



GRONG[®] kommune

KRAFT I ELVER OG FOLK

ÅRSBERETNING 2024



Innhold

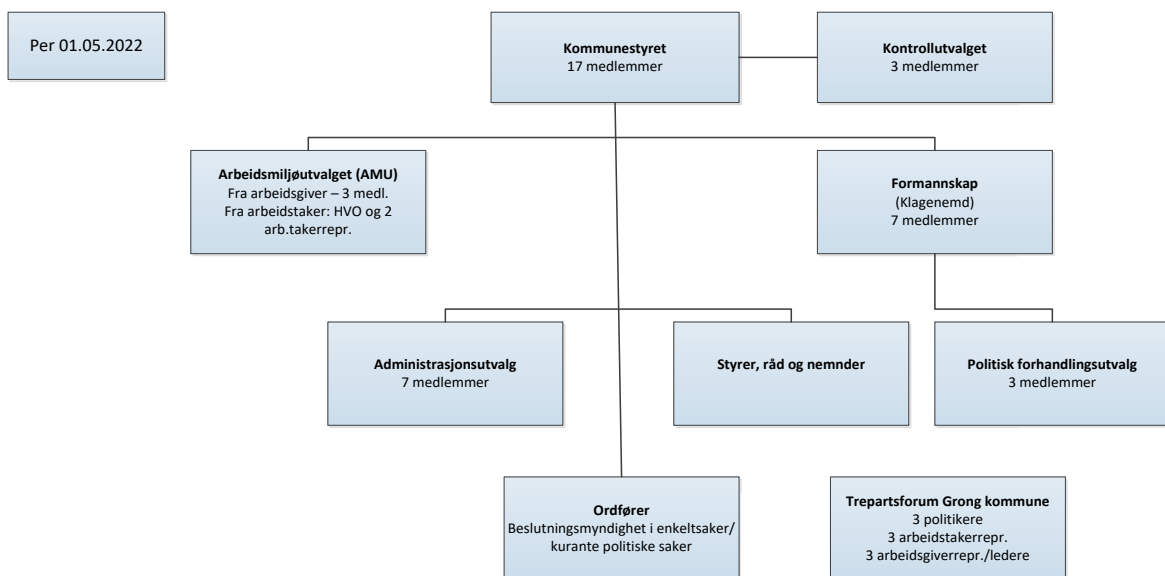
1.	Innledning.....	5
2.	Analyse regnskap.....	8
2.1	Regnskapsresultat Driftsregnskapet	8
2.2	Netto driftsresultat.	8
2.3	Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune	9
2.4	Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.....	11
3.	Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong	15
3.1	Netto driftsresultat. Måltall 1,75%.....	15
3.2	Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%.....	16
3.3	Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene. Måltall 7,5%.....	20
3.4	Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%.....	23
4.	Investeringsregnskapet	23
5.	Balansen	25
6.	Utfordringer.....	26
7.	Likestilling – tilstandsrapport og tiltak	31
8.	Etikk	35
9.	Diskriminering	35
9.1	Mangfold og likestilling.....	36
9.2	Seniorpolitikk	36
10.	Internkontroll	36
11	Avslutning.....	39
12	DEL 2. Handlingsplaner, arbeidsgiverpolitikk, årsberetninger for rammeområdene.	42
12.1	HMS, Nærvær og personvern	42
12.2	Investeringer	46
13	Oppfølging politiske vedtak.....	48
14	Utviklingstiltak for Grong kommune	52
15	Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter	71
15.1	Organisering.....	71
15.2	Økonomi og drift.....	71
15.3	Nærvær/HMS.....	72
15.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	72
15.5	Internkontroll og avvik.....	72
15.6	Oppsummering status ved rapportering	73

16	Rammeområde 2. Oppvekst og familie.....	74
16.1	Organisering.....	74
16.2	Økonomi og drift.....	74
16.3	Nærvær/Hms	77
16.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	79
16.5	Internkontroll og avvik.....	80
16.6	Oppsummering status ved rapportering	83
17	Rammeområde 3. Helse og omsorg.....	85
17.1	Organisering.....	85
17.2	Økonomi og drift.....	85
17.3	Nærvær/Hms	88
17.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	89
17.5	Internkontroll og avvik.....	89
17.6	Oppsummering status ved rapportering	92
18	Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning. ..	99
18.1	Organisering.....	99
18.2	Økonomi og drift.....	100
18.3	Nærvær/Hms	106
18.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	106
18.5	Vedlikehold bygg og anlegg	106
18.6	Internkontroll og avvik.....	107
18.7	Oppsummering status ved rapportering	107
19	Rammeområde 5. Kirkeformål	109
20	Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter.....	109
21	Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid.....	110
21.1	Barnevern og PPT.....	110
21.2	Nav Indre Namdal	113
21.3	Legevaktsamarbeid	114
21.4	Veterinærsamarbeid	114
21.5	Teknisk samarbeid	115
21.6	Namdals Brann – og redning	115
22	DEL 3 - Andre generelle kommentarer.....	116
22.1	Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2024.....	116
22.2	Grafisk oversikt - fordeling mellom rammeområder	117
22.3	Totalt personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon).....	118
22.4	Fondsoversikt.....	119

22.5	Finansrapportering	122
23	Vedlegg.....	125
	Årsrapport Næringsfondet Grong kommune.....	125
	Årsberetning INB og PPT 2024	125
	Årsberetning Grong menighetsråd 2024.....	125
	Kontrollutvalgets årsmelding 2024	125
	KOSTRA analyse 2024.....	125
	Årsmelding IN lønn 2024.....	125
	Årsrapport fritidsklubb 2024	125

1. Innledning

Politisk organisering og ledelse:



Grong kommune har et samarbeidsorgan – Trepartsforum i Grong kommune, jfr. administrasjonsutvalgets sak 2/2022 i møte den 08.02.2022. Forumet skal være en felles arena for informasjon og drøfting i en åpen dialog om ulike saker som er på gang.

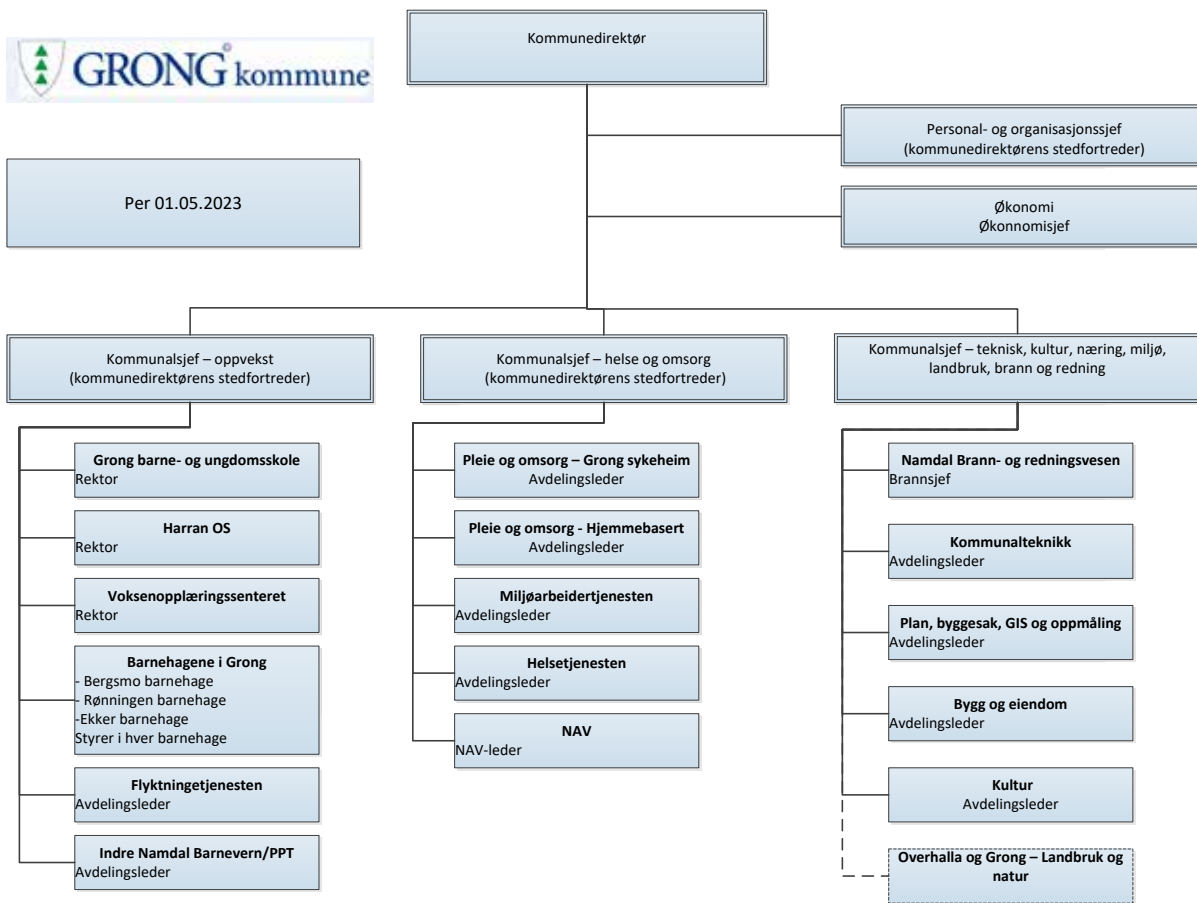
Det er ikke avholdt møter i Trepartsforum i 2024.

Administrativ organisering og ledelse:

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

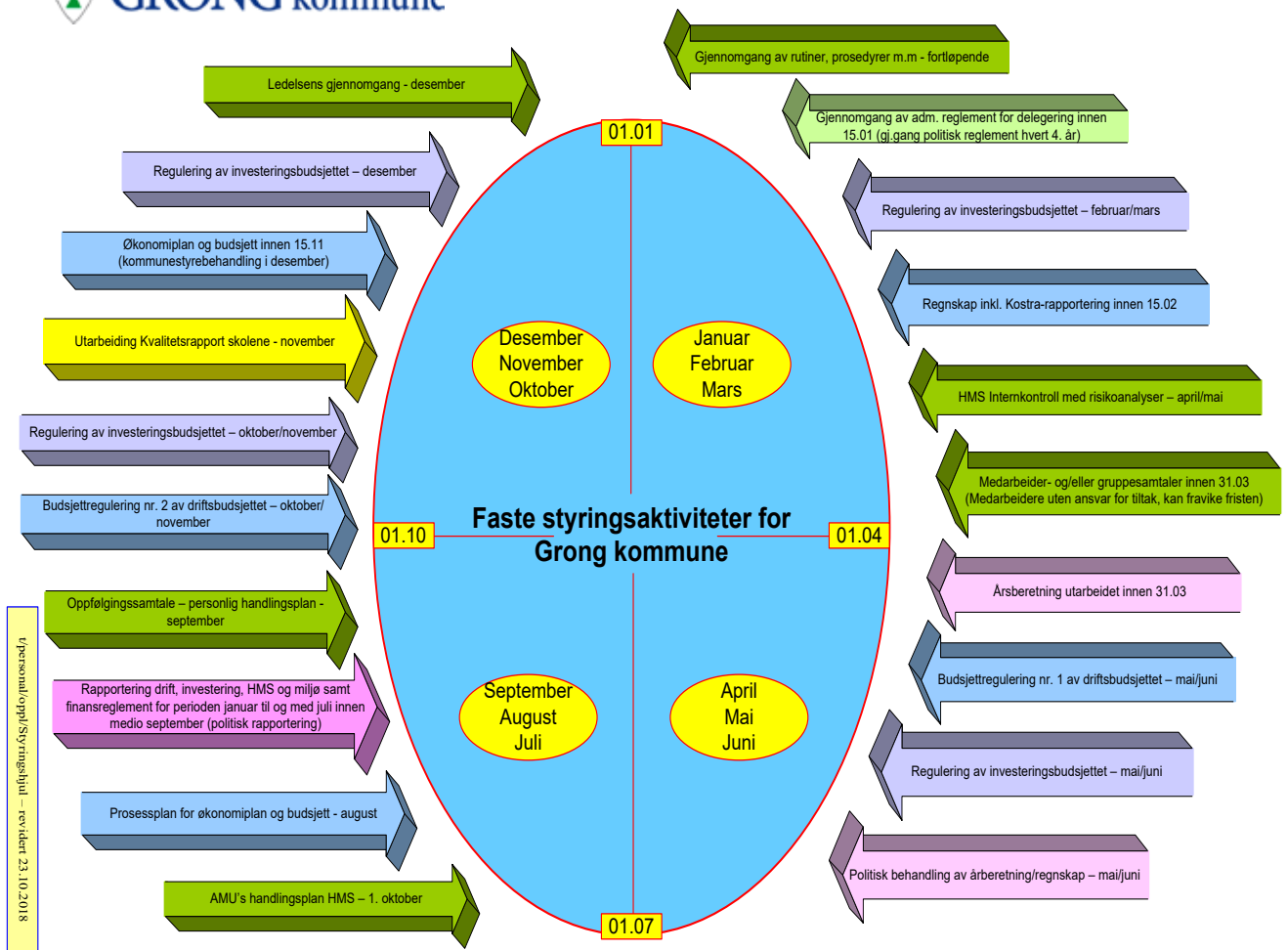
1. 3.4.1 - Toppledere (kommunedirektørens ledergruppe som forstås kommunalsjef eller ledere på tilsvarende nivå).
2. 3.4.2 - Avdelingsledere (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar)
3. 3.4.3 – Leder (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi-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

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



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

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



Utpersonalopppl/Sys/ringekjølul - revidert 23.10.2018

2. Analyse regnskap

2.1 Regnskapsresultat Driftsregnskapet

Driftsregnskapet 2024 er gjort opp i balanse. Regnskapsreglene tilsier at så lenge kommunen har frie fond så skal vi avsette til fond eller bruke av fond til resultatet er i balanse. Et eget skjema i regnskapet skal vise disposisjonene som er foretatt i samsvar med § 4-1 til § 4-4 for driftsregnskapet. Det vil si en oversikt som viser netto driftsresultat, avsetninger og bruk av fond ihht budsjett, for så å vise strykninger for å oppnå balanse i resultatet. (Se pkt. 1.7.1 i regnskapsdokumentet.) Nærmere analyse av regnskapsresultat vil fremkomme videre i dette dokumentet.

I opprinnelig budsjett for 2024 så forventet en å oppnå balanse ved å bruke kr 8,3 mill. av fond. Ved regulering gjennom året ble bruken av fond redusert til kr 6,3 mill. Regnskapet viser at vi måtte bruke kr 6 mill. for å få det i balanse. I tillegg har vi satt av kr 1,2 mill. til disposisjonsfond i 2024, som kom i forbindelse med overtakelsen av Grong Boligstiftelse. Vi har truffet bra med stipulert bruk av disposisjonsfond totalt sett, men dette er ikke bærekraftig framover.

2.2 Netto driftsresultat.

Summen av alle kommunens driftsinntekter minus alle driftsutgifter, samt renteinntekter, mottatt utbytte, renteutgifter og avdrag gir netto driftsresultat. Regnskap 2024 viser et negativt netto driftsresultat på kr 1,75 millioner. For å komme frem til et mer reelt resultat må en her gjøre enkelte korreksjoner;

Korrigerer for bruk og avsetning bundne driftsfond:

Kommunene mottar en del øremerkede tilskudd hvert år. Disse tilskuddene inntektsføres det året de mottas, men utgiftene til prosjektet kan ofte påløpe senere driftsår. Periodiseringen av dette skjer gjennom bruk og avsetning til bundne fond, noe som ikke blir fanget opp i netto driftsresultat. I regnskapet for 2024 så avsettes det netto kr 3,1 millioner til bunden fond. (Avsetning kr 14,7 mill. – bruk kr 11,6 mill.) Dette inkl. avsatt utbytte fra NTE. For å få et mer reelt netto driftsresultat så må det korrigeres for dette beløpet/netto avsetningen.

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

Negativt netto driftsresultat jfr. regnskapet	Kr -1 748 601
<u>Korrigert netto avsetning bundet fond</u>	<u>Kr - 3 101 433</u>
Korrigert netto driftsresultat	kr - 4 850 035 (-1,12 % av driftsinnt.)

Avsetning til disposisjonsfond	kr 1 184 867
<u>Bruk av disposisjonsfond</u>	<u>kr -6 034 901</u>
<u>Nto bruk av dispfond 2024</u>	<u>kr 4 850 035</u>

Korrigert for premieavvik pensjon

Når vi leser regnskapet bør vi også ta hensyn til inntektsført **PREMIEAVVIK** pensjon. Inntektsført premieavvik er pensjonspremie som allerede er betalt, og tilfører ikke kommunen ekstra penger å bruke på andre «ting». Beløpet for 2024 er kr 10,6 mill., som *ikke* er belastet driftsregnskapet i 2024, men skal belaste/utgiftsføres over de 7 neste årene. (Balansen viser at Grong kommune har

akkumulert premieavvik (inkl. arbeidsgiveravgift (aga).) på kr 40,98 mill. pr 31.12.2024, som skal utgiftsføres de 7 kommende årene.) (Se note 1 og 10 i årsregnskapet).

Videre er det amortisert/kostnadsført for tidligere års premieavvik i årets regnskap med kr 7,4 mill.

Korrigerer vi netto driftsresultat også med premieavviket og amortisert premieavvik:

Negativt netto driftsresultat jfr. regnskapet	Kr -1 748 601
Korrigert netto avsetning bundet fond	Kr - 3 101 433
Korrigert for premieavvik 2024 (bet. ikke utg.ført)	kr -10 649 520
Korrigert for amortisert premieavvik (bet. tidligere år)	kr + 7 041 713
<u>Korrigert netto driftsresultat</u>	<u>kr -8 097 842</u>

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

Metoden for premieavvik avviker fra dette prinsippet og det er dette vi korrigerer netto driftsresultat for her. **Korrigert netto driftsresultat er negativt kr 8,1 mill. Reelt sett betales det mer enn kommunen har av inntekter. Slik reduseres likviditeten, uten at dette kommer direkte fram av driftsregnskapet.**

Til informasjon: I 2024 mottok Grong kommune kr 21,9 mill. i integreringstilskudd for bosatte flyktninger, midlene er frie og er tatt inn i tjenesteproduksjonen/drifta. (Note 18 til regnskapet)

Mer om nøkkeltallet netto driftsresultat se kap. 3

2.3 Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune

	Regnskap 2024	Reg. budsjett 2024	Oppr. budsjett 2024	Regnskap i 2023
Bevilgningsoversikt - drift (regnskap)				
1 Rammetilskudd	141 038 275	144 916 000	140 656 000	132 220 778
2 Inntekts- og formueskatt	67 482 916	62 133 000	65 212 000	61 195 077
3 Eiendomsskatt	15 661 558	15 309 000	14 709 000	14 904 184
4 Andre generelle driftsinntekter	31 143 824	28 981 400	28 981 400	29 442 574
5 Sum generelle driftsinntekter	255 326 573	251 339 400	249 558 400	237 762 613
6 Sum bevilgninger drift, netto	227 631 567	221 250 000	224 096 745	210 330 183
7 Avskrivninger	24 706 698	25 157 374	24 981 000	23 875 933
8 Sum netto driftsutgifter	252 338 265	246 407 374	249 077 745	234 206 116
9 Brutto driftsresultat	2 988 308	4 932 026	480 655	3 556 497
10 Renteinntekter	4 545 323	3 469 000	3 169 000	4 564 246
11 Utbytter	4 382 590	4 382 590	3 219 000	3 737 045
12 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-		-	-
13 Renteutgifter	19 755 325	21 440 889	21 991 678	11 733 513
14 Avdrag på lån	18 616 196	18 851 930	18 271 930	17 622 530
15 Netto finansutgifter	- 29 443 608	- 32 441 229	- 33 875 608	- 21 054 752
16 Motpost avskrivninger	24 706 698	24 981 000	24 981 000	23 905 999
17 Netto driftsresultat	- 1 748 602	- 2 528 203	- 8 413 953	6 407 744

Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
18 Overføring til investering	-		892 000	865 846
19 Avsetninger til bundne driftsfond	14 708 653	13 971 050	9 982 000	12 984 343
20 Bruk av bundne driftsfond	- 11 607 219	- 11 396 500	- 11 018 334	-12 088 626
21 Avsetninger til disposisjonsfond	1 184 867	1 184 867	-	4 646 182
22 Bruk av disposisjonsfond	- 6 034 901	- 6 287 619	- 8 269 619	-
23 Dekning av tidligere års merforbruk	-		-	-
24 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 1 748 601	- 2 528 202	- 8 413 953	6 407 744
25 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	- 1	- 1	-	0

Sum generelle driftsinntekter viser 4 million mer inntekter enn budsjett.

Rammetilskudd inkl. inntektsutjevning, skatteinntekter og naturressursskatt må sees samlet: Her har budsjetteringen blitt noe «skjev» i forhold til regnskapsføringen. Se også note 18 i regnskapet. (Naturressursskatten er andel av de totale skatteinntektene, men står i regnskapet på egen konto – inkludert i linje 4 over her.)

	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik
18000 Rammetilskudd	141 038 275	144 916 000	-3 877 725
18700 Inntekts- og formuesskatt	67 482 916	62 133 000	5 349 916
18772 Naturressursskatt	4 843 616	6 000 000	-1 156 384
Sum mer inntekter	213 364 807	213 049 000	315 807

Det mottatt kr 110 700 mer i konsesjonsavgift, som i sin helhet settes av på næringsfondet. Eiendomsskatt, kr 352 000 mer i inntekter enn budsjettert. Det ble i 2019/2020 gjennomført ny taksering av alle kommunens eiendommer. Kommunen har ut fra dette forholdsvis nye takster og skattlegger ut fra høyest lovlige promillesatser. 7 promille på næring og 4 promille på boliger og hytter.

	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik
18771 konsesjonsavg	700 698	590 000	110 698
3 Eiendomsskatt	15 661 558	15 309 000	352 558

Mottatt kr 3,2 mill mer i statstilskudd. I hovedsak tilskudd flyktninger. Hvor mange som bosettes, om de er enslig, alder og på hvilket tidspunkt de bosettes gir oss utfordringer i forhold til budsjettering av både inntekter og utgifter.

	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik
Tilskudd flyktninger inkl mindreårige	24 466 306	21 601 400	2 864 906
Rentekomp fra Husbanken	1 133 203	790 000	343 203
Sum mer inntekter			3 208 109

Sum bevilgninger drift netto, kommenteres nærmere under punkt 2.4
Rammeområdene - linje 6 – viser et **merforbruk på kr 6 mill.**

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

Finansutgifter og -inntekter. Vi har vært noe forsiktige i budsjettering av renteinntekter og renteutgifter, netto avvik mindreforbruk kr 2,7 mill. (For mer om lån og avdrag på lån viser vi til note 8 og 9 i regnskapet. Avdraget tilfredsstiller krav til minimumsavdrag.)

	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik
10 Renteinntekter	4 545 323	3 469 000	1 076 323
13 Renteutgifter	- 19 755 325	- 21 440 889	1 685 564
Sum mindre kostnad/mer inntekt			2 761 887

Netto avsetning eller bruk av bunden fond viser en del avvik i forhold til budsjett. Når det gjelder bunden midler så må de brukes eller avsettes i hht formålet med tilskuddet uavhengig av hva som er budsjettert. Avvik vil da oppstå på disse postene. Det er for eksempel mottatt flere tilskudd som ikke er blitt benyttet i 2024, som således måtte avsettes til fond. Flere av disse er ikke budsjettert. Det samme gjelder for bruken av tidligere avsatte midler til bundne fond.

Netto avsetning og bruk av disposisjonsfond. Det brukes netto kr 4 850 035, som er kr 252 718 mindre bruk av disposisjonsfondet enn regulert budsjett.

Totalt sett er dette innenfor budsjettmessig, men viser en bruk som **ikke er bærekraftig** for kommunen.

2.4 Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.

	Regnskap 2024	Reg. budsjett 2024	Oppr. budsjett 2024	Regnskap 2023
Til fordeling fra bevilgningsoversikt drift, linje 6	227 631 567	221 250 000	224 096 745	210 330 183
Sum bevilgninger drift, netto, under her	227 631 567	221 250 000	224 096 745	210 330 340
1 -Adm og fellesutg - netto driftsramme ("linje 6")	13 547 574	13 876 323	13 283 998	14 268 374
Bruk av disp fond (P1005)	-	- 100 000	- 100 000	
Bruk av bundet driftsfond (-)	- 280 112	- 275 000	- 275 000	1 859
Forsinkelsesrenter	294			211
Sum netto driftsutgift	13 267 756	13 501 323	12 908 998	14 270 444
2 - Oppvekst og familie - netto driftsramme ("linje 6")	90 359 998	91 413 047	87 634 239	91 573 185
18100 Statstilskudd	- 41 175			

Bruk av bundet driftsfond (-)	- 60 716	- 30 000	- 50 000	- 47 667
Avsetning bundet driftsfond (+)	452 324			728 189
Sum netto driftutgift	90 710 431	91 383 047	87 584 239	92 253 707
3 - Helse og omsorg - netto driftsramme ("linje 6")	106 977 673	95 421 331	89 179 742	102 536 505
18000 Rammetilskudd	- 700 000			
Bruk av bundet driftsfond	- 154 233	- 60 000	- 40 000	- 1 368 676
Avsetning bundet driftsfond	1 007 761	752 000	65 000	460 763
Sum netto driftsutgift	107 131 201	96 113 331	89 204 742	101 628 592
4 - Kultur, næring og utvikling - netto driftsramme ("linje 6")	25 239 374	26 984 136	28 450 078	27 367 872
+Renteutgifter (forsinkelsesrenter)	67			670
Avskrivninger (-)	- 30 066	176 372		- 30 066
Bruk av bundet driftsfond (-)	-7 916 861	- 7 887 500	- 7 509 334	- 7 475 571
Avsetning bundet driftsfond (+)	8 318 693	8 543 460	6 405 000	6 967 031
Sum netto driftsutgift	25 611 207	27 816 468	27 345 744	26 829 936
5 - Kirkeformål - netto driftsramme ("lik linje 6")	2 359 342	2 321 000	2 321 000	2 375 008
6 - Politisk styring, kontroll, fellesutg - netto driftsramme ("lik linje 6")	- 8 475 373	- 6 591 505	4 417 153	- 24 133 328
Sum netto driftsutgift	- 8 475 373	- 6 591 505	4 417 153	- 24 133 328
7 - Særregnskap	83 435	- 59 949	- 59 949	53 089
+Renteutgifter	40 000	24 000	24 000	536
Avdrag på lån	179 400	138 000	138 000	
Avskrivninger	30 066			
Bruk av bundet driftsfond	- 357 298	- 306 000	- 306 000	- 773 571
Avsetning bundet driftsfond	24 400	203 000	203 000	719 951
Sum netto driftsutgift	3	949	949	5
8 - Rammetilskudd, kons.kraft, eiendomsskatt	- 1 287 951	- 929 516	- 1 129 516	- 3 710 365
9 - renter avdrag, finanstransaksjoner	- 1 172 506	- 1 184 867	-	-

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

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

	Regnskap	Budsjett	Avvik
1 -Adm og fellesutg - netto driftsutgift	13 267 756	13 501 323	233 567
2 - Oppvekst og familie - netto driftsutgift	90 710 431	91 383 047	672 616

3 - Helse og omsorg - netto driftsutgift	107 131 201	96 113 331	- 11 017 870
4 - Kultur, næring og utvikling - netto driftsutgift	25 611 207	27 816 468	2 205 261
5 - Kirkeformål - netto driftsramme netto driftsutgift	2 359 342	2 321 000	- 38 342
6 - Politisk styring, kontroll, fellesutg - netto driftsutgift	- 8 475 373	- 6 591 505	1 883 868
7 - Særregnskap	3	- 949	- 952
Sum netto driftsutgift (etter nto bruk bundet fond)			- 6 061 852

Kommenterer her kun rammeområder med større avvik fra budsjett.

Ramme 3 helse avvik kr 11 mill., 11% merforbruk utfra regulert budsjett. Stipulert merforbruk etter 2. tertial var kr 3 mill. Merforbruket ble satt på ansvar 3800, som udekket merforbruk da det ikke fantes noe midler og tilføre rammen. Det ble høsten 2024 innført ansettelses- og innkjøpsstopp. På tross av dette har merforbruket økt til kr 11 mill. Merforbruket gjennom 2024 skyldes i hovedsak økte lønnskostnader som følge av vakanse, innleie av sykepleiere (kr 2 mill.) og lege (kr 5,4 mill.), og økt økonomisk sosialhjelp. Det ble ikke funnet inndekning for rapportert merforbruk fra 2. tertial, som også omfattet økt økonomisk sosialhjelp.

Økonomisk sosialhjelp fikk økt budsjett fra kr 6,9 mill. i opprinnelig budsjett 2024 til kr 8,65 mill. i justert budsjett 2024. Regnskapet er avsluttet innenfor justert budsjett, regnskapet viser kr 8,6 mill. (Kr 7,8 mill. i 2023). Ytterligere kommentar ramme 3, se eget kapittel 13.

Ramme 4 Kultur, næring og utvikling mindreforbruk kr 2,2 mill., 8%. Det var ved 2. tertial 2025 stipulert at rammeområdet ville gå i null, evt. et lite mindreforbruk. Ved innkjøpsstopp i høst, medførte dette brå stopp i anskaffelser. Ramme 4 har mye kjøp av varer og tjenester, og dette anses som hovedforklaringen på mindreforbruk i 2024. Ytterligere kommentar ramme 4, se eget kapittel 14.

Selvkostområdene 2024, se note 12 i regnskapet. Vann og avløp er av kommunestyret bestemt at skal gå til selvkost. Renovasjon og slam er et lovpålagte selvkostområder. Underskudd her må dekkes inn ved økte gebyrer. Overskudd skal settes av på fond. Ved å bygge opp fond lager vi en buffer mot skarpe økninger i avgiften ved uforutsette utgifter. På vann og avløpsiden er selv små driftsutbedringer svært kostbare. Nødsifting av en enkelt kum ha en total kostnad på over 200 000. Derfor er fondet nødvendig som en støtdemper i økonomien så vi unngår større hopp i avgiften. Det er ett nytt EU direktiv på vei for avløp og det kan slå ut i økte investeringer i de kommende årene. I tillegg skal det investeres i pumpestasjoner og utbedring av nettet for å få ned forurensningsgraden.

Kommunen er oppmerksom på at fondene på avløp og feiing har økt i året. Det skal kjøpes inn bil på feiing, og fondet forventes å gå ned. Avløp venter som sagt økte investeringer i årene som kommer.

Utdrag av note 12:

	Resultat 2024					Balansen 2024	
	Inntekter	Kostnader	Over(+)/underskudd (-)	Årets dekningsgrad i % ¹⁾	Vedtatt dekningsgrad i %	Avsetn(+)/bruk av (-) selvkostfond	Selvkostfond (-)/ fremførbart underskudd (+)pr. 31.12 ²⁾
Renovasjon	7 156 682	6 379 108	777 574	112,2 %	100,0 %	777 574	-976 452
Slam	1 141 061	943 567	197 494	120,9 %	100,0 %	197 494	102 164
Vann	6 014 787	6 581 236	-566 449	91,4 %	0,0 %	-566 449	-1 553 748
Avløp	7 212 848	6 391 532	821 316	112,9 %	0,0 %	821 316	-1 969 935
Feiing	591 078	588 570	2 508	100,4 %	0,0 %	2 508	-512 736

Ramme 6, fellesutg., pensjon mm. Mer inntekt kr 1,9 mill. Avviket skyldes i hovedsak pensjon. Har budsjettert med mindre premieavvik og bruk av premiefond.

Pensjon og premieavvik: Kommunal Landspensjonskasse tar hånd om kommunens pensjoner. Vi mottar prognoser på pensjonsutgifter flere ganger i året. For opprinnelig budsjett 2024, ble prognose fra september 2023 benyttet. Budsjettet ble regulert i forhold til nye prognoser fra midt i september 2024. I regnskapet er det pensjonskostnaden som utgiftsføres og ikke det vi betaler i premie.

Avviket mellom pensjonsselskapets beregnede pensjonskostnad og innbetalt premie, kalles premieavvik. Dette er betalt del av premien, men regnskapsprinsippet vi følger tilsier at vi skal inntektsføre premieavviket i drift (Evt. kostnadsføre om premien er lavere enn kostnaden), mot en «eiendelskonto» balansekonto. Utgiften kommer fordelt over de neste 7 årene jfr. amortisering av premieavviket. Kostnadsført pensjon i regnskapet:

(Beløp uten arbeidsgiveravgift)	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik		Regnskap 2023
10900 Pensjonspr KLP	31 006 676	31 071 073	64 397	Fordelt alle ansvar	40 338 893
10901 Bruk av premiefond	- 8 004 352	- 7 486 514	517 838	Ansvar 6800	-3 649 323
10902 Pensjonspr SPK	2 831 159	3 000 408	169 249	Fordelt alle ansvar	3 071 225
10903 Premeieavvik	- 10 132 750	- 8 925 729	1 207 021	Ansvar 6800	-26 330 995
10904 Amortisering	7 042 644	6 894 000	- 148 644	Ansvar 6800	3 851 493
10905 AFP andel av premie	824 186	160 000	- 664 186	Fordelt flere ansvar	1 315 665
Kostnad pensjon	23 567 563	24 713 238	1 145 675	Netto økt innt./red kostnad	18 596 958

3. Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong.

3.1 Netto driftsresultat. Måltall 1,75%.

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

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

Et sammendrag av "Økonomisk oversikt drift" framstår slik for året 2024:

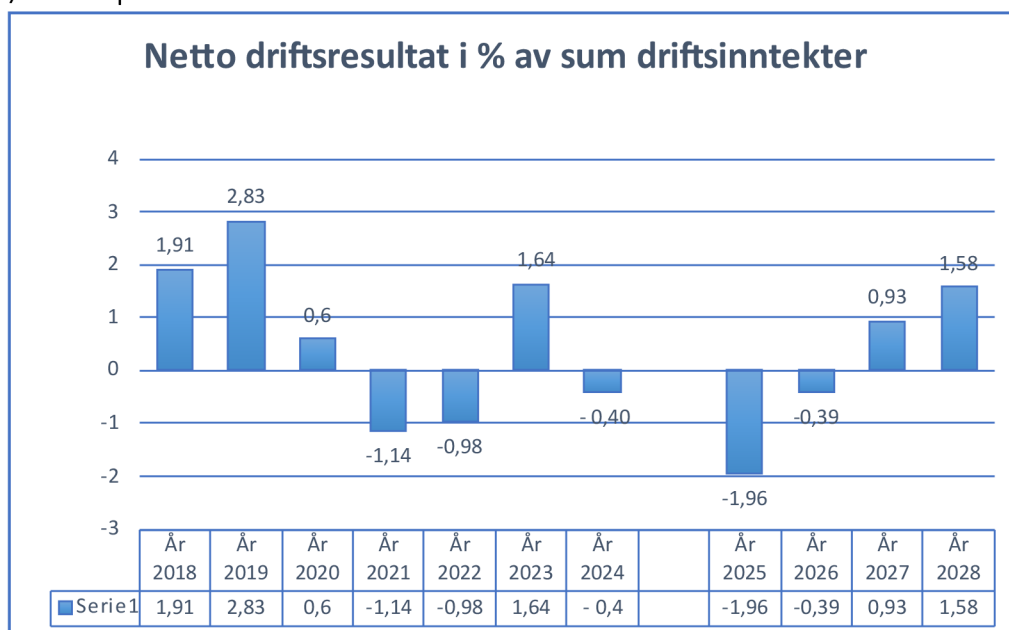
Sammendrag "Økonomisk oversikt"	2024			2023
	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjet	Regnskap i fjor
Sum driftsinntekter	432 244 417	405 846 669	391 999 455	391 072 223
Sum driftsutgifter	- 429 256 109	- 398 706 864	- 391 518 800	- 387 514 308
A - Brutto driftsresultat	2 988 308	7 139 805	480 655	3 557 914
Sum eksterne finansinntekter (renteinntekter, mottatte avdrag, utbytte)	8 927 913	7 851 590	6 388 000	8 301 291
Sum eksterne finansutgifter (renter, avdrag, utlån)	- 38 371 521	- 40 292 819	- 40 263 608	- 29 357 460
B - Resultat eksterne finanstransaksjoner	- 29 443 608	- 32 441 229	- 33 875 608	- 21 056 169
C - Motpost avskrivninger	24 706 698	22 773 222	24 981 000	23 905 999
D - Netto driftsresultat (A+B+C)	- 1 748 601	- 2 528 203	- 8 413 953	6 407 744
Netto driftsresultat i % av sum driftsinntekter	-0,40 %	-0,62 %	-2,15 %	1,64 %
E - Bruk og avsetninger (tidligere overskudd og fond)	- 17 642 120	- 17 684 119	- 19 287 953	- 12 088 626
F - Sum avsetninger, inkl. overført til inv. Regnskapet.	15 893 519	15 155 917	10 874 000	18 496 370
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 1 748 601	- 2 528 203	- 8 413 953	6 407 744

Teknisk beregningsutvalgs anbefaling for netto driftsresultat er 1,75% for kommuner. Det er dette resultatmålet som best uttrykker utviklingen i kommunenes økonomi over tid. Som en ser av tabellen ovenfor så ligger Grong kommune for 2024 på -0,4%. Dette er en forverring i måltallet fra 2023, da det var 1,64%. Se også omtale «korrigert netto driftsresultat» i kapitel 2.2.

I opprinnelig budsjett for 2024 lå det an til en prosent på -2,15% og i regulert budsjett -0,62%. Vi budsjetterte med stort bruk av disposisjonsfond for å få budsjettet i balanse. Regnskapet viser at vi har økt både inntektene og utgiftene sett i forhold til revidert budsjett, og kommer totalt sett ut litt bedre enn budsjettet.

Kommunens måltall er satt til 1,75%, i 2024 ble nettodriftsresultat -0,4%. Netto driftsresultat ble negativt kr 1,7 millioner. (Viktig tilleggsinformasjon se kap. 2.2) For at vi skulle ha oppnådd målet i 2024, måtte netto driftsresultat vært: kr 7 564 000 (Driftsinntekter kr 432 244 417 x 1,75%). Altså skulle nettodriftsresultat vært kr 9,3 mill. bedre enn det ble.

Netto driftsresultat har de senere årene utviklet seg slik, inkl. forventninger fremover jfr. Økonomiplanen 2025-2028:

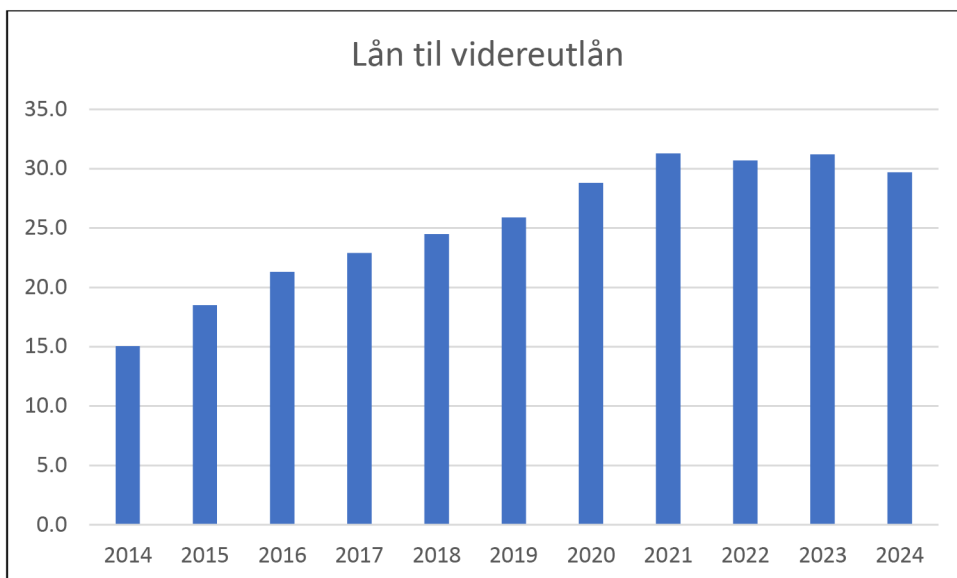
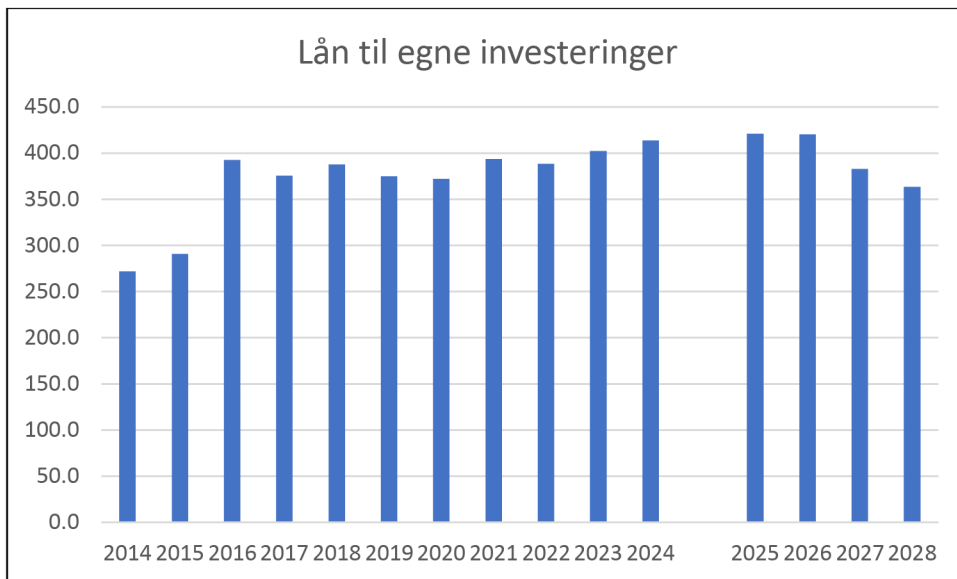


3.2 Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%.

Utvikling i lånegjeld:

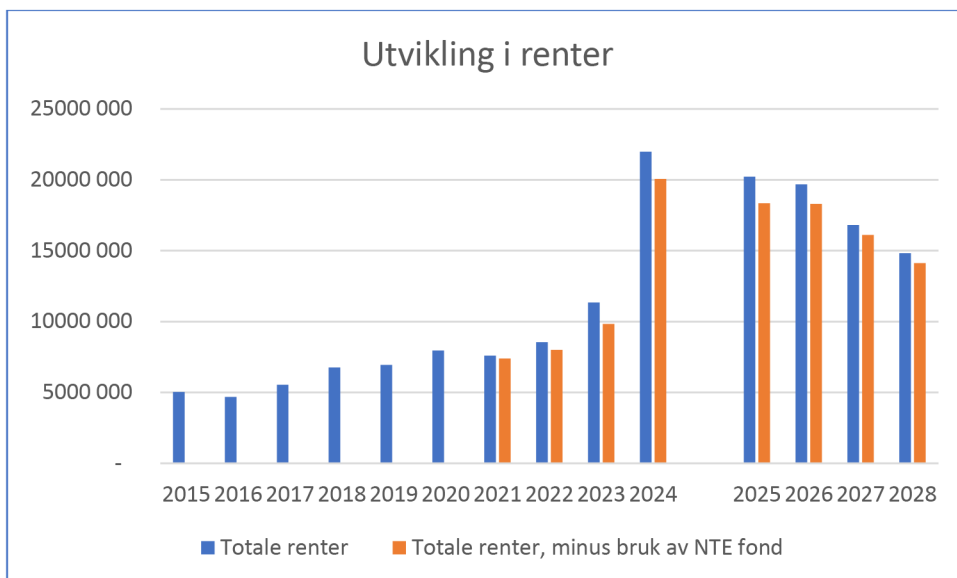
Kommunens lånegjeld har ligget på kr 372 – 413 mill. fra 2016. Rundt 2015-2017 skyldes en stor del av økningen i låneopptaket utbyggingen GBU og regionalt kulturbygg. I tillegg kan nevnes låneopptak til velferdsprosjekt, sikringstiltak elveforbygging og diverse ENØK tiltak, VAR områdene inkl. vannverk Bjørgan, Grong næringspark, renovering deler av kommunehuset, bassenget, kunstgress pluss en rekke mindre prosjekter. I 2023 økte gjelden i hovedsak ang. anskaffelse av blålysbygg. I 2024 er det i hovedsak renovering helsefløy og overtakelse av Grong boligstiftelse som står for gjeldsøkningen.

Diagrammene nedenfor viser utviklingen, fordelt på "vanlige kommunale lån" og etableringslån for videre utlån. Utvikling i lånegjeld inneholder også gjeldsutvikling fremover jfr. Økonomiplanen (2025-2028).

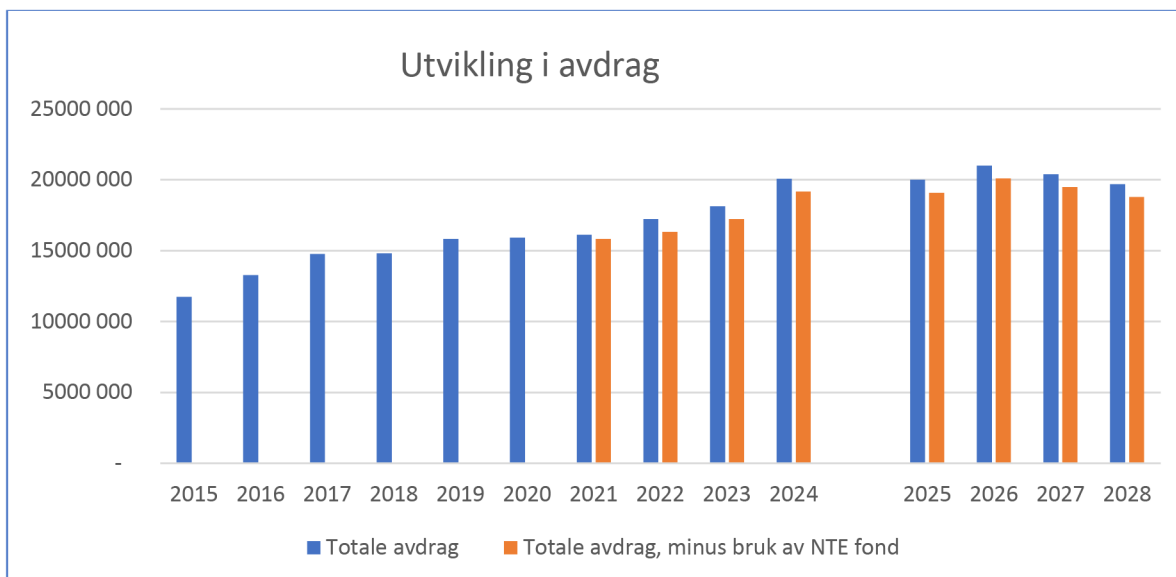


Utvikling i ordinære renter og avdrag i perioden 2015-2024, inkl. budsjetterte avdrag og renter i perioden 2025 – 2028:

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



Kommentar til utvikling rente: Norges Banks styringsrente økte til 4,5% i desember 2023, og har ligget der siden. Vi hadde i 2023 lav fastrente og merket ikke like mye til renteøkningen. Fastrenteavtalen utgikk fra medio januar 2024. Fastrenten knyttet til lån som pr 31.12.2023 er på kr 281,7 mill. økte fra 2,2% til 4,5% fra medio januar 2024. Rentekostnaden økte fra kr 11,7 mill. i 2023 til kr 19,7 mill. i 2024. Vi kom litt bedre ut av det enn først budsjettet, da vi nok en gang bandt renta. Vi bandt også renten på nytt låneopptak som ble gjort i 2023. Øvrig rente er flytene, og ligger pr. nå noe over det vi har bundet renten til fra medio januar 2024. (Da markedet antok at vi var på en rentetopp, ble renta bundet kun for 2 år). Viser for øvrig til note 7 og 8 i regnskapet. Utviklingen fra 2025 er hentet fra økonomiplan 2025-2028, og forutsetter en rentenedgang og lavere låneopptak i perioden.



Minimumsavdrag

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

Beregning gjøres ved hjelp av følgende formel:

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

Bokførte avskrivbare anleggsmidler pr. 1/1 i regnskapsåret

Forholdet mellom betalte avdrag om minimumsavdrag	2024	2023
Sum avskrivninger i året	24 706 698	23 905 998
Sum lånegjeld pr. 1.1.	402 298 468	388 320 958
Avskrivbare anleggsmidler pr. 1.1.	589 606 794	578 174 401
Beregnet minimumsavdrag	16 857 789	16 056 055
Utgiftsførte avdrag i driftsregnskapet	18 616 196	17 622 530
Avvik	1 758 407	1 566 475

Vi har for både 2023 og 2024 betalt mer i avdrag enn hva lovens minimumskrav tilsier. (Se også note 9 i regnskapet)

Hvilke investeringer er det tatt opp lån til?

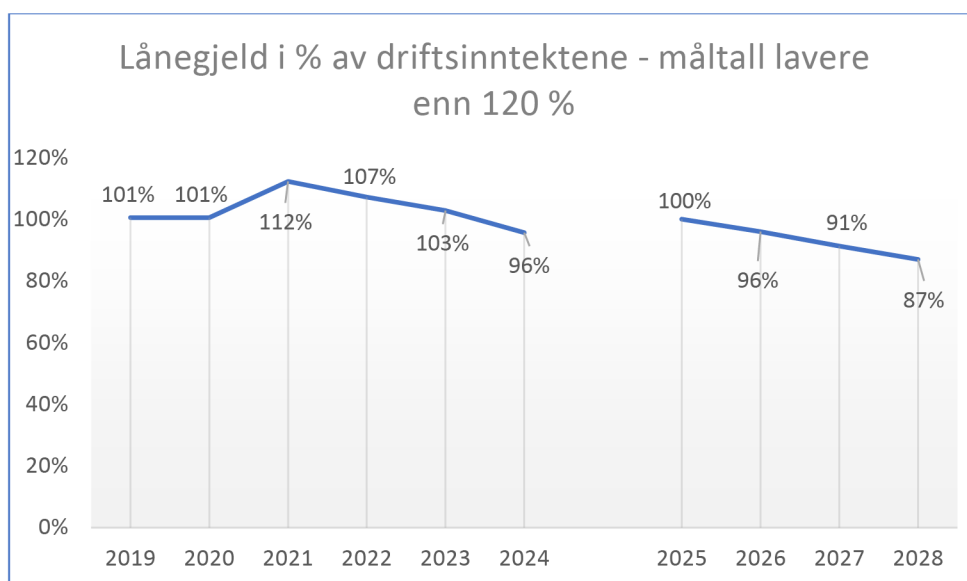
Dette kan synliggjøres gjennom en oppstilling som viser hvilke investeringer som til enhver tid avskrives. De aller fleste investeringer vil i stor grad være lånefinansiert, og avskrivning står i forhold til objektenes levetid, som til en viss grad er sammenlignbart med lånenes løpetid

Tabellen nedenfor er utarbeidet med basis i avskrivninger som er utgiftsført i 2024, og som fanger opp de **regnskapsførte beløp til investeringer i 2023**. Unntak fra «prinsippet»: Da anskaffelsen av helsebygg i 2024 er av en viss størrelse, har vi villet synliggjøre dette i tabellen under. Avskrivningen på dette bygget starter i 2026 (Bygget blir ferdig i løpet av 2025). Overtakelsen av Grong Boligstiftelse 1.7.2024 medførte også overtakelse av gjeld, boligene her blir avskrevet fra 2025, vist her på egen linje i tabellen.

	Avskrivning	%	Lån fordelt i kronebeløp
Lån VAR områdene	3 406 595	14	52 099 752
Lån Utleieboliger	1 155 948	5	17 678 823
Lån Skoler og barnehager	4 934 851	20	75 472 596
Lån Omsorgsboliger	1 166 012	5	17 832 743
Lån Sykeheim	3 399 556	14	51 992 102
Lån kommunehuset	1 433 265	6	21 920 064
Lån Gronghall og andre kultur og idrettsanlegg inkl KUBEN	4 265 127	17	65 229 967
Lån Utleieboliger enslige mindreårige	344 639	1	5 270 831
Lån vei, grønt, gatelys	1 426 562	6	21 817 551
Lån fjernvarme	714 326	3	10 924 747
Lån leiligheter funksjonsh	304 604	1	4 658 544

Lån brannvesen inkl blålysbygg 23	1 500 865	6	22 953 912
Diverse	654 350	3	10 007 492
Helsefløy 2024		NY	15 800 000
Grong Boligstiftelse		NY	20 000 000
	24 706 698	100	413 659 123

Lånegjeld i prosent av driftsinntektene er benyttet som kommunens måltall i forhold til gjeld. Dette måltallet skal som sagt ikke skal overstige 120%. Vi holder oss fint innenfor dette ved utgangen av 2024. Med planlagte investeringer, jfr. Økonomiplanen, vil vi holder oss innenfor måltallet i hele perioden. (Ligger ikke så mange planlagte investeringer inne i økonomiplanen pr nå.)



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

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

Fondsoversikt.

Fond:	Beholdning 01.01.2024	Avsetninger	Bruk av fond	Beholdning 31.12.2024
Bundne driftsfond				
Selvkostfond	3 881 880	1 712 119	- 581 128	5 012 871
Næringsfond INR	203 353	7 829		211 182

Næringsfond staten	2 487 935	798 973	- 571 364	2 715 544
Boligtilskudd etablering og tilpassing	954 052	-	-	954 052
Gavefond	368 135	-	-	368 135
NTE fond 50%	2 515 229	2 383 754	- 2 838 000	2 060 983
NTE fond 30%	5 027 251	1 507 237	-	6 534 488
NTE tilskudd fiskefond	927 500	-	-	927 500
Bjørgan løypefond	460 000	-	-	460 000
Tilskudd veterinærordningen	518 252	-	103 053	415 199
Flykningetilskudd	565 870	-	-	565 870
Øvrige bundne driftsfond	4 839 888	8 298 741	- 7 513 674	5 624 954
Sum bundne driftsfond	22 749 345	14 708 653	- 11 607 219	25 850 778
Bundne investeringsfond (se note 13)	1 986 800	675 200	-	2 662 000
Ubundne investeringsfond	206 811	1 130 518		1 337 329
Disposisjonsfond, ubundne driftsfond:				
"Fritt" disposisjonsfond	28 121 234	-	3 369 745	24 751 489
Småskadefond	100 000			100 000
Rentereguleringsfond	2 565 156	-	2 565 156	-
Avvikling likviditetsreserve - regnskapsteknisk	3 262 995			3 262 995
Premieavviksfond - pensjon 1)	18 353 743			18 353 743
Gusli skog fondet	100 000	-	100 000	-
Dispfond boligstiftelsen		1 184 867		1 184 867
Sum disposisjonsfond, ubundne driftsfond	52 503 128	1 184 867	-6 034 901	47 653 094

Driftsinntekter	391 072 223			432 244 417
Disposisjonsfond i % av driftsinntektene	13,43 %			11,02 %
"Korrigert" disposisjonsfond:				
1) Reelt premieavvik (Se balanseregnskap)	-37 737 512			-40 985 319
«Korrigert» disp.fond - redusert med reelt premieavvik og likv.reserve	11 502 621			3 404 780
"Korrigert" disposisjonsfond i % av driftsinntekter	2,94 %			0,79 %

Kommunens bundne driftsfond på 25,8 millioner er midler vi har mottatt fra andre og som er øremerket brukt til bestemte formål. I dette inngår selvkostfond vann, avløp osv. Dette er altså ikke penger vi fritt kan bruke til det vi måtte ønsker. Vi har også bundet investeringsfond som består av avsatte midler som skal benyttes til nedbetaling av gjeld videreutlån eller til nye videreutlån (Startlån).

Det frie disposisjonsfondet ble redusert i 2021 og 2022, da kommunen hadde negativt netto driftsresultat. I 2023 ble dette fondet tilført kr 4,6 mill., ved positivt netto driftsresultat. For 2024 måtte vi saldere regnskapet med netto bruk av disposisjonsfond kr 4,85 mill. Pr. 31.12.2024 er bokført saldo på disposisjonsfondet kr 47,6 millioner.

Holder vi avvikling likviditetsreserve kr 3,3 mill. og reelt premieavvik kr 41 mill. utenfor, da dette er

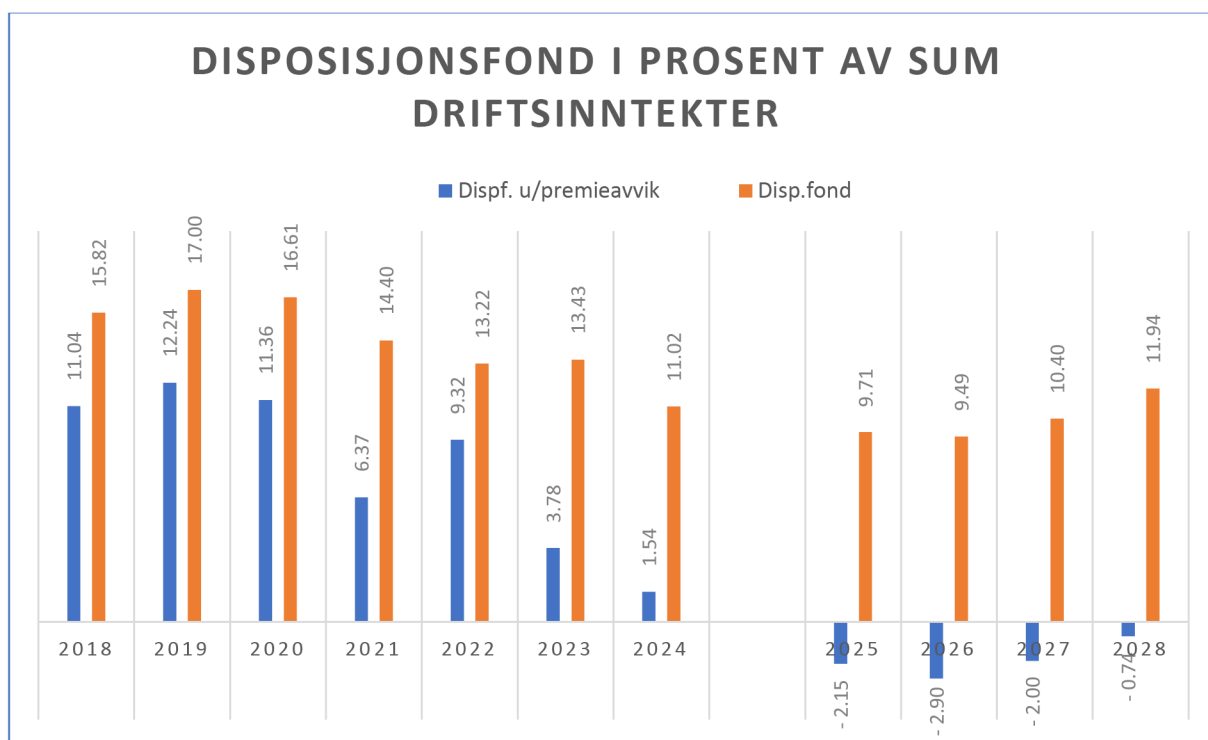
regnskapstekniske fond uten penger, har vi et «korrigert» disposisjonsfond på kr 3,4 mill. ved utgangen av 2024.

I et notat fra KS så fremgår følgende; Det er lagt til grunn at et disposisjonsfond korrigert for regnskapsmessig mer-/mindreforbruk på under 5 pst av driftsinntektene er en indikasjon av på begrenset økonomisk handlefrihet. Disposisjonsfond på mellom 5 og 8 pst av inntektene representerer moderat økonomisk handlefrihet, mens disposisjonsfond over 8 pst representerer større grad av økonomisk handlefrihet. Grong kommune ligger i dag 11% når vi inkluderer premieavviksfondet. **Vedtatt måltall for Grong kommune er her på 7,5%.**

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

En nærmere oversikt over de ulike fondene finnes under kapittel 22.4

Utvikling i disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter 2018 – 2028 inkl. forventning jfr. Økonomiplan 2025 – 2028.



I figuren her er brukt regnskapsført premieavvik, for budsjett 2025-2028 er hentet tall fra KLPs prognose. (Forenklet ikke tatt med SPK, da det er små tall.)

	Regnskap	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
	2024	2025	2026	2027	2028
Disposisjonsfond	47 653 094	40 061 839	39 045 808	42 723 989	49 068 128
Premieavvik - andel av disp fondet	40 985 319	48 928 311	50 966 994	50 930 526	52 103 951
Disposisjonsfond uten premieavvik	6 667 775	-8 866 472	-11 921 186	-8 206 537	-3 035 823
Driftsinntekter	432 244 417	412 417 100	411 451 050	410 951 050	410 951 050
	1,54 %	-2,15 %	-2,90 %	-2,00 %	-0,74 %

3.4 Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%.

Arbeidskapital er definert som omløpsmidler (kasse, bank, kortsiktige fordringer) minus kortsiktig gjeld, og sier noe om likviditeten. Premieavviket holdes utenfor. Arbeidskapitalen uten premieavvik, utgjør kr 38,3 mill. i 2024 og er på 8,86 % sett i forhold til driftsinntekter. Dette er en nedgang fra i fjor, og signaliserer reduksjon av likviditet. Vi er under måltallet.

	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022
Omløpsmidler	138 622 570	139 209 745	128 217 583
Kortsiktig gjeld	-59 324 598	-55 183 911	-46 921 042
Premieavvik	-40 985 319	-37 737 512	-14 111 555
Arb.kapital u/premieavvik	38 312 653	46 288 322	67 184 986
Driftsinntekter	432 244 417	391 072 223	362 043 508
Arb.kap. i % av driftsinntektene	8,86 %	11,84 %	18,56 %

4. Investeringsregnskapet

	Note	Regnskap 2024	Reg. budsjett 2024	Oppr.budsjett 2024	Regnskap 2023
1 Investeringer i varige driftsmidler	4,19	42 333 704	40 982 949	25 790 000	40 258 526
2 Tilskudd til andres investeringer		671 000	350 000	400 000	336 000
3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper		927 432	927 432	892 000	865 846
4 Utlån av egne midler		-	-	-	-
5 Avdrag på lån	19	4 093 280	-	-	-
6 Sum investeringsutgifter		48 025 417	42 260 381	27 082 000	41 460 372
7 Kompensasjon for merverdiavgift		3 971 509	3 188 650	4 559 000	1 816 141
8 Tilskudd fra andre	19	5 700 568	980 568	-	-
9 Salg av varige driftsmidler	4,19	2 915 097	2 000 000	-	4 554 900
10 Salg av finansielle anleggsmidler		-	-	-	-
11 Utdeling fra selskaper		-	-	-	-
12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler	6,11	57 950	-	-	55 743
13 Bruk av lån	8,9	37 080 453	37 733 374	21 631 000	33 598 100
14 Sum investeringsinntekter		49 725 577	43 902 592	26 190 000	40 024 884
15 Videreutlån	6/9	2 344 300	4 000 000	4 000 000	2 614 277
16 Bruk av lån til videreutlån	6	2 344 300	4 000 000	4 000 000	2 614 277
17 Avdrag på lån til videreutlån	6	1 465 044	1 250 000	1 250 000	1 551 267
18 Mottatte avdrag på videreutlån	6	2 140 245	1 250 000	1 250 000	1 920 682
19 Netto utgifter videreutlån	9,13	675 201	-	-	- 369 415

20 Overføring fra drift		-	-	- 892 000	- 865 846
21 Avsetninger til bundne investeringsfond	9,13	675 201	-	-	369 415
22 Bruk av bundne investeringsfond		-	-	-	-
23 Avsetninger til ubundet investeringsfond		1 130 518	1 072 568	-	-
24 Bruk av ubundet investeringsfond		-	-	-	-
25 Dekning av tidligere års udekket beløp		569 643	569 643	-	-
26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger		2 375 362	1 642 211	- 892 000	- 496 431
27 Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)		0	-	-	569 643

Investeringsregnskapet 2024 er oppgjort i balanse. Udekket fra 2023 er finansiert med bruk av lån i 2024, i henhold til budsjett.

Investeringsregnskapet viser noen avvik mellom regnskapsførte utgifter og revidert budsjett for 2024. Pkt 5 avdrag på lån kr 4 mill. Dette gjelder innfrielse av noen av lånene i forbindelse med overtakelsen av boligstiftelsen, som refinansieres med nye lån i 2024 (Jf. note 19 i regnskapet). Punkt 8, tilskudd fra andre kr 5,7 mill, hvorav 4,7 mill. gjelder mottatte spillemidler i 2024 (friplassen, basseng og kunstgress). Resterende kr 0,98 mill. gjelder overtakelse av boligstiftelsen, i hht. budsjett.

Pkt 2 tilskudd til andres investeringer gjelder i hovedsak investering kirkebygg kr 585 000. Her har vi nedjustert budsjett for mye på slutten av 2024. Det er følgelig overført for mye budsjett til 2025, det må vi korrigere igjen ved 1. tertial 2025.

Bruk av lån til egne investeringer er innenfor budsjettet bruk. Når det gjelder bruk av lån til videreutlån, er det kun brukt det som er behov. Avsetning og bruk av bundne investeringsfond, gjelder mottatte ekstraordinære avdrag videreutlån som vi skal benyttet til nedbetaling av våre innlån til videreutlån eller nye utlån i 2025.

Vi har i 2024 brukt av frie midler i investerings regnskapet (salg av driftsmidler) til finansiering av egenkapitalinnskuddet i KLP.

5. Balansen

	2024	2023
A. Anleggsmidler		
Faste eiendommer og anlegg	612 092 663	594 080 396
Utstyr, maskiner og transportmidler	15 218 236	17 334 367
Aksjer og andeler	48 148 918	47 171 619
Utlån	23 638 371	23 509 810
Pensjonsmidler	519 882 904	481 377 859
Sum anleggsmidler	1 218 981 092	1 163 474 051
B. Omløpsmidler		
Bankinnskudd og kontanter	63 414 261	69 165 687
Kundefordringer	30 568 995	30 890 452
Andre kortsiktige fordringer	3 653 995	1 416 094
Premieavvik	40 985 319	37 737 512
Sum omløpsmidler	138 622 570	139 209 745
SUM EIENDELER	1 357 603 662	1 302 683 796
C. Egenkapital		
Disposisjonsfond	-47 653 094	-52 503 128
Bundne driftsfond	-25 850 778	-22 749 345
Ubundet investeringsfond	-1 337 329	-206 811
Bundne investeringsfond	-2 662 001	-1 986 800
Udekket beløp i investeringsregnskapet		569 643
Kapitalkonto	-255 666 950	-253 033 541
Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift	2 971 775	2 971 775
Sum egenkapital	-330 198 377	-326 938 207
D. Langsiktig gjeld		
Gjeld til kredittinstitusjoner	-443 376 307	-433 480 696
Pensjonsforpliktelse	-524 704 382	-487 080 983
Sum langsiktig gjeld	-968 080 689	-920 561 679
E. Kortsiktig gjeld		
Leverandørgjeld	-15 035 222	-15 410 085
Annen kortsiktig gjeld	-44 289 376	-39 773 826
Sum kortsiktig gjeld	-59 324 598	-55 183 911
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	-1 357 603 664	-1 302 683 797

Endring i aksjer og andeler gjelder egenkapitalinnskudd KLP, og små endringer beholdning Gusli skog.

Både kortsiktige fordringer og gjeld er endret fra 2023 til 2024, noe som er helt naturlig.

Premieavviket er økt fra 2023 til 2024, og er nå på kr 40,9 mill. Dette vil medføre en økt utgiftsføring ved amortiseringen over de kommende 7 årene. (Betalt pensjonspremie var høyere enn

pensjonsselskapenes beregnede pensjonskostnad i 2024. Differansen kalles premieavvik, dette er betalt, men utgiftsføres over de 7 neste årene.) I 2023 og 2024 var det høy pris og lønnsvekst, som gjorde at innbetalt premie ble veldig mye høyere enn årskostnaden. Pensjonsselskapene regulerer/tar høyde for framtidige pensjoner.

6. Utfordringer

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

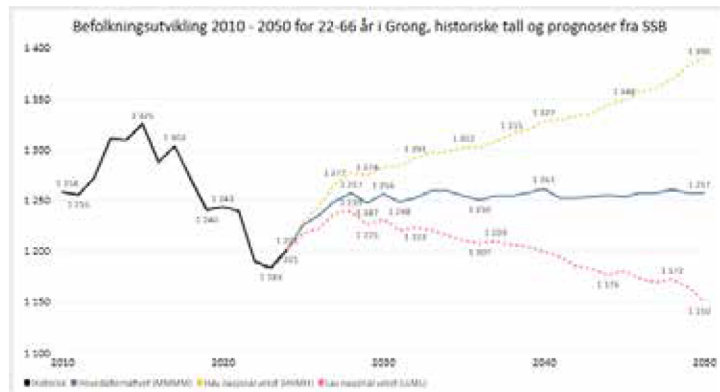
Rekruttering av fagpersonell vil være en utfordring, uansett om en har en god eller dårlig økonomi, og denne utfordringen vil bare forsterke seg med tiden fremover. Dette viser både [NOU 2020:15](#) og [NOU 2023:4](#).

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

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

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

Figur 1 Befolkningsutvikling fra Trøndelag i tall



Befolkningsutviklingen i henhold til SSB sine prognoser for høy og middels vekst, ser tilsynelatende greie ut. Utfordringen er at dette er prognoser som vi ikke vet med sikkerhet slår til. I de senere årene har nedgangen stagnert, men hovedårsaken til dette, er en stor økning i bosetting av flyktninger de siste årene. Selv med denne faktoren, ble det en nedgang i

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



Figur 2 Befolkningsutvikling til 2025. Trøndelag i tall

sine antagelser stemmer for Grong.

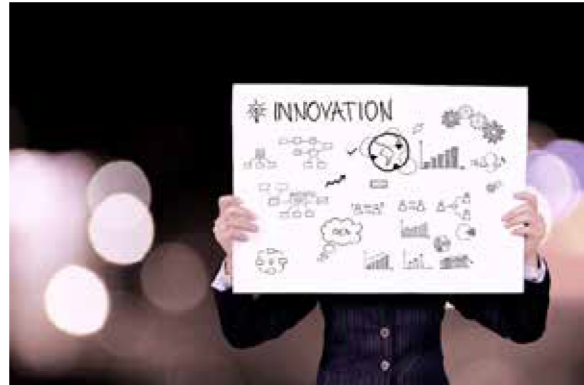
Samtidig kan endringer gjøre at dette ikke blir riktig. Næringsetablering i eller i nærheten vil kunne snu dette, og trender i samfunnet kan snu noe av det. Men uansett er det, og vil det være en nasjonal utfordring, slik at konkurransen bare vil bli forsterket mellom arbeidsgivere.

Det er dette bildet vi forholder oss til og må forberede oss på i fremtiden.

Dette betyr at tjenesteproduksjonen må endres slik at det krever mindre av menneskelige ressurser. Dette kan være i ulike former, og trolig må vi bruke alle formene for å lykkes.

Vi må endre hvordan vi løser oppgavene. Dette gjennom velferdsteknologi, bedre og mer effektive arbeidsprosesser, og bruk av kunstig intelligens.

Kommunen har satt fokus gjennom flere år på å rigge organisasjonen for å kunne håndtere endring. Vi har blant annet gått nærmere inn på LEAN, og vil fortsette å jobbe i slike spor. Kunstig intelligens er på vei inn, og det er flere som har prøvd ut, skal prøve ut eller er i forprosjekter rundt dette tema. Eksempelvis er Triagering av innkomne henvendelser til legevakt, og journalnotat med kunstig intelligens. Men dette er heller ikke gratis å prøve. Markedet benytter seg av det behov som oppstår i mange



kommuner, og priser seg etter det. Med andre ord må vi igjen bli dyktige til å analysere mulige gevinster, og ikke minst, realisere dem gjennom å endre arbeidsprosesser. Som helsepersonellkommisjonen poengterer, så må vi nå bli flinkere til å bruke teknologi som gir reelle gevinster, og ikke bare potensielle gevinster.

Vi må bli strengere på prioritering av hva som må og ikke må utføres. Bedre til å skille mellom Må, Bør og Kan. Dette høres enklere ut enn hva det er i realiteten. I dette ligger det også hva som forventes av både innhold, måte og omfang av produksjonen.

Eksempelvis har KS like før sommeren 2023 gjennomført en manuell telling av retningslinjer og veiledere kommunene forventes å forholde seg til. Bunken med dokumenter ble over to meter høy og inneholder rundt 400 dokumenter. Dette kommer i tillegg til alle lover og forskrifter en kommune skal forholde seg til. For noen år siden så Kommunal rapport på dette materialet, og avisa talte med hjelp fra Stiftelsen Lovdata opp 272 lover og 1.236 forskrifter som omhandlet kommunene.

Da blir det ofte en kommer til en forventning om at dette er Må-oppgaver, selv om det like gjerne er definert som Bør-oppgaver. Nå må vi også se nærmere på hvilke Bør-oppgaver som skal utføres, og det vil påvirke mange innbyggere i fremtiden. Med andre ord må vi sammen, også statlige myndigheter, fortelle om realitetene og hva det vil medføre. Vi vet at dette vil skape uro og til dels stor misnøye. Men det må vi nå stå i, og fortsette å fortelle hva realitetene er.

I tillegg må en også se om andre ressurser kan benyttes til å løse oppgavene, som blant annet frivilligheten. Vi har et godt samarbeid med frivilligsentralen, og kjøper tjenester fra dem til flere oppgaver. Men som vi ser er heller ikke slike ordninger gratis, så det må settes av midler til drift til dette også. I tillegg etterlyses det mer organisering slik at administrering og rigging blir en oppgave mer for kommunen, og produksjonen blir mer på frivillighetene. Dette har vi forsøkt å tilnærme oss, og har forhåpning om at enkle tiltak kan bedre dette.

Men vi kommer heller ikke utenom det harde faktum at ressurs i form av økonomi er også utfordrende. Gjennom flere år er dette perspektivet beskrevet, og nå ser vi klart at det har truffet Grong også.

Vi lander rundt det som var siste regulering, men utgifter på enkelte driftsområder ligger langt høyere enn det som var både budsjettert og prognosert. På den andre siden har vi budsjettert med lavere inntekter enn det som ble resultatet, og dermed blir ikke driftsunderskuddet så stort som det kunne blitt sett ut ifra drifta. I tillegg ser vi også at både innkjøpsstopp og restriksjoner til ansettelser, har gitt en effekt. Spørsmålet er om dette er en driftsform vi kan leve med over tid. Min konklusjon, er at vi ikke kan gjøre dette over tid. Vi må finne et driftsnivå som er bærekraftig over tid, og da må det også finnes ressurser til både anskaffelser og ansettelser det er behov for. Selv om vi fikk større inntekter fra for eksempel mottak av flyktninger, er det en del krav som følger med disse midlene. Og med de krav som også følger med både midler og annet rammeverk, gir det som regel merarbeid og behov for arbeidskraft som er vanskelig å rekruttere. I denne meldingen er overforbruk forklart på avdelingsnivå, så redegjørelse for hvorfor er forholdsvis forståelig.



Det jobbes nå godt i alle avdelingene for å både heve kompetansen på prognosering av resultat, men også for å finne grep som kan gi oss en mer bærekraftig økonomi framover.

Det vil være en stor overdrivelse å si at dette er en enkel jobb. Over en lang periode har avdelingene tatt inn så godt som mulig på de fleste driftspostene. Nå er budskapet at aktiviteten må ned, og strukturen for tjenestelevering må endres, før de klarer å gjøre de virksomme grepene.

På ramme 2 blir det nå om litt levert et ferdig saksframlegg på hvordan vi skal rigge barnehagene fremover. Det er lagt stor vekt på medvirkning og kunnskapsinnhenting, og for å få til dette må det brukes en del tid og ressurser. Men, vi får nå en god øvelse i dette før vi går i gang med skolestrukturdebatten.

På ramme 3 er det ikke så store endringer vi kan gjøre på strukturen. Men vi jobber for eksempel med felles legetjeneste og det er satt av midler i budsjettet til anskaffelse av velferdsteknologi. Samtidig må også tjenestene reduseres i omfang. Det vil bety strengere prioritering, men også må det forventes mer bruk av ventetid på å få tjenestene.

På rammet 1 er det gjort grep over tid på å redusere ressursbruken. Nå er vi i en situasjon det er at vi har så små ressurser på viktige fagfelt, at vi blir for sårbare til å sikre kontinuerlig drift. Det må derfor lages en struktur der vi ser mer helhetlig på alle ressursene innen ramme 1. Det betyr at ansatte må forholde seg til en bredere oppgaveportefølje for å kunne dekke behovene i driften til enhver tid.

På rammer 4 er det også tatt ned ressurser gjennom en lengre periode. Her må vi også se på hvordan vi kan ta ned behovet, gjennom for eksempel å redusere antall kvadratmeter på formålsbygg. For å få til dette må vi samle de fleste administrative tjenestene under samme tak på kommunehuset. Dette må kartlegges i 2025 slik at vi kan fremme en sak om tilpasninger for budsjettet 2026.

Dette er ikke en særegen situasjon som bare Grong kommune står i. Vi ser at de siste årene, så har driftsresultatene til mange kommuner vært negative og/ eller vært i en negativ trend. I hovedsak har kostnadene økt uforholdsmessig mye, forventningene til oppgaveløsning har økt og ikke vært

finansiert fullt ut, samtidig som detaljstyringen over hvordan det skal løses har bare fortsatt i samme linje som før.

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

Renter, renteutviklingen er høyst usikker. Kommunens samlede lånegjeld er på kr 443,4 mill. Av dette gjelder kr 29,7 mill. lån til videre utlån. Kr 325,5 mill. er lån med fastrenteavtaler, der store deler av fastrenteavtalene utgår i januar 2026. Renteutgiftene i 2024 ble budsjettert til kr 21,4 mill., regnskapet viser kr 19,8 mill., 1,6 mill. lavere enn budsjett. På storparten av lånene har vi fått bundet renten (4,46%) til noe under den prosenten vi budsjetterte med (5,35%). Dette har vi vunnet på, da flytende rente har vært på omkring 5,5% i 2024.

Det vi kan tenke over er at gjelden øker, vi betaler mindre i avdrag enn vi tar opp i nye lån til investeringer. Som følge av dette vil avdrag og renteutgifter økes framover, og det reduserer midler til øvrig drift. Renteutviklingen framover er usikker i en urolig verden, og det ser ikke ut som renten skal gå ned med det første. Erfaring viser at sentralbanken må korrigere tidligere lovnader ut ifra samme verdensbilde vi lever i. Det meldes nå at vi kan forvente 2 rentenedsettelsler i løpet av 2025, men som erfaring viser, vil det være avhengig av både lønnsoppgjør, fortsatt prisvekst og stabiliteten i verdensmarkedet ellers.



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

Konsesjonskraft, og individuell selvkost er en utfordring. I 2023 fikk vi kr 3,8 mill. i netto inntekt på salg av konsesjonskraft. I 2022 tapte vi 1 million kroner på salget. Det har vært jobbet en stund opp mot NTE og selvkostberegningene for å forsøke å sikre at vi ikke taper penger på kraftsalget.

I opprinnelig budsjett for 2024 er det lagt inn en nettoinntekt på kraftsalg på 1,2 millioner. Salgsprisen var ikke kjent på budsjetteringstidspunktet, budsjettet ble justert ned til kr 1 mill. i 1. tertial. Regnskapet 2024 viser netto inntekt kr 1,4 mill. For 2025 regner vi med at NTEs selvkost ved utbedringen av Nedre Fiskumfoss vil få konsekvenser for Grong kommune, ennå vet vi ikke resultatet av dette. NTE hadde ikke noen ny selvkostberegning klart høsten 2024 da vi la budsjettet for 2025, og kan heller ikke gi oss noen tall per dags dato. Men vi vet at det er varslet en selvkost på minimum 50 øre per kilowatt time, og med et salgspotensiale på mellom 25 til 35 øre per kilowatttime, sier det seg selv at dette vil gi et klart og reelt tap for kommunen. Ikke bare som en potensiell inntektskilde, men en faktisk utgift. Kommunestyret har vært tydelige i sitt vedtak våren 2024, slik at vi videre utbygginger på samme måte som i Fiskumfoss, ikke skal gi de konsekvenser som vi i dag ser. I disse tider med kraftunderskudd og prognoser på enda større underskudd fremover, må staten inn å gjøre noe konkret med denne modellen. Det blir nesten litt uforståelig når NTE forteller at hvis det er blitt satsset på vindkraft og investert like mye der som det ble gjort i kraftverket, hadde det gitt et overskudd til kommunen på mellom 12 til 14 millioner kroner per år. Det hadde redusert omstillingsbehovet til kommunen til bare ¼ del av hva vi så i 2024.

Pensjon og premieavvik er også en utfordring. Kommunal Landspensjonskasse tar hånd om kommunens pensjoner. Vi mottar premieprognoser på pensjonsutgifter flere ganger i året. For opprinnelig budsjett 2024 så benyttes premeieprognose fra september 2023. Budsjettet 2024 ble regulert i forhold til nye prognoser på høsten 2024. Pensjonskostnaden blir vanligvis lik i opprinnelig

budsjett, det som varierer er premien og følgelig premieavviket. Premien/premieavviket har vist seg utfordrende å budsjettere. Vi budsjetterte premieavviket til kr 8,9 mill., men det ble kr 10,1 mill. Vi har fram til og med 2024 budsjettert med pensjonspremien, mens vi i 2025 gjør et forsøk på å budsjettere med pensjonskostnaden. Dette fordi kostnaden normalt ikke endrer seg så mye fra prognose til endelige tall, og det uansett er kostnaden som belastes i regnskapet til sist.

I regnskapet er det pensjonskostnaden som utgiftsføres og ikke det vi

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

betaler i premie. Premien påvirkes mye av «reguleringspremien», som er stor i år med høy lønnsvekst. Da skal nåværende og kommende pensjoner reguleres opp, og dette må tas hensyn til i premien som betales. Reguleringspremien påvirker ikke regnskapsresultatet direkte i det året den betales, men utgiften kommer fordelt over de neste 7 årene jfr. amortisering av premieavviket. (For 2024 er amortiseringen kr 7 mill. i drift.) Likviditetsmessig merkes det, vi betaler hele regningen, så pengene er brukt, selv om utgiften fordeles i driftsregnskapet de kommende 7 årene.

Pr 31.12.2024 viser balanseregnskapet akkumulert premieavvik kr 40,9 mill. (Da dette ennå ikke er belastet driftsregnskapet, er det heller ikke belastet disposisjonsfondet. Dvs. at kr 40,9 mill. av disposisjonsfondet er «brukte penger» («monopolpenger»).

(Beløp uten arbeidsgiveravgift)	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik		Regnskap 2023
10900 Pensjonsor KLP	31 006 676	31 071 073	64 397	Fordelt alle ansvar	40 338 893
10901 Bruk av premiefond	- 8 004 352	- 7 486 514	517 838	Ansvar 6800	-3 649 323
10902 Pensjonsor SPK	2 831 159	3 000 408	169 249	Fordelt alle ansvar	3 071 225
10903 Premieavvik	- 10 132 750	- 8 925 729	1 207 021	Ansvar 6800	-26 330 995
10904 Amortisering	7 042 644	6 894 000	- 148 644	Ansvar 6800	3 851 493
10905 AFP andel av premie	824 186	160 000	- 664 186	Fordelt flere ansvar	1 315 665
Kostnad pensjon	23 567 563	24 713 238	1 145 675	Netto økt innt./red kostnad	18 596 958

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

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

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

7. Likestilling – tilstandsrapport og tiltak

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

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

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

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

Kartlegging – tilstandsrapport, jfr. bokstav a)

Kartlegging av ufrivillig deltid

Tabell 1- Ansatte fordelt på stillingsstørrelse per ansatt og kjønn i Grong kommune. Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f.eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50 % bli tilordnet gruppen 50 - 74,9 %.

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

		Årstall					
		2022		2023		2024	
Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	81	20,0	75	18,8	80	19,8
	Kvinner	38	12,8	34	11,5	41	13,2
	Menn	43	40,6	41	39,4	39	41,9
25 - 49,9%	Kvinner og menn	31	7,7	25	6,3	34	8,4
	Kvinner	25	8,4	17	5,7	28	9,0
	Menn	6	5,7	8	7,7	6	6,5
50 - 74,9%	Kvinner og menn	54	13,4	49	12,3	49	12,1

	Kvinner	45	15,1	45	15,2	44	14,1
	Menn	9	8,5	4	3,8	5	5,4

75 - 99,9%	Kvinner og menn	72	17,8	73	18,3	72	17,8
	Kvinner	64	21,5	67	22,6	63	20,3
	Menn	8	7,5	6	5,8	9	9,7

100%	Kvinner og menn	166	41,1	178	44,5	169	41,8
	Kvinner	126	42,3	133	44,9	135	43,4
	Menn	40	37,7	45	43,3	34	36,6

Oversikt over heltid og deltid i Grong kommune per 01.12.2024:

		Stillinger			Ansatte			
Sektor	Heltid/deltid	Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennomsnittlig størrelse på stilling	Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
Alle	Alle	490		57%		69%	404	278
	Deltid	343	70%	38%	58%	46%	235	109
	Heltid	147	30%	100%	42%	100%	169	169
Administrasjon	Alle	23		77%		77%	23	18
13	Deltid	10	43%	48%	43%	48%	10	5
	Heltid	13	57%	100%	57%	100%	13	13
Undervisning	Alle	109		63%		72%	96	69
	Deltid	73	67%	45%	61%	55%	59	32
	Heltid	36	33%	100%	39%	100%	37	37
Barnehager	Alle	59		62%		71%	51	36
	Deltid	35	59%	35%	49%	42%	25	10
	Heltid	24	41%	100%	51%	100%	26	26
Helse/pleie/omsorg	Alle	185		57%		66%	159	106
	Deltid	147	79%	46%	72%	53%	114	61
	Heltid	38	21%	100%	28%	100%	45	45
Samferdsel og teknikk	Alle	14		68%		73%	13	10
	Deltid	8	57%	44%	46%	42%	6	3
	Heltid	6	43%	100%	54%	100%	7	7

Annet	Alle	100		40%		44%	90	40
	Deltid	70	70%	14%	67%	15%	60	9
	Heltid	30	30	100%	33%	101%	30	30

En ansatt kan ha flere stillinger. Om en ansatt har stillinger i flere sektorer, vil vedkommende telles i hver av disse sektorene. Derfor kan summen av ansatte over sektorene være høyere enn antall ansatte. Minner om at Grong kommune har arbeidsgiveransvar for brannmannskap for tre kommuner. Nesten alle ansatte er deltidsansatte og har en lav stillingsandel på ca 1 %, noe som påvirker statistikkgrunnlaget.

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

Lønnskartlegging

Tabell 2 - tall pr. 1.12.2022, 1.12.2023 og 1.12.2024:

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

	Årstall					
	2022		2023		2024	
Justert for	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	89,4	90,6	89,9	90,9	89,6	91,4
Alder	89,4	90,6	89,9	90,9	89,6	91,4
Stillingsgruppe	96,2	98,4	98,4	100,7	93,8	96,3
Stillingskode	97,7	97,5	100,6	100,2	99,3	97,8
Utdanning	92,7	93,3	112,9	97,0	104,0	95,1

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

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

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

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse

- Utvikling/opplæring
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv

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

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

Lokale analyser, tiltak og rapporter:

I 2024 ble 10-faktor medarbeiderundersøkelse gjennomført for alle ansatte i Grong kommune. Undersøkelsen ble gjennomført på alle avdelinger og oppdelt i henhold til organisasjonsstrukturen. Resultatene er tatt ned på avdelingsnivå og skal arbeides med i henhold til handlingsplan under. Mer utfyllende informasjon på overordnet nivå, presenteres også under del 2.

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

Sånn gjør vi det i Grong kommune!

Vi er åpne for det som er nytt	Vi gir og gjør oss fortjent til tillit	Vi er ansvarlige
<ul style="list-style-type: none"> Vi er nysgjerrige og samarbeider på tvers i en åpen organisasjon Vi utnytter mangfold og ulikhet til å utvikle oss Vi er fleksible, brukerorienterte og leter etter nye måter å gjøre ting på Vi kommuniserer åpent og tydelig, og med respekt 	<ul style="list-style-type: none"> Vi er faglig oppdatert, og innenfor våre rammer utfører jobben vår med integritet og stolthet Vi tør å gi og få tydelige forventninger og tilbakemeldinger Vi har rom for å feile, men tar ansvar for våre feil og lærer av dem Vi stoler nok på hverandre til at vi tør å være kritiske og utfordre 	<ul style="list-style-type: none"> Vi tenker og handler helhetlig innenfor gjeldende rammer, til det beste for hele kommunen og de rundt oss Vi er lojale og framsnakker hverandre og arbeidsplassen vår Vi opptrer profesjonelt i møte med brukere, innbyggere og publikum Vi spør om hjelp når vi trenger det, og strekker oss langt for å hjelpe hverandre

Verdiplakat | administrasjonsutvalget | 15.06.2022

I Årsbudsjett 2024, Handlingsplan for 2024, er det utarbeidet en plan for 2024 for oppfølging av arbeidet med ny organisasjonskultur og 10-Faktor medarbeiderundersøkelsen. Følgende tiltak skal ha fokus også i 2024, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå:

1. Vår nye **verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune**. Et verdsett som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot. Hver enkelt avdeling skal sette søkelys på konkrete utviklingsområder på den enkelte avdeling og for den enkelte ansatte.
2. **10-FAKTOR** fra 2022. 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på rette utviklingsområder for avdelingene også for 2024. Ny undersøkelse vurderes gjennomført høsten 2024.

3. Med bakgrunn i vurderingene under pkt. 1 og 2, legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplanen for 2024.
4. **Medarbeidersamtaler** skal gjennomføres innen 01.04.2024
5. **Brukerundersøkelser** gjennomføres i 2023/2024 – gjennom Bedrekommune.no. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag brukermøter og for nærmere analyse og justering av tjenestetilbud.
6. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale **samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud**. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2024.
7. Videreføre prosjektet «**Innovasjon i hverdagen**», med hovedvekt på tre spor: 1. Kompetanseheving i ledelse i en forbedringskultur for avdelingsledergruppa (lederutvikling) 2. Utvikling av samhandling og forbedringskultur i kommunedirektørens ledergruppe (teamutvikling) 3. Støtte til piloter for praktisk forbedringsarbeid (forbedringspiloter). Hovedfokus vil være praktisk forbedringsarbeid, jfr. spor nr. 3. Prosjektet er finansiert med OU-midler og lokale ubrukte fond.

I 2023 deltok Grong kommune i et eget program som omhandler kvalitet i tjenestene med hovedfokus på heltid-/deltidsutfordringene. Programmet var i regi av KS og KS Agenda og ga gode prosesser med mål om økt bevisstgjøring overfor ledere og ansatte hva heltid betyr for god kvalitet på Grong kommunes tjenester. I forlengelsen av dette er det gjennomført kartlegging av uønsket heltid i 2025. Kartleggingen foregår gjennom kartlegging av kompetanse for alle ansatte, men også kartlegge ønske om utvidet stilling (Visma Kompetanse). Konkret arbeidet med 10-faktor og verdiplakat vil for øvrig fremgå mer detaljert under de ulike ansvar.

8. Etikk

Kommunestyret vedtok i mai 1996 kommunens etikkreglement. Dette ble revidert administrativt i 2009. I tillegg har Grong kommune en egen prosedyre for varsling, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser som lovfester arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i egen virksomhet, jf. AML § 2 A-1. Både etikk- og varslingssystem, er en del av introduksjonsopplæringen for alle nye ansatte i Grong kommune. De samme prosedyrer gjelder også for politikerne. En revisjon av etikkreglement er satt opp for revidering i 2025.

Jfr. Handlingsplanen for 2024 er fortsatt målet å øke forståelsen av vår egen organisasjonskultur og kompetansen på arbeid med kultur og ikke minst peke ut retning på hvordan vi ønsker at kulturen skal utvikle seg, jfr. ny verdiplakat. Rett kultur er et viktig virkemiddel for å oppnå høy etisk standard. Lederutviklingsprogrammet ble avsluttet i 2022, men arbeidet med å bygge ny kultur i organisasjonen har et lengre tidsperspektiv (3-5 år). Det konkrete arbeidet og resultater, vil komme frem under de ulike ansvar.

9. Diskriminering

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

9.1 Mangfold og likestilling

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

Tiltak:

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

Kontinuerlig vurdering ved hver utlysning og ansettelse.

9.2 Seniorpolitikk

Seniorpolitikk er en integrert del av den generelle arbeidsgiverstrategien. Grong kommune har ingen særskilte tiltak utover det som kommer frem av tariffavtalen eller arbeidsmiljøloven.

Hovedinntrykket er at ansatte står lengre i arbeid, enten i full ordinær stilling eller i en kombinasjon av arbeid og pensjon. Planlagt og strukturert kompetanseutvikling vil være viktig for å beholde arbeidstakere lengre i arbeidslivet.

10. Internkontroll

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

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

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

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

- o Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergrepene planer/dokumenter. Grong kommune har høsten 2023 ferdigstilt en egen overordnet Policy for internkontroll.

- o Avvikssystem. System for å avdekke avvik. Viktig at alle ansatte melder avvik fra lover/forskrifter og egne prosedyrer samt andre uønska hendelser. Inkluderer også varsling av kritikkverdige forhold. I tillegg til Compilo vil det også være avvik knyttet til ulike systemer som benyttes på ulike sektor. Profil innenfor helsesektoren og Famac innenfor teknisk sektor. 7
- o GDPR – personvern. Avvik på personvernbestemmelsene meldes i vår avvikssystem og følges opp på vanlig måte.
- o Årshjul og ROS. Modulen Årshjul skal gi en samlet oversikt over aktiviteter som skal gjennomføres i organisasjonen i løpet av et kalenderår. ROS gir en enkel, oversiktlig og visuell systematikk for risikoanalyse. I 2024 la administrasjonen fram et ROS bilde av drift for sektorene, som ble lagt frem for kommunestyret i mai 2024. Arbeidet er i gang for å kunne legge fram tilsvarende informasjon i mai 2025.

For å få dette systemet mer naturlig inn i ordinært årshjul, legges det opp til å implementere dette området i større grad opp mot ny rutine for rapportering og risikovurdering. Prosessen er slik: I løpet av året skal alle avdelinger gjennomføre ulike ROS'er på fagnivå. Dette startet vi med i 2022/2023, og første rapport på driftsROS ble lagt fram for kommunestyret i mai 2023 og ble videreført i 2024 og planlegges gjentakende for hvert år fremover. Strukturen blir å implementere mer konkrete områder som for eksempel informasjonssikkerhet, personvern og HMS i denne prosessen, som vil gå kontinuerlig opp mot ulike milepæler som er allerede fastsatt.

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

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

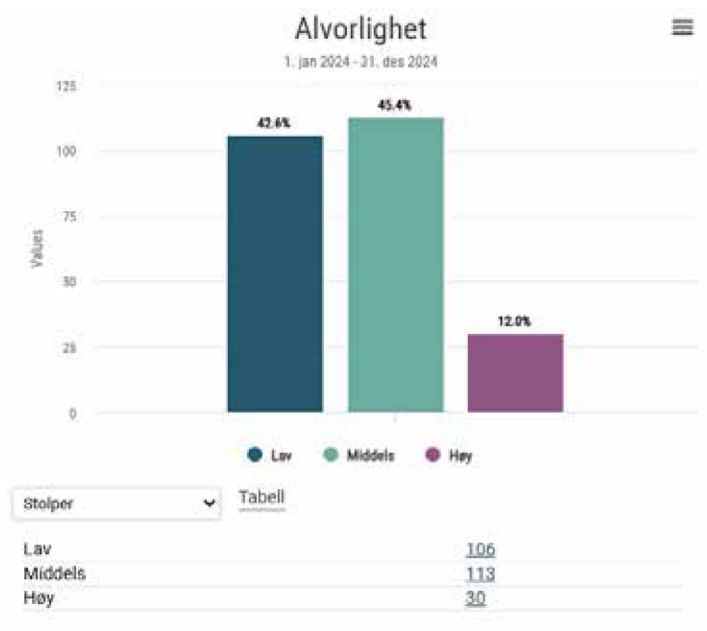
Med dette mener kommunedirektøren at vi har tatt revisjonens innspill til etterretning, og iverksatt konkrete tiltak for å sikre både prosesser og handlinger i henhold til rutinene.

Avvik:

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

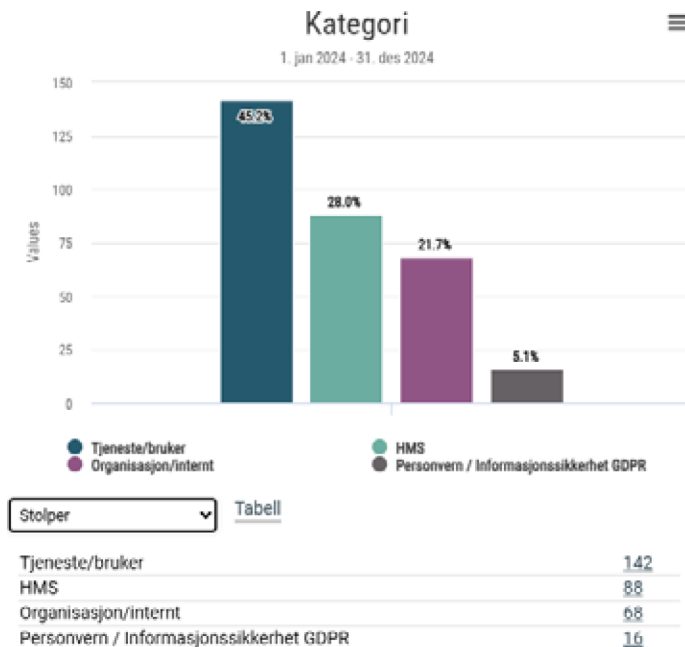
Ser vi på innmeldte avvik for 2024 for hele Grong kommune, var det totalt innmeldt 249 avvik, fordelt på ulike alvorlighetsgrader.

Tabell: Avvik og alvorlighetsgrad



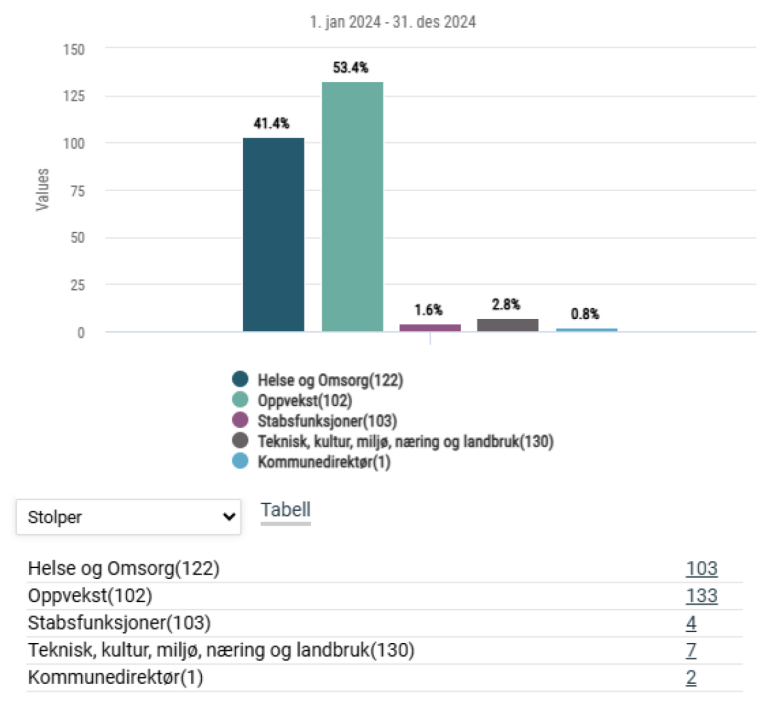
Totalt 106 (31 i 2023) med lav alvorlighetsgrad, 113 (72 i 2023) med middels alvorlighetsgrad og 30 (20 i 2023) med høy alvorlighetsgrad. Som tallene viser er det en betydelig økning av avvik fra 2023 til 2024 – fra 123 i 2023 og 249 i 2024. Avvik handler hele tiden om å utvikle en åpen organisasjonskultur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

Tabell: Avvik og kategori



Avvikene fordeles henholdsvis på 142 (77 avvik i 2023) på tjeneste/bruker, 88 (46 avvik i 2023) på HMS, 68 (39 avvik i 2023) på organisasjon/internt, 16 (7 avvik i 2023) på personvern/informasjonssikkerhet GDPR. Avvikene er merket av i totalt 314 kategorier. Differansen mellom 249 (alvorlighetsgrad) og 314 (kategorier), oppstår med bakgrunn i muligheten for å krysse av at et avvik i flere kategorier.

Tabell: Avvik rapportert til følgende rammeområder:



6 avvik (6 avvik i 2023) er registrert innenfor ramme 1, 133 (48 avvik i 2023) er registret innenfor ramme 2, 103 (67 avvik i 2023) er registrert innenfor ramme 3 og 7 (2 avvik i 2023) er registret innenfor ramme 4.

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

11 Avslutning.

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

Økonomisk sett lander vi bra i nærheten av vår prognose for budsjett 2024. Men med det store utfordringsbildet som noen tjenester har, har vi for høye utgifter på driftssiden. Årsaken til at vi ikke får et dårligere økonomisk resultat, er at inntekter fra blant annet mottak av flyktninger, inntekter på renter, og utgifter på renter har gitt et positivt resultat. Med ett såpass stort budsjett sammen med mange usikre faktorer, vil forholdsvis små prosentvise endringer i store utslag i kroner og øre. Derfor må det fortsatt jobbes gått i alle avdelinger med å få god oversikt over drifta og derav økonomien, og i tillegg ha tidlige og gode prognoser for endelig resultat.

På aktivitetssiden viser rapporten at mange tiltak og prosjekter. Selv om ikke alle utviklingstiltak er sjekket ut, opplever kommunedirektøren at tiltak er planlagt og eller igangsatt. Avvik på dette er bemerket på de ulike områdene.

På de fleste områder er aktivitetsnivået på planlagt nivå, eller også over planlagt nivå. Daglige oppgaver blir ikke beskrevet, men en leser av tilbakemeldinger at det er stort trykk på de fleste tjenestene. Med en stram økonomi og rammer som må reduseres, blir det da viktigere enn noen gang å finne det riktige nivået på de lovpålagte tjenestene. En må også skape forståelse for at nå er det ikke riktig prioritering å øke omfanget av ikke lovpålagte tjenester. Skal en levere slike tjenester, må det være klare gevinster som da skal hentes ut, og gi bedre rom for de lovpålagte tjenestene.

Innovasjon og utvikling av tjenester som gir nye gevinster, blir derfor fortsatt viktig. Dette er det jobbet med gjennom leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet, og vi er spente på resultater av de piloter som er kjørt på de ulike sektorene.

For det første vil disse pilotene kunne gi direkte effekter på de ansvarlige rammeområdene, men like viktig er å lære seg metodikken slik at organisasjonen kan ta de i bruk og gi større effekter.

Det er en prosess som vil gå over litt tid, men kommunedirektøren har sterk tro på at en slik implementering er til det beste for organisasjonen over tid.

I dette ligger det også en klar forankring til verdiplakaten, der vi er nysgjerrige og skal se etter nye metoder og ta de i bruk. Samtidig skal vi også være åpne for at når en prøver noe nytt, ja da kan det feile. Men det å feile gir også et resultat en kan lære av. Særlig hvis en analyserer hvorfor og tar andre forholdsregler ved en senere anledning.

Ellers er det mottak av flyktninger som er den største ekstraoppgaven som preger flere avdelinger. I inngangen av 2024 var økonomisk sosialhjelp en utfordring. I løpet av første tertial så det derimot ut til at vi hadde truffet godt med budsjett på området. Dessverre har utviklingen forverret seg i løpet av 2. tertial, og korrigerende av rammene ble derav nødvendig.

I forhold til rekruttering, har vi en periode lyktes bra med dette. Samtidig er det fortsatt utfordringer, men det er gledelig at vi har klart å rekruttere inn faste leger. Som tidligere øker utfordringen ved akutte korttidsfravær, da rekruttering av vikarer på kort varsel er tilnærmet umulig i visse perioder. Omsorg har over tid hatt utfordringen og det samme med oppvekst. Prosessen med barnehagestruktur må ta dette forholdet inni seg, og det er gledelig at prosessen virker å ha kommet godt i gang.

Til slutt er det den økonomiske situasjonen som bekymrer oss sterkt.

Det ble lagt et stramt budsjett, så vi visste det var lite som skulle til før det ble avvik. Samtidig kom det raskere enn hva en skulle forvente, men ikke helt overraskende. Legemangel og store krav til lønn og arbeidssituasjon, sykepleierutfordringer, flere som må ha avlastning, osv, er den reelle situasjonen for 2024. Noe har vi klart å finne løsning på, men fortsatt har vi utfordringer på flere sektorer.

Samtidig har alle avdelingene jobbet med å finne tiltak som gir effekt på kort tid. Dette har vi ikke klart, og tiltak som ansettelsesstopp og innkjøpsstopp ble innført i vår. Dette har gitt noe effekt, men ikke demmet opp for utfordringer som er tilkommet.

Det er fortsatt bekymringsfullt at en i fellesskap med sektorene ikke klarer å finne virkningsfulle tiltak for rask innsparinger. Kommunedirektøren vil påpeke at det ikke er ensbetydende med for dårlig arbeid eller mangel på vilje eller evne, men det vitner om en organisasjon som over tid har gjort fortløpende grep.

Samtidig er det viktig å se av årsmeldingen at det skjer mye og det leveres til dels meget gode tjenester til innbyggerne.

Med 2314 innbyggere pr 4. kvartal 2024, har vi mange tjenester i kommunal regi, og ikke minst arenaer som innbyggerne bruker aktivt.

Dessverre må en gjøre noe med dette omfanget hvis den økonomiske situasjonen fortsetter slik vi frykter.

Dette vil være uten dyktige medarbeidere i organisasjonen. Ansatte som daglig jobber med utfordringer i direkte tjenesterettet utøvelse, ledere på alle plan som skal balansere drift og utvikling, og tillitsvalgte som viser god forståelse for organisasjonen.

Men det vil ikke være tilstrekkelig uten dialog og forståelse blant innbyggerne. Sammen med politisk ledelse er dette helt essensielt for å lykkes med formålet: best mulig tjenester og arbeidsmiljø for de midler som er tilgjengelig.

Tusen takk alle sammen!

Grong, 31. mars 2025


Bjørn Ståle Aalberg
Kommunedirektør



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

12.1 HMS, Nærvær og personvern

12.1.1 Nærværsutvikling:

Grong kommune har følgende målsettinger for vårt nærværsarbeid:

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

Nærværsutviklingen i perioden 2022 – 2024, er som følger:

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

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

2023 89,6 % (egenmeldt – 1,7 % og legemeldt – 8,9 %)

2024 87,3 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 11,2 %)

Nærværet i Grong kommune har over tid vært på omtrentlig samme nivå. Historiske tall viser henholdsvis for 2021 et nærvær på 90,5 %, for 2022 89,1 % og 2023 89,6 %. Tall for 2024 viser nødvendigheten av å sette inn ett ekstra søkelys på nærværsarbeidet i 2025, jfr. kommunestyrets vedtak i desember 2024. Det jobbes kontinuerlig med oppfølging av kommunestyrets vedtak og arbeidet vil være en del av kommunedirektørens rapportering til politisk nivå i 2025.

KS utarbeider kontinuerlig statistikker som vi kan bruke som sammenlikningsgrunnlag. Tall for kommunesektoren som gjelder både egen- og legemeldt, viser henholdsvis 8,85 % sykefravær (nærvær på 91,15 %) for 2023 og 8,87 % (nærvær på 91,13 %) for 2024.

Tabell: Egen- og legemeldt sykefravær i alt, etter sektor. 1. kvartal 2023 – 4. kvartal 2024 (ikke sesongjusterte tall).

	2023				2024			
	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
Alle sektorer	7,4	6,4	5,6	7,5	7,4	6,8	5,9	7,0
Privat sektor og off. eide foretak	6,6	5,7	5,3	6,8	6,7	6,1	5,5	6,3
Kommuneforvaltn. (komm. og fylkesk.)	10,0	8,5	7,0	9,9	9,9	9,1	7,4	9,1
Statsforvaltningen	7,2	6,2	5,6	7,4	7,2	6,6	5,9	6,8

Videre utvikling av nærværet skjer med bakgrunn i Handlingsplan for 2024 – Felles utviklingstiltak (vedtatt av kommunestyret i Årsbudsjett 2024, desember 2023). Her er det satt opp følgende oppfølging av leder og medarbeiderutviklingsprosessen:

Oppfølging leder- og medarbeiderutviklingsprosess:

Prosjektet ble avsluttet i 2022. Følgende tiltak skal ha fokus også i 2024, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå:

1. Vår nye **verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune**. Et verdsett som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot. Hver enkelt avdeling skal sette søkelys på konkrete utviklingsområder på den enkelte avdeling og for den enkelte ansatte.
2. **10-FAKTOR** fra 2022. 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på rette utviklingsområder for avdelingene også for 2024. Ny undersøkelse vurderes gjennomført høsten 2024.
3. Med bakgrunn i vurderingene under pkt. 1 og 2, legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplanen for 2024.
4. **Medarbeidersamtaler** skal gjennomføres innen 01.04.2024
5. **Brukerundersøkelser** gjennomføres i 2023/2024 – gjennom Bedrekommune.no. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag brukermøter og for nærmere analyse og justering av tjenestetilbud.
6. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale **samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud**. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2024.
7. Videreføre prosjektet «**Innovasjon i hverdagen**», med hovedvekt på tre spor: 1. Kompetanseheving i ledelse i en forbedringskultur for avdelingsledergruppa (lederutvikling) 2. Utvikling av samhandling og forbedringskultur i kommunedirektørens ledergruppe (teamutvikling) 3. Støtte til piloter for praktisk forbedringsarbeid (forbedringspiloter). Hovedfokus vil være praktisk forbedringsarbeid, jfr. spor nr. 3. Prosjektet er finansiert med OU-midler og lokale ubrukte fond.



10-FAKTOR

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

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

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

Tabell: 10-faktor for hele Grong kommune i 2024

05

10-FAKTOR

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

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

2024 10-FAKTOR: KS' medarbeiderundersøkelse

10-FAKTOR

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

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

Brukerundersøkelser

Bedrekommune er et verktøy for å måle opplevd kvalitet gjennom bruker-, innbygger- og medarbeiderundersøkelser. Verktøyet inneholder ferdige brukerundersøkelser for kommunale tjenester i tillegg til mulighet for å lage egne undersøkelser. Da det ble avdekket at maler for undersøkelsene ikke passet alle områdene, samt en del arbeidspress, ble brukerundersøkelser ikke gjennomført høsten 2023. Ny utgave av «bedrekommune.no» ble klar i starten på 2024 og åpner nå for bedre muligheter for å utarbeide undersøkelser med egne spørsmål. Ny frist for gjennomføring ble derfor satt til høsten 2024. Brukerundersøkelsene gjennomføres som et ledd i vurdering, utvikling og tilpasning av tjenestenivået.

Brukerundersøkelse på Vann og Avløp ble gjennomført i mars. 21% av kommunens innbyggere svarte på undersøkelsen. Videre er det gjennomført brukerundersøkelser innen Byggesaksbehandling (svarprosent på 5 %), Bibliotek (svarprosent på 5 %) og Frisk i friluft (svarprosent på 14 %).

12.1.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Viser her også til kapittel 10 om Internkontroll. Mye arbeid med rydding og struktur er gjennomført. Videre er det innenfor fagområdet personvern og informasjonssikkerhet, utarbeidet en plan for videre arbeid for å oppnå et optimalisert system i tråd med relevant lovverk. Planlagte aktiviteter for 2024 (gjennomførte aktiviteter med uthevet skrift):

- Revisjon av protokoll for behandlingsaktiviteter (behandlingsoversikt)
- Lage rutine for utarbeiding av protokoll for behandling av personopplysninger
- Lage sjekklister ved innkjøp av programvare, applikasjoner. Hva skal en huske på?
- **Gjennomføre et utvidet søk etter databehandleravtaler i historisk og produksjonsbasen, og oppdatere oversikten i Compilo.**
- Lage en rutine med beskrivelse av DPIA, når det gjøres, lagring osv.
- **Skrive inn søkeord for hvert enkelt dokument for senere gjenfinning under Personvern og informasjonssikkerhet.**
- **Vurdere bruken av Orden i eget hus opp mot øvrige systemer vi allerede bruker**
- **Informasjon til alle leder om nytt system - videre info på ansattnivå.**
- **Alle avdelinger: Utarbeide drift ROS med tema Personvern og informasjonssikkerhet for 2024**
- **Eget kap. i Årsmeldingen fra PVO - første gang årsmelding fra 2023 (tas også med i tertialrap).**

12.1.3 Personvernombudet

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

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

Aktiviteter

I 2024 har personvernombudet deltatt i følgende aktiviteter:

- Bistått kommunen ved melding om avvik til Datatilsynet. En databehandler delte fødselsnummer med enkelte underleverandører uten at det forelå databehandleravtale om dette. Avviket ble fulgt opp internt. Melding om avvik ble lukket av Datatilsynet.
- Mottatt/lest/kommentert avvik, som omhandler personvern og informasjonssikkerhet, i Compilo. Avvikene er i hovedsak relatert til daglig informasjonssikkerhet.
- Bistått i utarbeidelse av, vurdert og kommentert personvernkonsekvensvurderinger (DPIA) av programvarer.
- Bistått i kommunens arkiveringsarbeid og vurderinger av krav til internkontrollsystem.
- Deltatt i digitale nettverksmøter for personvernombud i kommuner og fylkeskommuner gjennom KINS (*Foreningen kommunal informasjonssikkerhet*).

Fokus fremover

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

12.2 Investeringer

Pnr.	Prosjekt navn	Regnskap 31.12.2024	Budsjett 2024 inkl. endring	Total budsjett på prosj.	Kommentar
7407	Nye vinduer GBU 2024 - investering A4124	1 092 663	986 250	986'	KST13/24- utskifting nye vinduer GBU samtidig med rep vannskade. Arbeidet utført.
7410	Boligstiftelsen - bygg	21 450 699	21 450 699		Ksak okt 2024, overtatt 1.7.2024
7524	Renovering hovedkjøkken GHO	32 559	32 600	500'	Ferdigstilt
7610	Brannverntiltak GHO gjennomføring	210 226	150 000	6 500'	Ferdigstilt.
7629	Renovering basseng	-2 680 000	0		Utbetaling av spillemidler – reduserer bruk av lån
7634	Friplassen	-1 200 000	0		Utbetaling av spillemidler – reduserer bruk av lån
7646	Programvare bibliotek	53 188	142 000	250'	Investering nye biblioteksystemer er i ferdig. Investeringer langt billigere enn budsjettert bl.a. fordi Grong er pilotkommune for Trøndelag og kommer inn tidlig og et vellykket innkjøpssamarbeid.
7647	Ombygging av leiligheter 1-2 roms til 3-4 roms	1 193 060	1 194 000	1 500'	Ferdigstilt.
7678	Salg boliger 2019-2021	-2 616 799	0		Settes delvis av på ubundet inv fond – som igjen kan brukes til KLP innskudd i år og framover.
7679	Brannstasjon renovering/tilbygg-blålysbygg	120 946	130 000		Ferdigstilt.
7699	Skifte kunstgress	-840 000	0		Mottatte spillemidler – reduserer bruk av lån 2024. Tidligere er prosjektet forskuttert finansiert med lån.
7701	Gym bygg Harran	86 217	61 000	1500'	Prosjektet er ferdig. (rest fra 2023)

7706	Salg av kommunale arealer	-18 198	0		Uten budsjett.
				650'	Her er kr 250' av budsjettet overført fra 2023, Harran kirke. Kr 400' er fra opprinnelig budsjett 2024 og gjelder tilskudd Grong kirke. Vi budsjett justerte ned og overførte til 2025, mer enn vi skulle ha gjort i 2024. Dette justeres i 2025. Innenfor totalt budsjettet inv tilskudd.
7714	Investeringsstilskudd kirkene	585 000	350 000		
7721	Salg av areal Grong næringspark	-173 700	0		
7745	Frigjøringsutstyr - brann og rednin	351 925	370 000	370'	Utstyret er innkjøpt, innenfor budsjett.
7746	Belysning Gronghallen	319 633	370 000	370'	Ferdigstilt
7747	Nødvannstilhenger - VAR	375 400	400 000	400'	Henger er kjøpt. Kostnad eks.mva. 375 400,-
7748	Elvekryssing Sandøla ved Farstøa - VAR	1 062 096	1 300 000	1500'	Arbeidet er ferdig. Ledningen har blitt trukket under elva. Tilkobling på begge sider.
7749	Grongs andel utstyr felles legekantor - Investering	0	0	180'	Prosjektet er pr. 31.12.2024 ikke kommet så langt at utstyr er innkjøpt enda. Budsjett overført til 2025.
7750	BTI - programvare barn og fam - investering	183 750	193 000		BTI-programvare er kjøpt inn, og overlevert til kommune i april 2024. Investeringen ble billigere enn antatt. De årlige kostnadene frem til juni 2025 er betalt over driftsbudsjettet (ansvar 2210).
7752	Helsefløy 2024-2025	15 787 444	14 197 000	37995'	Prosjektet oppstartet, planlagt ferdig sommer 2025.
7753	Renseanlegg styringssystem Mediaa	0	0	350'	Problemene ble løst innenfor rammene til normaldrift. Må rose personalet og leverandørene våre for å være løsningsorienterte. Behovet for investeringen har frafalt. Budsjettregulert til null sammen med øvrige investeringsprosjekter før jul.

Kommunestyret vedtok å bruke deler av salgsinntektene P7678 til **finansiering av egenkapitalinnskuddet** i KLP, og resten til avsetning på ubundet investeringsfond. Dette fondet kan senere år dekke KLP egenkapitalinnskudd, istedenfor at vi må bruke driftsmidler til dette. Sluttregnskap på flere at investeringsprosjektene kommer til behandling i kommunestyret mars/april 2025.

13 Oppfølging politiske vedtak.

Sak Sakstittel	Status	Kommentarer
K-54/23 Årsbudsjett 2024. Øk plan 2024-2027		
Pkt 16 Vi ber kommunedirektør utrede mulighetene for å overføre inntil kr 1.000.000 til eierkommunene fra Gusli skog. Grong sin andel av uttak overføres til «Gusli skogfond» konto. Kr. 30.000 av midlene skal brukes til dagsturhytte, og resterende kan benyttes i arbeidet med å realisere bru over til Langnes og preparering av turløyper.	Tatt opp med styret	Tilbakemelding fra styret at de ikke ønsker å ta ut utbytte til andre formål. Det forventes en rapport på bruk av midler og utvikling av Gusli skog før dette blir avklart.
Pkt 17 . I forbindelse med første budsjettregulering i 2024 opprettholdes dagens nivå på tilskudd til lag og foreninger. Dette opprettholdes ved bruk av fond. I forbindelse med utarbeidelse av kulturplan i 2024 gjennomgås dagens tilskuddsordning til lag og foreninger	Utføres	Kulturplan er satt opp til behandling høsten 2025. Kulturmidlene er gjennomgått og de fleste kulturmidlene/tilskuddsordningene som ikke er knyttet opp til kortsiktige eller langsiktige avtaler til større driftsprosjekter er fjernet/innspart gjennom kommunestyrets vedtak av budsjett- og økonomiplan 2025-2028.
Pkt 18 Det er ikke aktuelt å bruke de pengene som er satt av til infrastrukturfond på Bjørgan, finansiert av tomtsalg i området, til løypekjøring og brøyting av parkeringsplass, 120 000 kr. De 120 000 kr finansieres av foreslåtte innsparingstiltak. Det må settes i gang en prosess for å finne en løsning for å finansiere oppkjøring av løyper og brøyting av parkeringsplasser i et samarbeid mellom private, eksterne tilskudd og eventuelt kommunalt tilskudd.	Vurderes fort-løpende	Kommunens andel av løypekjøring for løypenettverket Bjørgan, (Geitfjellet) Kveinnsjøen, Heia, er finansiert med ca. 50 % innsats fra private og 50 % kommunal andel (120.000 kr). Det er jobbet med å få på plass flere avtaler med private aktører med lengre tidshorisont, men dette har vært krevende og privat finansiering holder seg uendret. Brøyting P-plass er en avtale mellom kommune og P-plass-/grunneier. Parkeringsavgift o.l. kan vurderes, men må sees opp mot volum ifht. kostnader og administrasjon. Tilskuddsordningene (som helhet) ble vedtatt endret av kommunestyret hvor finansieringsordning for løypenettverket

		Bjørgan-Kveinnsjøen-Geitfjellet opprettholdes med fondsbruk. Øvrige ordninger til øvrige løyper ble tatt ut fra 2025.
Pkt 19 SFO økes med 150 000 kr og det settes ikke noe inntakstak. Det er vanskelig å se konsekvensene for regjeringens lovnad om 12 timers gratis SFO for 3 kl. Det må ikke være slik at elevene som begynner i 1 klasse ikke får tilbud om SFO-plass ved behov. Vedtektene for SFO bør gjennomgås slik at vi sikrer en prioritet på de yngste elevene. Pkt 21. Bruk av midler NOK 150.000 SFO, pkt 19 dekkes med bruk av fond.		I forbindelse med ny opplæringslov fra 1. august 2024 er ny lokal forskrift om skolefritidsordning politisk vedtatt av kommunestyret 20. juni 2024. I forskriften er de yngste barna og barn med særlige behov sikret og prioriteres først ved opptak. Det er ingen inntakstak, og så langt har alle som har søkt SFO-plass fått tildelt plass. Pr. i dag er det fullt på SFOene i både Harran og på GBU utfra den bemanningen som er på den enkelte SFO.
Pkt 20 Ved nedlegging av boligstiftelsen reduseres administrasjonskostnadene for stiftelsen, halvårseffekt 120 000 kr.	<i>Utført</i>	Slettingen av boligstiftelsen er gjennomført. Boligstiftelsens eiendeler, gjeld og egenkapital er tatt inn i kommunens regnskap pr. 1.7.2024. Budsjettjustering knyttet til dette kom i egen sak i oktober 2024. Innsparingskravet i denne forbindelse, på ramme 4, er hensyntatt.
VERBALFORSLAGENE		
1: Det må være en målsetting om minst mulig bruk av fond i 2024 – dette gjelder særlig rammer som tidligere i økonomiplanperioden ikke har hentet inn overforbruk. Målet skal være at man i økonomiplanperioden klarer å levere budsjettforslag hvor netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene minimum er 1,75 %. Vi ber kommunedirektør starte en prosess tidlig 2024 for å finne langsiktige tiltak som hindrer ytterligere bruk av fond i økonomiplanperioden. Formannskap, tillitsvalgte og brukere må involveres i prosessen.		Det er stramt økonomisk. Det er lagt opp til bruk av disp fond kr 8,3 mill. i opprinnelig budsjett 2024. Prosessen ble igangsatt rett over nyttår med kartlegging av mulighetsrom der alle ansatte skulle være inkludert. Så skulle dette samles opp av strategisk ledergruppe for prioritering og deretter fremlegges kommunestyret i budsjettseminaret. Dette er gjennomført, og det er nå prosess for å legge en tidsplan for utredninger og tidligst estimat for iverksettelse og virkning Vi så allerede i tertialrapport 2 at vi ikke fikk tilstrekkelig effekt av våre innsparingsforsøk i 2024. Ved avslutningen av regnskapet 2024, måtte vi bruke kr 6 mill. av disposisjonsfond. (Avsetningen kr 1,2 mill. til disposisjonsfond er knyttet til overtakelsen av boligstiftelsen i 2024.) Vi oppnådde ikke netto driftsresultat opp på måltallet 1,75%.

		<p>Dette målet må vi jobbe med sammen med politikerne framover.</p>
<p>2: Endring i åpningstid SFO skoleåret 2024/2025 skal kun gjennomføres dersom det med bakgrunn i en prosess (punkt 1 verbalforslag til PS 77/2023) viser at dette er et tiltak som kan gjennomføres ved at minst en av foreldrene har arbeidstid/-sted som gjør det mulig å hente barn før kl. 16.00. For foreldre med aleneansvar eller delt foreldreansvar må begge foreldre ha mulighet til å kunne hente barn i ny åpningstid. Sporadiske behov for lengre åpningstid prioriteres ikke alene som begrunnelse for å opprettholde dagens åpningstider. Det må utvises fleksibilitet dersom det senere i økonomiplanperioden er behov for endringer av åpningstid.</p>		<p>Pr. 31. desember er åpningstiden i SFO ikke endret. Ny kartlegging av behov for åpningstid vil skje i januar/februar 2025.</p>
<p>3: Vi ber kommunedirektør legge frem en sak tidlig 2024 som viser muligheten for, samt kostnaden med å tilby barn i 1. og 2. klasse, som har heltids SFO-plass i dag, et tilbud i inntil 4 uker i sommerferien.</p>		<p>Etableringen av sommerferietilbud for 1. og 2. trinn (endret til sommerferietilbud for barn født 2017 og 2018) er ikke startet opp. Det er planlagt gjennomført kartlegging av behov hos foreldrene i målgruppa, og resultatet legges frem for ny politisk behandling i februar 2025.</p>
<p>4: Vi ber kommunedirektør sørge for at det gjennomføres en revidering av planstrategien, som skal være gjeldene i perioden 2024-2028. Følgelig ber vi særlig om revidering av arbeidsgiverstrategien tidlig i planperioden – som skal understøtte jobben som er gjort med leder- og medarbeiderutvikling.</p>		<p>NY planstrategi er vedtatt av kommunestyret i juni.</p> <p>Arbeidsgiverstrategi: Lønnspolitiske retningslinjer/lønnspolicy starter opp arbeidet høsten 2024 og forventes iverksatt fra og med 01.01.2025. Arbeidsgiverstrategien tas senere.</p>
<p>5: Hele faste stillinger skal være standarden i Grong kommune. Vi ber kommunedirektøren jobbe for styrking av heltidskultur – samt se på andre tiltak som kan bedre muligheten for å beholde og tiltrekke seg medarbeidere i ulike sektorer. Kommunedirektør rapporterer i tertialrapport status på arbeidet med heltidskultur – og hvilken effekt dette gir. Dette skal også følges opp i administrasjonsutvalg.</p>		<p>Heltidskultur Tas sammen med arbeidsgiverstrategien og vurderes kontinuering ved hver utlysning. Gjennom kompetansekartlegging (januar/februar 2025), kartlegges også uønsket deltid. Ramme 3 sin pilot tar også for seg dette tema og kan utbredes til de fleste sektorer.</p>
<p>6: Vi ber kommunedirektøren i løpet av 2024 utrede mulighetene for å håndheve aktivitetsplikt også for mottakere av sosialhjelp som er over</p>	<p>Fort-løpende</p>	<p>Aktivitetsplikt for mottakere av sosialhjelp kan vurderes for personer over 30 år. For at dette skal være gjennomførbart er</p>

<p>30 år – så fremt det ikke er tungtveiende grunner til å ikke stille krav til aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten kan utøves der kommunen på aktuelt tidspunkt har behov for ekstra ressurser. Dette kan 2023/781-11 sees i sammenheng med arbeidet for å hindre utenforskap. Vi ønsker en oversikt i tertialrapport som viser ulike brukergrupper av sosialhjelp.</p>	<p>det viktig med et godt apparat for å håndtere dette. Det innebærer blant annet at avdelingene i kommunen må ha personer som kan følge opp og igangsette den enkelte i arbeidet som skal gjøres. I tillegg må NAV har nok ressurser til å fatte vedtak om arbeid for sosialhjelp. Det skal fattes enkeltvedtak der det skal beregnes hvor mye en skal jobbe basert på utbetalingen som en får. NAV skal gjøre fortløpende vurdering i vedtak om sosialhjelp om det skal settes krav om aktivitet for de under 30 år og kan gjøre det samme for de over 30 år jfr. Lov om sosiale tjenester i NAV. NAV sosialtjenester har gjennom hele 2024 hat bemanningsutfordringer. Det har stort sett vært vakanse på stillinger gjennom hele året, det har gjort det utfordrende å håndheve aktivitetsplikten for voksne over 30 år. NAV opplever i tillegg at det kan være utfordrende for avdelingene i kommunen som skal stille opp med arbeidsoppgaver, opplæring og daglig oppfølging av disse brukerne, å klare dette slik ressursituasjonen er i mange av avdelingene. Det er viktig at det er rigget et apparat for å håndtere dette.</p> <p>Brukergrupper sosialhjelp 01.01.24 – 31.12.24 (124 stk): Innvandrere – 58% Ungdom under 30 år – 27 % (inkl. innvandrere og forsørgeransvar for barn) Personer med forsørgeransvar for barn - 34 % (inkludert innvandrere</p>
<p>7: I forbindelse med bispevisitas i Grong våren 2023 ble det diskutert en prosess for å finne finansiering til vedlikehold av Gløshaug kirke i samarbeid med biskopen og Sametinget. Det bes om en sak på muligheter for å hente eksterne midler til Gløshaugkirka.</p>	<p>Saken er spilt inn til menighetsrådet.</p>
<p>K- 52/22</p>	
<p>Årsbudsjett 2023. Økplan 2023- 2026.</p>	

Pkt. 19. Bergsmo skoles selges		Bergsmo skole ligger ute for salg uten at dette i 2024 har gitt resultater.
<i>Pkt. 20. Det forventes fortsatt økonomiske effekter av tettere samarbeid mellom bibliotek, voksenopplæring, kulturskole og skole</i>	Løpende	Oppnådde effekter videreføres og samarbeid utvikles suksessivt. I denne perioden har GBU benyttet kulturhuset som erstatningslokaler i stort omfang i forbindelse med oversvømmelse som kunne vært en betydelig merkostnad om man har måttet leie eksterne lokaler.

14 Utviklingstiltak for Grong kommune

TILTAK	Link samf. mål	Kommentarer
Felles utviklingstiltak:		
Generelt omstillingsarbeid: Endringer i rammebetingelsene, særlig økt rentebelastning for 2024, medfører et stort og kontinuerlig fokus på behovet for omstilling, bl.a. omstilling for mer effektiv drift herunder å finne et tilpasset tjenestenivå, utnytte ressurser på tvers av rammeområdene og ha rett kompetanse på riktig sted og til riktig tid.	4.8	Omstillingstiltakene på de enkelte områdene er kommentert nedenfor her. Rentebelastningen angår hele kommunens drift: Kostnader til renter og avdrag er faste kostnader, som må betales, og påvirker midler tilgjengelig til øvrig drift. I en urolig verden, der lånerenten ikke ser ut til å gå ned, må driften tilpasses de høye rentekostnadene. Rentøkningen merket Grong kommune først i 2024, da fastrenteavtalen gikk ut. (Rentekostnaden er kr 8 mill. høyere i 2024, enn i 2023.) Renter og avdrag som belastes i kommunens driftsregnskap har en direkte sammenheng med investeringene som foretas. I de siste årene har gjelden økt. Kommunen har tatt opp nye lån, til finansiering av investeringer, som overstiger de årlige avdragene. Framover må politikere og administrasjon, sammen, vurdere et skille på hva som «må, bør

		og kan» investeres, til det beste for Grong kommune.
<p>Oppfølging leder- og medarbeiderutviklingsprosess: Prosjektet ble avsluttet i 2022. Følgende tiltak skal ha fokus også i 2024, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vår nye verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune. Et verdisett som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot. Hver enkelt avdeling skal sette søkelys på konkrete utviklingsområder på den enkelte avdeling og for den enkelte ansatte. 2. 10-FAKTOR fra 2022. 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på rette utviklingsområder for avdelingene også for 2024. Ny undersøkelse vurderes gjennomført høsten 2024. 3. Med bakgrunn i vurderingene under pkt. 1 og 2, legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplanen for 2024. 4. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2024 5. Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023/2024 – gjennom Bedrekommune.no. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag brukermøter og for nærmere analyse og justering av tjenestetilbud. 6. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2024. 7. Videreføre prosjektet «Innovasjon i hverdagen», med hovedvekt på tre spor: 1. Kompetanseheving i ledelse i en forbedringskultur for avdelingsledergruppa (lederutvikling) 2. Utvikling av samhandling og forbedringskultur i kommunedirektørens ledergruppe (teamutvikling) 3. Støtte til piloter for praktisk forbedringsarbeid (forbedringspiloter). Hovedfokus vil være praktisk 	4.8	<p>Kommentert under Del 2 Sykefravær/HMS/internkontroll</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 – verdiplakat – repeteres for ansatte og gjøres kjent for nyansatte 2 – 10-faktor – Ny medarbeiderundersøkelse utsendt i september 2024, med svarfrist 30. september. Kommentert under Del 2 Sykefravær/HMS/internkontroll 4 – Medarbeidersamtaler gjennomført innen 1.4.2024 og kommenteres på hvert rammeområde. 5- Følgende brukerundersøkelser er gjennomført i 2024: <ul style="list-style-type: none"> • Vann og avløp – brukere – svarprosent på 21 % • Kultur – bibliotekmottakere – svarprosent på 5 % • Byggesaksbehandling – svarprosent på 5 % • Frisk i friluft – svarprosent på 14 % 6 – Samarbeidsmøter gjennomføres kontinuerlig og kommenteres på hvert rammeområde. 7- innovasjon i hverdagen: Det ble valgt ut fire piloter med mål om å øve inn innovasjonsprosesser på alle rammeområder. Følgende ble valgt: <ol style="list-style-type: none"> 1. HR/personalprosesser (pre- og onboarding) 2. Tjenestestyrte bemanning i pleie og omsorg 3. Bedre lagerstyring i barnehage/tekniske tjenester 4. Utvikling av innbyggertjenester, service og tilgjengelighet, førstelinje innbyggerhenvendelse <p>I mai og juni 2024 ble det arbeidet med de ulike pilotene. Arbeidet er nå slutført, og det foreligger sluttrapporter for alle prosjekter. Prosjekt 1 er valgt ut og ble presenteres på en LEAN-konferanse i Oslo i november. Her er det søkelys på arbeidsmetodikk i</p>

forbedringsarbeid, jfr. spor nr. 3. Prosjektet er finansiert med OU-midler og lokale ubrukte fond.		prosjektfasen og erfaringsdeling. Neste steg blir å implementere prosjektene og LEAN i hele organisasjonen (2025).
Styrke det helhetlige tverretatlige samarbeidet i kommunen, gjennom oppfølging av den Forebyggende plan på alle enheter og nivåer. Innføre en ny samhandlingsmodell som gir bedre tverrfaglig innsats (BTI) uavhengig av nivå. 1. Arranger felles tverretatlig fagdag og opplæring til ansatte. 2. Øke kompetansen til ansatte Få en bærekraftig utnyttelse av ressurser i organisasjon	1.5,3.1,4.3, 4.4	Den forebyggende planen ble politisk vedtatt våren 2024. Samtidig ble programvare for samhandling etter BTI-modellen innkjøpt. Arbeidet med å utforme BTI handlingsveileder og samhandlingsmodellen er startet opp i september. Det er også gjennomført en BTI-brukerundersøkelse gjennom KORUS Midt. Undersøkelsen måler hva som er bra og hva som har et forbedringspotensial i det forebyggende arbeidet i kommunen. Resultatet fra undersøkelsen sammen med Ungdata og kartlegginger vil bli brukt i utarbeidelsen av BTI handlingsveilederen, og som utgangspunktet for innholdet i den felles fagdagen for oppvekst og helse den 27. november. Arbeidet fortsetter i 2025. Foreløpig plan er å ta i bruk BTI, som arbeidsmetode fra august 2025.
Revidering av Etske retningslinjer for Grong kommune	4.3	Utsatt av kapasitetshensyn, overført til 2025.
Revidering av Reglement for delegering	4.8	Påbegynt med å innhente informasjon fra alle avdelinger endringer i lover og forskrifter som påvirker reglementet. Med bakgrunn i utfordringer med tilstrekkelige ressurser, er fullføring av arbeidet utsatt til 2025.
Slutføre arbeidet med Helhetlig ROS for Grong kommune og overordnet beredskapsplan (kriseplanen)	4.3	Gjennomført møte med Beredskapsrådet våren 2024. Vedtatt ny Helhetlig ROS og Overordnet beredskapsplan i kommunestyrets møte 19. september 2024.
Utarbeide ny overordnet Strategisk kompetanseplan	4.2	I første omgang lagt inn som en del av Bygdevekstavtalen. Dette gjøres for å sikre et samordnet arbeid med rekruttering og kompetanse. Første del av arbeidet med kartlegging av nåværende kompetansebeholdning er gjennomført januar/februar 2025.
Revidering av grunnlagsdokumentet folkehelseoversikt for Grong kommune	8.1.2, 8.1.5	Gjennomført
Internkontroll	4.3 og 4.4	Gjennomført i henhold til årshjul, bl.a. med revidering av driftsROS og presentasjon i formannskap som grunnlag for videre prioritering

<p>Implementering av «policy for internkontroll» gjennom utvidede ledermøter og personalsjefens hjørne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre at årshjul for internkontroll gjennomføres i henhold til plan for driftsROS, tertialrapportering, budsjett- og handlingsplan og årsmelding. • Fokus på internrevisjon av identifiserte sårbare områder på den enkelte avdeling • Følge opp rutiner for lokalt samarbeidsforum og rapportere på tema som ligger i rutinen. Blant annet HMS, internkontroll og økonomioppfølging 		<p>av tiltak for kommende budsjetter. Lokalt samarbeidsforum skal prioriteres og kommenteres på hvert enkelt rammeområde.</p>
Utviklingstiltak for rammeområdet administrasjon og fellestjenester		
<p>Tiltak på servicekontoret</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide forslag til plan for intern kommunikasjon. • Universell utforming og klarspråk er viktig for hele kommunen og kurs har vært holdt i 2022/2023. Servicekontoret tilbyr opplæring videre og særlig for nye ansatte er dette viktig. • Tilby innbyggere Digihjelp, et lavterskel/veiledningstilbud til personer med liten digital kompetanse. I lys av omstilling, vurdere ressursbruk til ordningen. • Utvikle flere digitale skjema for innbyggerne slik at det blir enklere for innbyggerne å søke om tjenester eller gi tilbakemelding • Opplæring av avdelingsledere for å kunne legge ut informasjon på intranett, nettside og informasjonsappen Cavis. • Oppfølging av medarbeiderprosjektet 10-faktor – to utvalgte områder 	<p>4.2/4.8</p>	<p>Arbeidet med Intern kommunikasjonsplan er ferdig. Forslag har vært drøftet i strategisk ledergruppe. Planen er lagt på Compilo, og er nå en del av kommunens interne rutiner.</p> <p>Klart språk er et kontinuerlig informasjonsarbeid, særlig med fokus på nyansatte.</p> <p>Digihjelp er en del av prosjektet Innovasjon i hverdagen og piloten innbygger-service og samhandling med både eksterne og interne bidragsyttere. Som oppfølging av dette og i samarbeid med Grong frivillighetsentral, ble det prøvd ut et nytt konsept i oktober - Innbyggerhjelpen, i første omgang 4 møter for våre innbyggere med fokus på å etablere en møteplass, informasjon og hjelp med digitale utfordringer. Litt lite og varierende oppmøte på de 4 møtene. Konklusjonene ut fra dette arbeidet blir som følger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innbyggerhjelpen fortsetter, men ikke som et eget arrangement. • De som trenger hjelp med digitale utfordringer kan henvende seg til både servicekontor, Frivilligsentral og

<p>Internkontroll – felles ramme 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud – to møter per år • Bli trygg på og utvikle nye oppgaver tilført servicekontoret innenfor personal, serverings- og skjenkebevilling samt oppgavene i politisk sekretariat (Kompetansehevende tiltak). • Opplæring av ansatte med spesielt fokus på effektiv filbehandling og kontroll på dokumentasjon, inkludert opplæring og veiledning i fullelektronisk sak-arkivsystem. • Utvikle rutinene med bl.a. arkivplan for å sørge for robuste medarbeidere 		<p>bibliotek. Vi legger ut en artikkel på nettsiden/Civis om dette.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi går ikke ut med tilbud om «dighjelp». Dighjelpen handler mye om tekniske utfordringer med mobil, nettbrett osv. Dersom noen trenger hjelp, kan vi vise til bedrifter i området. • Samarbeidet mellom Frivilligsentral, bibliotek og servicekontor har vært godt og nyttig. • Det er et ønske om å fortsette med koordineringsmøter i 2025. Kanskje to ganger i året. <p>Bruk av digitale skjemaer kan effektivisere vår hverdag og det er kontinuerlig søkelys på ulike fagområder.</p> <p>Arbeid med 10-faktor er ikke påbegynt i 2024.</p> <p>Samarbeidsmøter er ikke gjennomført.</p> <p>Arbeidet med nye oppgaver går bra. Det er utviklet nye rutiner og oppgavebeskrivelse som sikrer kvalitet på de nye oppgavene.</p> <p>Kontinuerlig opplæring av nye ansatte og ansatte som har behov for veiledning i bl.a. Elements.</p> <p>Over tid er det arbeidet godt med arkivplanen og er et godt hjelpemiddel for ledere og saksbehandlere i sin saksbehandling. I arkivplan finnes gode rutiner for saksbehandling. Grong kommunes arkivplan blir trukket frem som et godt eksempel for andre kommuner.</p>
Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie		
Felles tiltak:	2.3	Barnehagen skal gjennomføre brukerundersøkelse fra Udir i januar 2025 (gjennomføringstidspunkt flyttet av Udir). Det ble

<ul style="list-style-type: none"> • Alle barn, unge og deres familier får styrket mulighet til å medvirke gjennom brukerundersøkelser, råd og utvalg. • Gjennomføre, analyser og følge opp ulike brukerundersøkelser (elevundersøkelse, foreldreundersøkelse i barnehage, SFO og Ungdata 8-10 trinn og Ungdata junior 5.-7. trinn). • Utarbeide en plan/rutine for foreldresamarbeid i barnehage og grunnskole. • Aktivt ungdomsråd i Grong. • Kartlegge kompetanse og fremtidige kompetansebehov • Utarbeide en felles kompetanseplan for oppvekst og familie. • Profilering/synliggjøring av våre tjenester • Aktiv bruk av kommunens informasjonskanaler 	<p>2.1, 2.3, 3.3, 4.8</p> <p>4.2</p>	<p>gjennomført brukerundersøkelse i høst til alle foreldre med barn i barnehagen i forbindelse med helhetlig gjennomgang av barnehage struktur.</p> <p>Ansatte i barnehagene har i løpet av 2024 gjennomføre kurset «Se barnet innenfra» med 5 kursmoduler. Det er et ledd i innføringen av BTI. Evalueres i januar 2025.</p> <p>Elevundersøkelsen og Ungdata er gjennomført. Oppfølging og analyse vil bli gjort gjennom skolens rutiner og BTI arbeidet.</p> <p>Det har ikke vært gjennomført møter i ungdomsrådet i 2024. Kartlegging igangsettes vår 2025. Kompetanseplan er ikke utarbeidet.</p> <p>Civis, intranett brukes</p>
<p>Internkontroll:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud • Utarbeide årshjul i Compilo for Ramme 2 • Gjennomføre og følge opp ROS analyse for Ramme 2. • Avvik og oppfølging av lukking av avvik. 	<p>2.5</p>	<p>Samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud gjennomføres hver annen måned for barnehagene.</p> <p>Samarbeidsmøter/trepartssamarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud har ikke blitt gjennomført i 2024 (GBU)</p> <p>Samarbeidsmøter mellom leder og ATV/verneombud gjennomføres hver annen måned. (GBU)</p> <p>Barnehagene har gått igjennom avvikshåndtering og flere avvik enn tidligere er behandlet.</p> <p>Grunnskolene har gått gjennom avvikshåndtering. Alle ansatte har fått opplæring - senest august.</p> <p>GBU: Det er samme antall avvik som tidligere. Avvikene omhandler tap av spesialundervisning for enkeltelever, samt vold mot og mellom elever, samt mot ansatte.</p>
<p>Grunnskolene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide kvalitetsmelding for grunnskolene. • Lage en 4-årig kvalitetsutviklingsplan for grunnskolene. 	<p>2.1, 2,3</p>	<p>Blir politisk behandlet februar 2025.</p> <p>Arbeidet er ikke påbegynt enda.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetsutviklingsmål for Grunnskolene: Grong barne- og ungdomsskole skal skape en felles kultur og praksis der overordnet del i LK-20, uteskole og temabasert undervisning er i fokus. Dette skal føre til bedre læringsmiljø og læringsutbytte for elevene. Harran oppvekstsenter skal få LK-20 til å bli synlig del av undervisningen. Bruk av nærmiljøet skal være en naturlig del av undervisningen. Dette skal føre til bedre læringsmiljø og læringsutbytte for elevene. 	<p>2.1, 2.3, 3.3, 4.8</p> <p>2.2, 3.3.</p> <p>2.3, 3.3.</p>	<p>Grong barne- og ungdomsskole: Viderefører dette arbeidet i forbindelse med DEKOM. Revidert planverk ferdigstilt høsten 2024. Skolene samarbeider med Nord Universitet i forbindelse med skoleutvikling. Det er gjennomført møter og veiledning til utvidet ledergruppe på skolen, samt skoleledelsen.</p> <p>Harran Oppvekstsenter: Viderefører dette arbeidet i forbindelse med DEKOM. Revidert planverk ferdigstilt høsten 2024. Skolene samarbeider med Nord Universitet i forbindelse med skoleutvikling. Det er gjennomført møter og veiledning til lederne.</p>
<p>Barnehagene og grunnskolene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revidere handlingsplanene for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø. Analysere og sette mål for barnehagenes og grunnskolenes forebyggende arbeid med å sikre et trygt og godt barnehage- og skolemiljø. 	<p>2.1, 2.3, 3.3., 3.6</p>	<p>Revidering av handlingsplan for elevenes skolemiljø er påbegynt, og vil fortsette utover våren 2025. Revidering av handlingsplan for barnas barnehagemiljø er utsatt. Det er planlagt å starte i løpet av våren 2025.</p>
<p>Barnehagene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide kvalitetsmelding for barnehagene. • Lage en 4-årig kvalitetsutviklingsplan for barnehagene. • Kvalitetsutviklingsmål for barnehagene: • Harran oppvekstsenter avdeling barnehage skal videreutvikle praksis for overgangene på hver avdeling. Hvordan skape gode, trygge og tydelige overganger med hjelp av god kommunikasjon, kreativitet og ASK. • Rønningen barnehage skal videreutvikle praksis for gjennomføring av rydding ute med vekt på mestring og læring ved hjelp av ASK som støtte. • Ekker barnehage skal videreutvikle praksis når det gjelder vår profil som friluftsbarnbarnehage. 	<p>2.1, 2.3, 3.3, 4.8</p>	<p>Ikke gjennomført. Kunnskapsgrunnlag ble utarbeidet i forbindelse med helhetlig gjennomgang av barnehage struktur.</p> <p>Harran oppvekstsenter avdeling barnehage har avsluttet utviklingsprosjekt hvor overganger mellom måltid og utetid er utviklingsområde på både stor- og småbarnsavdeling. Det er satt i gang og utprøvd tiltak som handler om tydelig kommunikasjon og gode rutiner i og i forkant av overgangen. Praksisen er endret og er blitt en del av barnehagehverdagen. Det er tatt i bruk ASK i form av PCS-symboler og Tegn til tale (Norsk med tegnstøtte). Bruken av ASK videreutvikles. Barnehagen er i gang med nytt</p>

<ul style="list-style-type: none"> Bergsmo barnehage skal videreutvikle praksis for medbestemmelse for barn, voksne og foresatte 		<p>utviklingsprosjekt for 2024/2025, med tema «måltid» hvor praksis for lunsjmåltidet utvikles. Utviklingsprosjektet tar utgangspunkt i Trygghetssirkelen og kurset <i>Se barnet innenfra</i>. Arbeidet drives fremover ved hjelp av nye, konkrete tiltak hver måned, evaluering og drøftinger i personalgruppen.</p> <p>Rønningen barnehage har avsluttet utviklingsprosjektet «Ryddetid ute». God prosess med endring av praksis, tatt i bruk ASK, større mestringsopplevelser for barna i en god læringsarena med musikk som inspirasjon. Er godt i gang med nytt utviklingsprosjekt for barnehageåret 2024/2025 etter en prosess med hele personalet, tema «Se barnet innenfra i samling».</p> <p>Ekker barnehage har jobbet med utviklingsprosjektet. Har hatt gode prosesser med foreldre og personal. Barnehageåret 24/25 er utviklingsprosjektet voksenrollen i friluftsbarnehage med fokus på lunsjmåltidet.</p> <p>Bergsmo barnehage har hatt gode prosesser rundt utviklingsprosjektet. Prosjektet er avsluttet, men har erfart at det er utfordrende å måle om man har lyktes. Barnehageåret 24/25 er utviklingsprosjektet relasjoner og da med utgangspunkt i boken og kurset vi har hatt i “Se barnet innenfra” og trygghetssirkelen.</p>
<p>Voksenopplæringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voksenopplæringa skal utvikle arbeidsrettede tiltak for deltagere som ikke skal gå på videregående skole. Dette gjøres blant annet gjennom samarbeid med andre instanser. Voksenopplæringa skal implementere læreplanverket, med spesielt fokus på de tverrfaglige temaer i planen. Disse danner overordnede tematiske rammer for norskopplæringa med utgangspunkt i sentrale samfunnsutfordringer. 	<p>2.1, 2.3, 3.3, 3.6</p> <p>2.3, 3.3</p>	<p>Vi gir elevene norskopplæring som er arbeidsrettet. Vi innhenter erfaringer fra andre voksenopplæringar om hvordan dette gjøres i andre kommuner. Vi skal i 2025 delta på “Læringslivets arena”. Vi har avtalt et tettere samarbeid med NAV der fokus skal være arbeidsrettet norskopplæring. Fra 2025 skal vi bruke LINGU, som er et nettbasert arbeidsrettet norskopplæringsprogram.</p> <p>Vi jobber strukturert med de tverrfaglige temaene folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap. Dette gjøres på alle nivå i norskopplæringa. Vi ser at det er viktig for at elevene skal få</p>

		gode norskerferdigheter slik at de forstår det norske samfunnet og kan ivareta seg selv og familien.
Voksenopplæringen og flyktingetjenesten: <ul style="list-style-type: none"> Sikre helhetlig tjenester for alle bosatte gjennom å styrke samarbeidet mellom Voksenopplæringen og Flyktingetjenesten. 	2.1, 2.3, 3.3, 3.6	<p>Vi gjennomfører møter annenhver uke, der programrådgivere og lærere drøfter felles oppfølging av deltakere og utvikling opp mot deres mål i framtiden.</p> <p>I tillegg har vi i samarbeidsavtalen at hver enkelt deltaker skal ha evalueringsmøter, der både lærer og programrådgiver er til stede og gir veiledning. Det jobbes med å få til et godt system på dette i praksis jf. samarbeidsavtale. Annenhver uke er det møter mellom lederne på systemnivå.</p>
Flyktingetjenesten: <ul style="list-style-type: none"> Flyktingetjenesten skal jobbe med å videreutvikle kvaliteten på bosettingsarbeidet. Det skal utarbeides ferieprogram. Gjennomføre bosetting- og programoppfølging på en systematisk god måte. 		<ul style="list-style-type: none"> System, rutiner og koordinering av bosettingsarbeid er utarbeidet og utføres i praksis. Ferieprogrammet evalueres detaljert og systematisk og utvikles kontinuerlig. Vi jobber med dette og ser at det er krevende i pressperioder på grunn av summen av oppgaver, tross godt arbeid på systemnivå. Vi har utviklet samarbeidet med NAV om arbeidssøkere. Vi jobber videre med utviklingsarbeid av samspillet mellom bosetting og andre lovpålagte oppgaver og hvert enkelt arbeidsfelt.
Indre Namdal barnevern og PPT: Viser til vedlegg budsjettforslag PPT og barnevern for mer utfyllende beskrivelse av utviklingsmål og tiltak. Felles utviklingstiltak: <ul style="list-style-type: none"> Bidra til å fremme samarbeid mellom hverandres tjenester og tiltak gjennom uformelle og formelle samtaler. Bidra til tydelig kommunikasjon om avklaring av eget faglig mandat med andre samarbeidspartnere. 	2.2, 3.4, 4.5, 4.8	<p>Barnevern har hatt stort fokus på eget bidrag til å bedre samarbeid på tvers av tjenester og mellom kommunene i IN.</p> <p>Barnevern har gjennomført ny-oppstartede samarbeidsmøter hver 14 dag i vertskommune for å styrke arbeidet med tidlig innsats, forebygging og fokus på samordnet familie støttende arbeid.</p> <p>PPT jobber systematisk med utviklingsmål for bedre samarbeid på tvers av tjenester og mellom kommunene i IN. Blant annet er det</p>

		laget forslag til ny tjenestemodell og veiledningsmodell for tjenesten. PPT skal stå i et veiledningsløp gjennom fellestiltaket i Trøndelag, Inkludering i praksis i 1,5 år med støtte og opplæring fra UH i praksisfeltet.
<p>Barnevern:</p> <ul style="list-style-type: none"> Planarbeid barnevernlov: Gjennom tjenestestøtteprogrammet jobbe med alle deler av planarbeid jf barnevernlov, slik som tiltaksplaner, omsorgsplaner og samværsplaner Implementere og tilby omsorgspakke for nye fosterhjem og biologiske hjem. Øke medvirkningen og samarbeid mellom barn, foreldre og fosterforeldre. Barnevernet skal fortsatt ha trykk på bruk av familieråd, i alle faser av en barnevernssak. I omsorgssaker skal man ha fokus 	<p>2.4, 4.8</p> <p>4.4, 4.8</p> <p>4.8</p> <p>3.4, 4.4, 4.5, 4.8</p>	<p>Tjenestestøtteprogrammet ble avsluttet for Indre Namdal av statsforvalter. Det er likevel tilkommet nye maler fra Visma Flyt Barnevern som er inntatt i tjenesten, gjennomgått og tatt i bruk i tjenesten. Etter egenvurderingstilsyn på undersøkelse er det avdekket behov for å jobbe nærmere med undersøkelsesplaner. Det er gjennom internkontroll avdekket at behov for fokus på oppfølgingsplan for foreldre som har mistet omsorgen for sine barn.</p> <p>Implementering av omsorgspakken fosterhjem er godt i gang. Barnevern har hatt god støtte i prosjektgruppe for innføring av omsorgspakken i Trøndelag. Det er utarbeidet nytt materiell som blir benyttet opp mot barn og fosterforeldre. Det er enighet om ønsket implementeringsstøtte ut 2025. Nyansatte får i tillegg tilbud om opplæringsdager på tvers av tjenester i Trøndelag.</p> <p>Barnevern har deltatt på fagdag med erfaringsdeling sammen med barneverntjenestene i Namdalen. Barnevern har få nye plasseringer, men alle barn, foreldre og fosterhjem med ny plassering har fått tilbud om omsorgspakken i 2024.</p> <p>Se kommentarer på øvrige tiltak, bl.a. Familieråd, omsorgspakke mm.</p> <p>Barnevernet benytter familieråd i alle deler av en barnevernssak. For at det skal bli et enda større trykk på metodebruken internt er</p>

<p>på familieråd som en metode for brobygging mellom foreldre og fosterforeldre slik at foreldre fortsatt kan være en viktig del av barnets hverdag, også etter en fosterhjems plassering.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementere og ta i bruk nye rutiner og maler i tråd med utviklingsarbeidet som blir gjort i 2023. • Kompetanseheving av ansatte jf. kompetansekrav fra 2031 i Oppvekstreform; bl.a. gjennom nasjonale tilskudds-baserte videreutdanninger: planlagt oppstart jusstudiet 3 ansatte høsten -23, 1 barnevernfaglig veiledning- oppstart høsten -23. • Utvide metodeportefølje til tiltaksteam for å møte oppvekstreformens mål og hensikt. 	<p>4.4, 4.8</p> <p>3.4, 4.8</p> <p>2.1, 3.4, 4.8</p>	<p>egne måltall inntatt i medarbeidersamtale for ansatte. Implementeringsstøtte og internt sterkt fokus har gjort at flere familier får tilbud, det er gjort avtale om fortsatt implementeringsstøtte i 2025.</p> <p>I alle hastesaker er det tilbudt familieråd for å avhjelpe situasjon istedenfor at barn flyttes langt av sted, i alle plasseringssaker er det tilbudt familieråd for mulig å rekruttere fosterhjem i barn og familiens nettverk.</p> <p>De aller fleste rutiner og maler er revidert og justert etter nye lovkrav. Implementering av ferdig utarbeidet maler er godt i gang. Alle revideringene som er foretatt er faglig kvalitetssikret og lagt inn i avvikssystemet. Noen få rutiner er ikke ferdig utarbeidet enda, det foreligger likevel en plan for at dette skal være på plass innen ferieavvikling 2025.</p> <p>Det er 4 ansatte som har gjennomført videreutdanning våren -24. Kompetanseplan for 2024 som både beskriver kompetansebehov og prioritering, er gjennomført så langt det har vært mulig. Etter en gjennomgang av kompetanseplan 2024 er det utarbeidet kompetanseplan for 2025 hvor enkelte kompetansehevingstiltak er videreført.</p> <p>Jfr kompetanseplan har en veileder fått gjennomført teoretisk opplæring/studie i veiledningsmetoden PYC. På grunn av manglede familier med behov i etterkant av gjennomført teoretisk opplæring gjenstår en (obligatorisk) praktisk del får sertifisering er på plass.</p>
<p>PPT</p> <ul style="list-style-type: none"> • PPT ønsker å jobbe med faglig og organisatorisk utvikling i tjenesten, og sammen med samarbeidsparter. 	<p>2.1, 2.3, 2.4, 3.3, 3.4, 4.4, 4.8</p>	<p>Oppstart av fellestiltaket i Trøndelag, spor 3; hvordan støtte og hjelpe enhetene i deres arbeid og org. utvikling. Dette sees i sammenheng med tidligere utarbeidet tjenestemodell, for å få en omforent veiledningsmodell.</p>


<ul style="list-style-type: none"> • Videreføre arbeidet med analysemodellen som verktøyet i IN. • Tjenesten skal jobbe for å ha ny og oppdatert informasjon på hjemmesiden til vertskommunen. Informasjonen og innhold skal fremstå som mer brukervennlig for brukere, foresatte og alle samarbeidsparter. • PPT vil søke sine rådgivere inn på etter –og videreutdanning, kurs og webinarer. Statped trekker seg ut av en del områder som de tidligere har hatt ansvar for i kommunene, og PPT skal overta deler av dette ansvaret. Ny OPL 010824 krever annen type kompetanse i tjenesten på hvordan arbeide mere veiledende og støttende i det forebyggende arbeidet, og behov for juridisk oppdatering tilknyttet sakkyndighetsarbeidet i tjenesten 	<p>2.3, 3.3, 3.4, 4.8 4.2, 4.8</p> <p>2.3, 3.4, 4.4, 4.8</p>	<p>Delta i fellestiltaket: Inkludering i praksis, en videreføring av fellestiltaket med inkluderingsanalysen fra Statped</p> <p>Flere pågående endringsprosesser som går parallelt. Oppdatering av hjemmeside, utarbeidelse av rutiner, informasjon og samskappingsprosesser m.m.</p> <p>Ledelse av framtidens PPT (KS m/OU- godkjenning).</p> <p>Hele tjenesten skal motta støtte, veiledning og opplæring gjennom KL med oppstart 1.nov 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan jobbe effektivt og mest mulig forebyggende for å sikre gode inkluderende praksiser. • Hvordan sikre nok kompetanse til å samarbeide og gi støtte til organisasjonsutvikling i barnehager og skoler • Hvordan øke evnen til kommunikasjon som fremmer samhandling, samskaping og samarbeid på tvers av tjenester, skole og barnehage.
Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd;		
<p>Videreføre prosjektet felles legetjeneste IN.</p>	<p>2.1, 2.12</p>	<p>Det har vært behov for å få en del avklaringer i veien videre for prosjektet. Dette har nå resultert i at prosjektet legges inn som en pilot under bygdevekst. Dette i sammenheng med at Indre Namdal er plukket ut som en av deltakerne i regjeringens forsøksordning. Det er jobbet med grunnlaget for en samarbeidsavtale og lokal forskrift. Videre er det blitt jobbet med utredning av etablering av eget kommunalt oppgavefelleskap og hva det innebærer. Målet er at et KO skal være oppe å gå 01.01.2026.</p>

Integrere velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune	4.3, 4.8	Det jobbes kontinuerlig med dette. Det økte trykket på tjenestene tilsier at man må ha enda sterkere fokus på området.
Se på arbeidsoppgaver og fordeling av disse mellom yrkesgruppene som jobber innenfor pleie og omsorgssektoren. I denne sammenhengen sees det på organisering av sykeheimen i sin helhet.	4.8	Dette arbeidet er påbegynt. Utover høsten vil man også se på helhetlig samarbeid mellom hjemmetjenesten og sykeheimen. Arbeidet er krevende da mangel på ressurser preger hverdagen, og må prioriteres.
Videreutvikling av Helse-, omsorgs- og velferdstjenestene, med søkelys på medarbeiderskap og arbeidskultur i h.h.t til medarbeiderutviklingsprosessen som er beskrevet under felles utviklingstiltak ovenfor.	4.8	Dette arbeidet foregår kontinuerlig. Delvis som en del av arbeidshverdagen, men også gjennom små og større prosjekter som kjøres som piloter. Samarbeidsmøtene har begynt å sette seg i et fast og godt mønster. Det var planlagt for brukerundersøkelser på flere områder i løpet av våren, dette ble det ikke tid til.
Videreføring av satsing på Familieveileder- tjenester og prosjektet «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn»	2.1	Kommunen har hatt tilskuddsmidler til delvis dekning av familieveilederstilling for 2024, og det samme gjelder for innovasjonsstilling. Stillingene går inn i fast drift.
«Foreldre på sidelinja» over i fast drift	2.1, 3.4, 3.6	Foreldre på sidelinja inngår nå i fast drift og er klargjort for evt videresalg til andre kommuner. Leka kommune har kjøpt opplæring og bruk av programmet.
Rullering av lokale planer for habilitering og rehabilitering, rusplan, vold i nære relasjoner, implementeres i utarbeidelsen av ny kompetanseplan og sees i sammenheng med forebyggende plan	2.1, 2.3, 2.9, 2.12, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 4.3, 4.8	Plan for rullering av rusplan er klar, i samarbeid med IN4 kommunene og Høylandet. Ytterligere planer rulleres i 2025
Nettverksmøter/familieråd som metode i arbeid innenfor KE sitt nedslagsfelt (innenfor helse). KE i samarbeid med andre faginstanser, utarbeider retningslinjer og prosedyrer	4.8, 3.3, 3.4, 2.1, 2.4, 2.12	Ikke gjennomført, KE har prioritert å få på plass mandat for tjenesten og saksbehandlingsrutiner og maler for arbeidet. Vakanse i saksbehandlerstilling samt stort trykk på tjenesten har ikke gitt rom for ytterligere aktivitet. Tiltaket bør overføres til 2025
Koordinerende enhet, Tverrfaglig team og Boligsosial gruppe; mandat og delegert myndighet implementeres og nødvendige prosedyrer og maler utvikles	2.1, 2.4, 2.8, 2.12, 3.4, 4.3, 4.4, 4.5, 4.8	Kun koordinerende enhet har utarbeidet mandat og rutiner. Det jobbes med dette også i de andre gruppene.

Dedikert barnekoordinator og familieveileder	3.4, 3.5, 4.3	Familieveilederstillingen inngår i fast drift. Dedikert barnekoordinator er ikke besluttet som tiltak og barnekoordinatorjobben ivaretas av ulike koordinatore i kommunen (fordeles av KE)
Utvide tverrfaglig gruppe rus/ungdom med prosjektarbeider GVS og miljøarbeider GBU, mandat og formål med gruppa utarbeides	2.1, 2.3, 2.4, 2.12, 3.4,3.7, 4.3, 4.8	Utvidelse av teamet er gjennomført. Utarbeidelse av mandat og formål er ikke igangsatt.
NAV Indre Namdal:		
Følge opp plan mot barnefattigdom, blant annet gjennom prosjektet «Familien i fokus» (tettere kartlegging oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal)	4.5, 3.4	Prosjektet "Familien i fokus" ble lagt midlertidig på is på grunn av bemanningsutfordringer på NAV. Stillingen ble utlyst og en person er ansatt i stillingen. Oppstart er utsatt til 01.04.25. Der er søkt ut prosjektmidler hos Statsforvalteren. Det gjenstår 2 år av prosjektet.
Utvikle konkrete tiltak for samarbeidet med flyktningetjenesten for å sikre tett og god oppfølging av bosatte flyktninger, og sikre overgang til arbeid og aktivitet.	3.6, 2.4	Ikke vært kapasitet til dette på grunn av bemanningsutfordringer hos NAV og høy bosetting i alle kommunene. Det ble gjennomført felles samarbeidsmøte med flyktninge-/integreringstjenestene i Indre Namdal den 08.10.24 for å komme i gang med rutiner og tiltak. I møtet ble de diskutert utfordringer og muligheter. Dette vil bli fulgt opp i 2025. I tillegg er NAV inn i bygdevekstprosjektet sammen med flyktningetjenestene der en også ser på hvordan en kan sikre overgang til arbeid for denne gruppen.
Internkontroll:		
<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud Gjennomføre og følge opp ROS analyse for Ramme 3. Redusere tid før lukking av avvik. 	2.5	Det er lagt en struktur for jevnlig møter. Ros- analysen er gjennomført. Kompetansemangel og rekrutteringsutfordringer, er nå som tidligere de viktigste områdene.

Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning, kulturskole og ungdomsklubb.		
<p><u>Bjørgan - Heia.</u> I samarbeid med næringsliv og andre aktører bidra til videre utvikling av området som helårs reiselivsdestinasjon og tilrettelegging for ytterligere hyttebygging.</p>	1.5, 1.12, 2.7	<ul style="list-style-type: none"> -Reguleringsplan for ny caravanplass ved Bjørgan vedtatt av kommunestyret våren 2024. -Reguleringsplan "Formofoss 24/7" for fritidsboliger/boliger vedtatt våren 2024. -Reguleringsplan for nye hyttetomter beliggende på Ulvig/Kjær er under arbeid. Det er varslet at planforslaget kommer opp til politisk behandling våren 2025. -Oppstartsprosess for ny reguleringsplan (Østerås) gjennomført. -I tillegg har kommunen bidratt med tilskudd for skiløyper, tråkking, brøyting m.m. av kulturbudsjettet. Kommunen bidrar i 2024 med 90 000 kr i støtte til løypekjøringen på Bjørgan - Heia - Geitfjellet. Kommunen har gitt støtte til Bjørgan Skianlegg til bygging av ny varmestue / arenabygg.
<p><u>Næringsarealer i Grong kommune.</u> -Grong næringspark: Markedsføring av ledig areal og initiere kjøp og salg av areal i næringsparken med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser. -Øvrig næringsareal: Fortløpende markedsføring. -Videreutvikle Grong som handelssenter i samhandling med næringslivet deriblant gjennomføre en stedsutviklingsprosess. -Bidra til videre utvikling av alle 3 bygdesenter.</p>	1.1, 1.2, 1.3, 1.9, 1.12, 2.11, 3.5, 4.6	<ul style="list-style-type: none"> -Bedre markedsføring på hjemmeside. Solgt en tomt til ny næring i Grong næringspark og en bedrift kjøpte mer areal slik at den kan videreutvikle bedriften. Fortløpende kommunikasjon med aktuelle næringspartnere. -Pågår fortløpende. -Stedsutviklingsprosess igangsatt i Grong sentrum vedtak i mars 2025.
<p><u>Friluftsliv.</u> Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.</p>	2.2, 3.1,	<ul style="list-style-type: none"> -Nye Grong-turer er lansert og åpnet med nye kort og kart våren 2024 og står to sesonger. -Finansieringsstøtte til løypenettverk og anlegg Bjørgan - Kvennsjøen - Heia er opprettholdt. - Grong kommune er pilotkommune for oppføring av ei "Dagsturhytte" i kommunen. Utredning muligheter har pågått blant annet med innspill fra innbyggerne. Det er så langt ikke

		<p>landet en løsning med frivillig drift av velforening, eller andre lag/foreninger. Tømmerås og Ekker Vel har vært i prosess for å se på muligheter i område Tømmerås marka/Medjå marka. Avventes videre initiativ fra frivilligheten her.</p> <p>-Arbeidet med kommunedelplan for idrett og friluftsliv har hatt involveringsrunder med frivillighet, innbyggere og kommunale avdelinger som har ledet til en vedtatt ny kommunedelplan og handlingsprogram. Det er gjennomført et forummøte på Kuben med 35 deltakere hvor tema var friluftslivssatsinger i Grong. 2024 var "Friluftslivets år" og det ble sendt ut oppfordringer til lag og foreninger om å ta initiativ til- og samarbeide om, aktiviteter komprimert til en periode i uken i slutten av august og starten av september som er "Friluftslivets uke".</p>
<p><u>Kommunal bygningsmasse.</u></p> <p>-Gjennomføre et systematisk og planmessig vedlikehold med sikte på å opprettholde god standard og godt inn klima.</p> <p>-Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.</p> <p>-Revidere hovedplan formålsbygg</p>	2.3	<p>Pågår fortløpende prioriteringer. Det ble innført innkjøpsstopp og dette har påvirket aktiviteten.</p> <p>Hovedplan formålsbygg revideres i 2025.</p>
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.	1.3, 3.6, 4.8	Pågår fortløpende i tett dialog med samarbeidskommuner.
<p><u>Namdal brann- og redningsvesen.</u></p> <p>-Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen.</p> <p>-Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse, forebyggende analyse og beredskapsanalyse.</p>	2.10	<p>-Revidering av planverk/brannordning oppstartet i 2024.</p> <p>-Kompetanseheving utrykningsledere gjennomført i egen regi jfr. forskriftskrav. Øvrige kompetansekrav til utrykningskjøring og førerkort jobbes det med kontinuerlig. Sommert er forskriftskrav til kompetanse langt på veg innfridd.</p>
<p><u>Boliger og leiligheter.</u></p> <p>-Gjennom revidering av boligpolitisk plan lages strategi for kjøp og salg av boliger. - Overtakelse av Grong boligstiftelse</p>	2.8	-Boligpolitisk plan er vedtatt av kommunestyret og strategi for kjøp og salg av boliger er utarbeidet som en del av denne planen.

		-Grong boligstiftelse avviklet, eiendeler og gjeld overtatt av kommunen.
<p>Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2022. • Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015. • Klima og energiplan vedtatt 2023. • Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021. • Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015. • Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015. • Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021. • Bolig politisk plan vedtatt 2016. • Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020. • Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017. • Ny vegplan vedtatt i 2021. • Ny planstrategi for perioden 2024- 2027 	2.6, 2.7, 2.8, 3.1, 3.5, 3.6.	<p>- Planstrategi for 2024 – 2027 er vedtatt av kommunestyret 20.06.2024.</p> <p>- Arbeidet med ny klima- og energiplan startet opp i 2024 og skal opp til sluttbehandling i 2025.</p> <p>-Hovedplan avløp og overvann vedtatt i formannskapet 10.12.2024.</p> <p>-Bolig politisk plan vedtatt av kommunestyret 20.06.2024.</p> <p>-Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt av kommunestyret 24.10.2024.</p> <p>-Arbeidet med ny brannordning oppstartet og skal sluttbehandles i 2025. Omfatter risiko og sårbarhetsanalyse, beredskapsanalyse og forebyggende analyse.</p>
<p>Videreføring av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.</p> 	1.12, 2.7, 2.9, 3.1, 4.1, 4.7	<p>Som regionalt senter for kulturtilbud, øker omfanget. Det er stadig et økende antall som kommer fra andre kommuner på kulturarrangementer. Kulturprogrammet er langt <i>høyere</i> enn man skal forvente innenfor ressursene man har til rådighet og det er en idealisme i stab og frivillighet som driver et rikt kulturprogram fremover. Kuben som <u>regional møte- og konferansearena</u> er derimot aktivt nedprioritert som satsing begrunnet i kapasitetsutfordringer i å være dette. Dette svekker inntektsgrunnlaget og man er mer avhengige av at kulturaktivitetene "lønner seg mer", men dekkes inn av større inntjening på kulturarrangementer. Man har mot slutten av 2024 gått bort fra ordning med fast serveringsaktør som reduserer mulighetene huset har som konferansearena for eksterne, men gir</p>

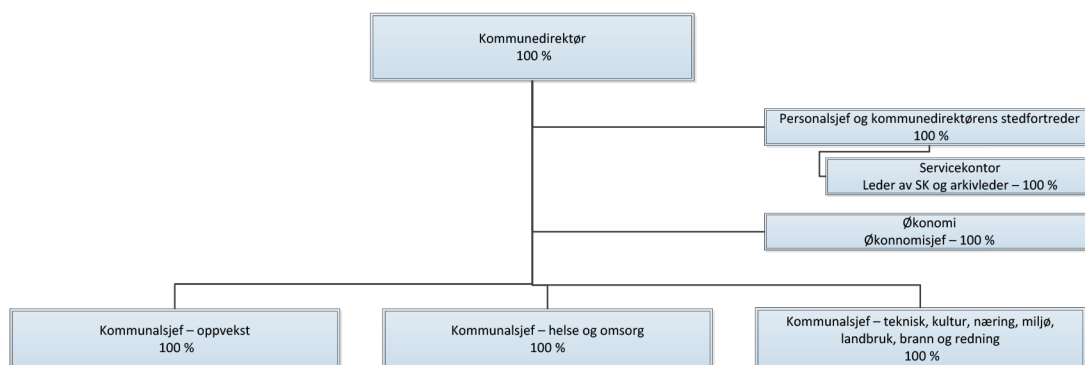
		<p>mer fleksibilitet til lokale arrangører. Perioden har vært sterkt preget av at kulturhuset har vært alternative undervisningslokaler under stenging av ungdomsskolefløy hele vinter/vår-halvåret og at det til tider er et svært høyt trykk på huset.</p> <p>Det har vært 58 arrangementer i publikumssjangre (musikk, teater, dans etc.) som har samlet 8.825 besøkende. ¼ av dette er arrangementer for barn og unge, ofte på dagtid. 2.368 publikum har besøkt 106 kinovisninger som er en markant nedgang. 22.162 har besøkt biblioteket og lånt avrundet 14.000 bøker/medium. 4.027 har deltatt på 67 møter, kurs og (langt færre) konferanser. 7.829 har deltatt på 182 øvinger (musikkforening, kor, teater etc. samt kulturskolens elever er medregnet som 1 gang per elev/uke i skoleåret. 5.350 har deltatt på idrettsrelaterte treninger/aktiviteter på kveldstid inkl. basseng. Det er særlig turnaktiviteten som drar opp. Totalt besøk når vi ikke regner med udokumenterte besøk (alle som dropper innom, mindre møter og GBUs tilstedeværelse) overstiger da 50.000 besøkende totalt.</p>
<p>Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel.</p>	<p>1.4, 2.7, 3.1</p>	<p>Kulturskoletilbudet drives relativt likt som tidligere år angående tilbudsstruktur og er inne i tredje skoleår på rad med økning elevtall. Skolen har passert 100 elevplasser for skoleåret 24/25. (ikke unike elever da noen elever har flere fag). Påtrykket gjennomføres med noe kompromisser på kvalitet, tider, flerundervisning og langt mer effektivt forbruk av lærerressurser. Utmålt kapasitet er egentlig ca. 75 elever. Det oppsummeres at det er et godt kulturskoleår blant ansatte og at skolen er i flyt. Hobby- og aktivitetskurs er i midlertidig ut av tilbudsstruktur og gir rom for et forsøk på dansetilbud som er populært. En ansatt med flere viktige fag er overført til flyktningetjenesten og dette medfører at vi nå leier ansattressurs fra Namsskogan kommune i tilsvarende stilling. Avtale med Høylandet kommune om kjøp av ressurs til skolekorps er sagt opp og fagtilbudet vurderes avsluttet.</p>

Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben.	1.4, 2.4, 4.5	Grong Fritidsklubb er per tid delt i to tiltak med en åpningsdag per uke hver med først ettermiddagstilbud juniorklubb (5. Kl. +) og deretter kveldstilbud ordinær fritidsklubb (7. Kl. +). Førstnevnte tiltak er fortsatt å betrakte som en forsøksordning, da vi egentlig strekker ressursene i det lengste ved å ha to helt ulike tilbud på 0,3 årsverk. Det er gitt tilsagn på prosjektmidler som har kunnet utvikle dette tilbudet 2023-2024, men prosjektmidlene er fra 2025 oppbrukt. Det blir forsøkt å finne nye prosjektmidler til å opprettholde/utvikle tilbudet i samarbeid med Familiebasen.
Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk.	1.10, 1.11	<p>-Overhalla og Grong landbruk og natur har 6,7 stillingshjemler samlokalisert i Overhalla som har forvaltningsoppgaver mot landbruket.</p> <p>-Det er jobbet med en landbruksplan siden oppstarten. Denne planprosessen har møtt motstand og planarbeidet er restartet høsten 2024 med sikte på politisk behandling i 2025.</p>
Planlegge, fremme utbyggingssaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan.	1.2, 1.9,	<p>I 2024 er de største investeringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Helsefløy - rehabilitering og ombygging. (Arbeidet ferdigstilles juni 2025) -Elvekryssing Sanddøla med ny hovedvannledning. -Anskaffelse nødvannshenger for å bedre beredskapen i vannforsyninga. -Anskaffelse frigjøringsutstyr til brannvesenet for å bedre beredskapen spesielt ved trafikkulykker. -Ny belysning i Gronghallen. -Ombygging av rekkehus Trøahaugtunet fra 3 til 2 enheter. -Brannverntiltak Grong helse -og omsorgssenter ferdigstilt. -Renovering gymbygg Harran ble ferdigstilt. <p>I tillegg ble det igangsatt større utbedringer både på Grong barne- og ungdomsskole og idrettshallen etter større vannlekkasjer.</p>

15 Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter

15.1 Organisering

Ramme 1 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Kommunalsjefene er plassert rent budsjetteknisk på sine respektive rammeområder. Leder av Servicekontoret og arkivleder benytter av sin 100 % stilling ca 30 % til ledelse.

15.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 1	Regnskap 2024	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	10 608 876	10 377 323	102 %
Sykelønsrefusjoner	-229 568	-120 000	191 %
Øvrige kostnader	7 566 891	7 067 820	107 %
Inntekter	-4 678 443	-3 823 820	122 %
Rammeområdets nettoutgifter	13 267 756	13 501 323	98 %

2024					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Oppr. Budsjett	Forbruk i %
	ALLE	13 267 756	13 501 323	12 908 998	98,3 %
1000	Sentraladministrasjon og servicekontor	6 073 477	6 049 353	5 868 370	100,4 %
1100	Fellesutgifter IKT	2 291 028	2 266 621	2 251 729	101,1 %
1101	Fellesutgifter administrasjon	4 947 994	4 905 092	4 818 899	100,9 %
1102	Kantine i kommunehuset	0	0	0	
1202	Bevillings- og skjenkekontroll	-50 294	-20 000	-20 000	251,5 %
1500	Til rådmannens disposisjon	5 550	10 000	10 000	55,5 %
1800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	310 258	0	
1900	Motpost avskrivninger	0	-20 000	-20 000	0,0 %

OPPSUMMERING;

De største utgiftspostene innenfor ramme 1 er personalkostnader. Budsjettavvik pr 31.12.2024 på ramme 1 er et mindreforbruk på kr 234 000. Fikk ikke behov for hele tildelingen beregnet til lønnsøkning 2024.

Ansvar 1000: Prosjektleder bygdevekst, 40 % av stillingen prosjektutvikler og øvrige prosjekter er refundert som budsjettert. Innenfor ansvar 1100 Fellesutgifter IKT er ok. Fordeling av IKT-utgifter er i tråd med budsjett. Ansvar 1101 Fellesutgifter administrasjon (Servicekontoret) har uvesentlig avvik.

15.3 Nærvær/HMS

Tabell: Nærvær for Sentraladministrasjonen fordelt per kvartal for 2021 - 2024:

Avdeling: Sentraladministrasjon	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
	96,8	98,2	90,3	89,6	2022
	87,4	81,8	92,6	92,1	2023
	96,1	99,8	92,7	91,6	2024

Vi er kjent med utfordringsbilde innenfor ramme 1 og det kan være aktuelt med fortsatt noe fravær ut 1. halvår 2025. Det er ikke registret arbeidsrelatert fravær, men påpeker at utfordringsbilde er sammensatt. Regner med at nærværsandelen øker utover 2. kvartal 2025.

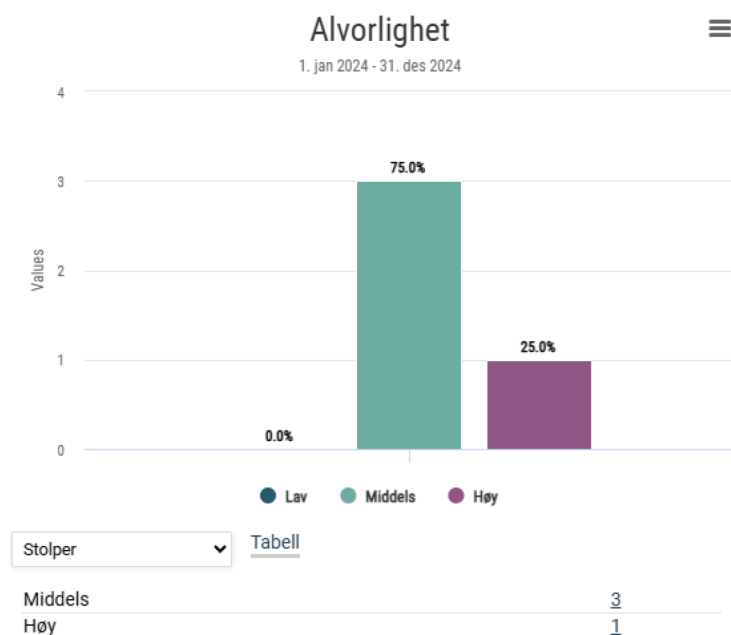
15.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Det avholdes møter med tillitsvalgte og verneombud etter behov. Imidlertid erkjenner vi at også ramme 1, må formalisere møter med tillitsvalgte og verneombud i henhold til utarbeidede prosedyrer for lokalt partssamarbeid. Det er ikke gjennomført lokale samarbeidsmøter i 2024.

15.5 Internkontroll og avvik

Avvikssystemet i Compilo brukes av alle fagområdene innenfor rammeområdet. Avvik behandles og følges opp fortløpende. Avvik blir først behandlet på aktuelt nivå med nødvendige tiltak. Alle avvik blir gjennomgått en gang i året ved ledelsens gjennomgang.

Tabell: Avvik innenfor ramme 1:



4 avvik er registret for 2024 og fordeler seg på Organisasjon/internt (2), personvern (1), tjeneste/bruker (2) og HMS (1). Avvikene innenfor Organisasjon/internt og Tjeneste/bruker er samme avvik. Avviket på Organisasjon/internt og Tjeneste/bruker er en test. Siste avvik innenfor Organisasjon/internt og Tjeneste/bruker, dreier seg om en ekstern leverandør som ikke har levert tilstrekkelig hjelpemidler som vi benytter for enkelte av våre brukere. Dialogen viser også til muligheten for at vi kan løse dette selv også. Avviket er lukket. Avviket innenfor personvern handler om teknologiske muligheter og menneskelig svik. Problemstilling er tatt opp og avvik lukket. Avvik innenfor HMS handler om håndtering av uønskede hendelser og ble meldt sent i desember. Avviket følges opp i 2025.

15.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid

Prosessen med Årsbudsjett 2026 og økonomiplanarbeidet er planlagt, bl.a. med økonomiseminar med kommunestyret og formannskapet i mai 2025.

Annen daglig drift

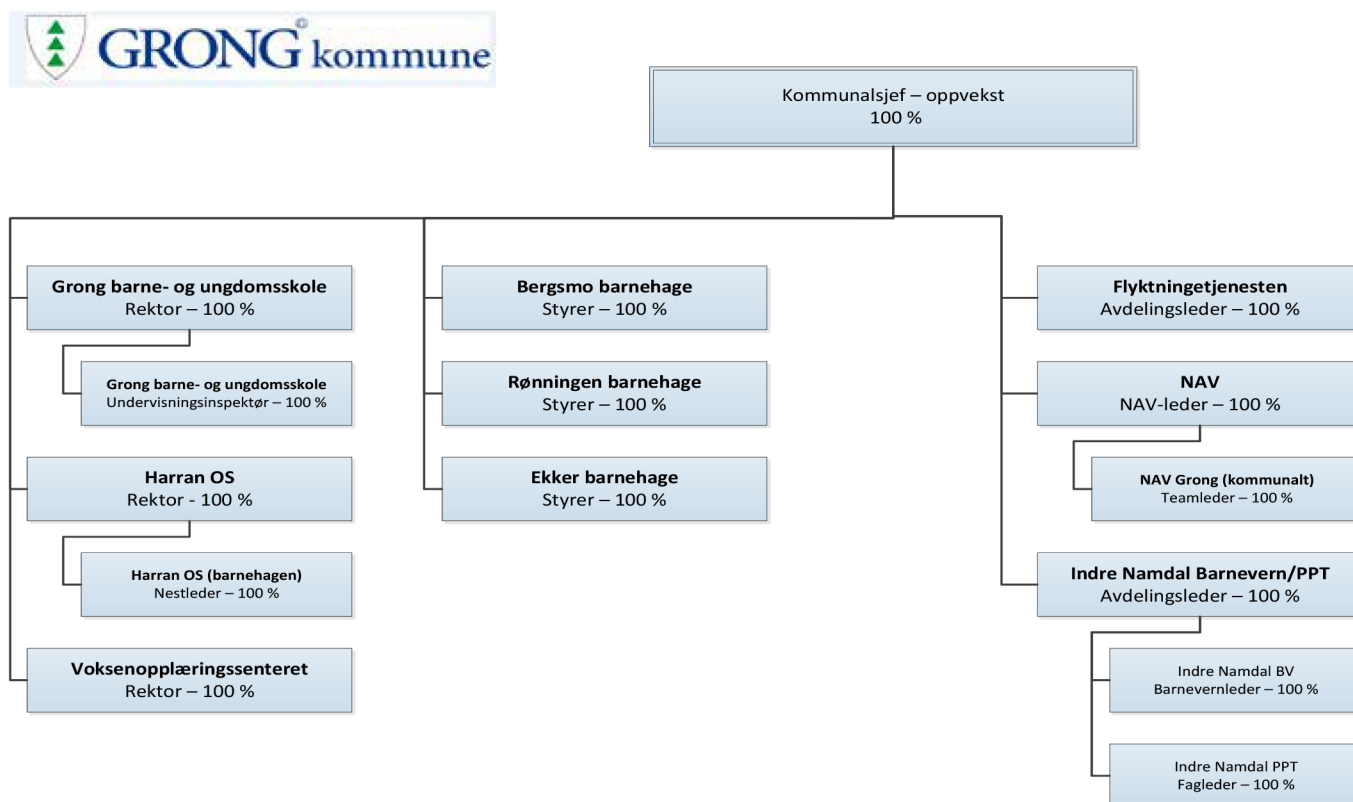
Det er tilnærmet normalt drift, det vil si høyt arbeidstrykk og en generell opplevelse av å måtte nedprioritere en del utviklingsoppgaver. Er nok en situasjon vi må lære oss å leve med, jfr. økonomisk utfordringsbilde frem mot 2027

Det er derfor fortsatt viktig benytte enhver anledning til å foreta en vurdering av muligheter for å redusere personalkostnadene for 2025/2026, slik at balansen i driften for ramme 1 bedres. Vi har et godt utgangspunkt, jfr. økonomisk resultat i 2024 for ramme 1, men innsparingsmål tilsier kontinuerlige tiltak. Ved naturlig avgang, må det foretas en nøye vurdering av behovet for nyrekruttering. En reduksjon av personalkostnader må følges opp med effektiviseringstiltak, bl.a. digitalisering og endrede arbeidsoppgaver. Gjennom prosjektet Innovasjon i hverdagen, forventes det nye tanker og om mulig utprøving av ulike ideer som kan effektivisere driften innenfor ramme 1, men også for alle avdelingene, særlig med tanke på prosjekter som omhandler innbyggjerservice og onboarding.

16 Rammeområde 2. Oppvekst og familie

16.1 Organisering

Ramme 2 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Alle avdelingsledere ved ramme 2 har 100% lederrolle. Men noen av avdelingslederne har avsatt tid til arbeid ut i avdeling. Rektor voksenopplæring har en fordeling 70/30 leder/avdeling. Fra mars 2024 har Bergsmo og Ekker felles styrer. Bergsmo har en nestlederfunksjon på 30%. Fra 15.08 felles styrer 35 % Bergsmo og 65 % Ekker barnehage. Nestleder i Harran har en fordeling på 35/65 leder/avdeling.

16.2 Økonomi og drift

Den største utgiftsposten på rammeområdet er personalkostnader.

Totalt Ramme 2	Regnskap 2024	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	83 513 132	81 705 031	102 %
Sykelønnsrefusjoner	-8 787 624	-6 422 966	137 %
Øvrige kostnader	26 381 759	25 202 893	105 %
Inntekter	-10 396 837	-9 101 911	114 %
Rammeområdets nettoutgifter	90 710 430	91 383 047	99 %

2024

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	ALLE	90 710 431	91 383 047	672 616	99,26 %
2100	PP-tjeneste, kommunens andel	2 029 035	2 116 000	86 965	95,89 %
Grong sin andel av driftsbudsjett PPT, ansvar 7020- fordeling etter 20 likt/80 folketall. Mindre forbruk på driftsbudsjettet, og derav også på Grong kommunes andel, skyldes bl.a. redusert forbruk pga. kjøpestopp, ingen annonsering av stillinger, samt lavere faktiske pensjonskostnader enn budsjettet.					
2210	Administrasjon, fellesutgifter alle skoler	2 633 386	2 789 412	156 026	94,41 %
Mindre forbruket skyldes hovedsakelig refusjon sykelønn.					
2211	Undervisning, fellesutgifter alle skoler	512 422	598 190	85 768	85,66 %
2212	MOT	152 856	187 371	34 515	81,58 %
Overskuddet skylder refusjon foreldrepenge. Alle tiltak gjennomført jf plan.					
2213	Skoleskyss	1 433 484	1 250 000	-183 484	114,68 %
Skoleskyss er en lovpålagt oppgave. I 2024 ble det et merforbruk. Årsakene til dette er høyere anbudspris for individuelt tilrettelagt skoleskyss (ITS), antall elever med ITS, antall elever med rett til gratis skoleskyss og avstand mellom hjem og skole nevnes. Det er gjort grep for å få ned utgiftene. Det er utarbeidet tydeligere retningslinjer for skoleskyssen i kommunen, gjennomgang av fakturagrunnlag oftere og et tettere samarbeid med fylkeskommunen og AtB om praktiske løsninger. Arbeidet fortsetter i 2025.					
2214	Fosterheimplasserte elever i andre kommuner	1 833 526	2 042 000	208 474	89,79 %
Reduksjon i tiltak i 2024					
2215	Barn i andre kommuner	1 345 166	1 215 000	-130 166	110,71 %
Ekstra tiltak spesialundervisning					
2217	Ungdomsråd	0	5 000	5 000	0,00 %
Møter er ikke gjennomført i 2024.					
2220	Undervisning GBU	29 173 508	29 185 725	12 217	99,96 %
Regnskapet er i balanse. Det er økte utgifter knyttet til lønnskostnader, men en høy økning i refusjon sykefravær og lite tilgjengelige vikarer gir et regnskap i balanse.					
2223	Skolefritidsordning GBU	1 686 713	1 571 440	-115 273	107,34 %
Overforbruket skyldes reduksjon i foreldrebetaling grunnet innføring av gratis SFO for 3.trinn, økning i antall heimer som kvalifiserer for redusert foreldrebetaling, samt økte utgifter knyttet til personell.					
2230	Undervisning leirskole	64 653	68 111	3 458	94,92 %
Regnskapet er i balanse, og leirskolen ble gjennomført som planlagt. Lønnskostnadene utover faste stillinger er belastet ansvar 2220.					
2242	Barnehagedrift Bergsmo	4 097 098	4 448 119	351 021	92,11 %
Overskuddet skyldes mer sykelønnsrefusjon, mindre bruk av egenandel AFP, refusjon fødselspermisjon, foreldrebetaling samt lite bruk av andre forbruksposter.					
2250	Undervisning Harran	5 922 305	6 290 773	368 468	94,14 %
Nøktern drift siste halvår medførte et lite overskudd. I tillegg ble inntekstpostene større enn beregnet.					
2252	Barnehagedrift Harran	4 212 580	3 908 814	-303 766	107,77 %
Nye tiltak i løpet av året gjorde at det ble et lite underskudd på ansvar 2252.					
2253	Skolefritidsordning Harran	447 918	516 160	68 242	86,78 %
Overskudd skyldes økte inntekstposter (foreldrebetaling og andre refusjoner)					
2300	Barnehagedrift Ekker Barnehage	4 739 634	4 906 693	167 059	96,60 %
Overskuddet skyldes i hovedsak mer inntekt på sykelønnsrefusjon.					
2301	Barnehagedrift Rønningen barnehage	7 868 899	7 734 787	-134 112	101,73 %
Underskuddet skyldes merutgifter på pensjon- og forsikringspremie og vikarinneleie ved ulike fraværsposter og ulike tillegg.					
2400	Voksenopplæring	1 788 613	1 910 603	121 990	93,62 %
Regnskapet viser et overskudd. Dette skyldes i hovedsak økt refusjon av sykepenge og økt statstilskudd.					

2513	Introduksjonsprogram flyktninger	7 416 214	7 621 081	204 867	97,31 %
Det er brukt ca 500' under opprinnelig budsjett og 200' under regulert budsjett. Det skyldes at de innsparingstiltak vi har hatt i 2024 har fungert godt med ansattes innsats. Høsten 2024 er innsparingen på introduksjonsstønad tydelig, da vi målrettet har lyktes med å få folk i jobb der det har vært muligheter.					
2514	Velferdsavdelingen	0	0	0	
2515	Enslige mindreårige flyktninger	0	0	0	
Dette ansvaret går ut i null, da vi har fått tilskudd som dekket utgiftene.					
2516	AMOT	-53 061	-53 000	61	100,12 %
Vi har fått inn tilskudd på Alternativ mottaksplass.					
2520	Forebyggende arbeid	-20 000	-20 000	0	100,00 %
2600	Tilskudd Namdals Folkehøgskole	98 390	100 000	1 610	98,39 %
2730	Barnevernstjeneste	3 521 026	3 159 000	-362 026	111,46 %
Grong sin andel av driftsbudsjett barnevern, ansvar 7040. Budsjettert til 36,43%. Faktisk medgått tid ble 44,13%. Fordelingsnøkkel styres etter 10% likt/90% medgått tid. Driftsansvar 7040 hadde et mindre forbruk på 429' som foreklares hovedsakelig med lavere faktiske pensjonskostnader enn budsjettert, samt redusert forbruk pga kjøpestopp. Det er videre lagt inn inntekt på omlag 500' (sykepenger) for å balansere utgift til "fastvikar" pga forventninger om sykemelding/permisjoner/dekke opp vikarbehov ifm. Tilskuddsbaserte videreutdanninger. "Fastvikar"-utgift balanseres i 2024 opp av inntekt sykepenger/vakanser og inntekt fra tilskuddsmidler kompetanseheving-slik tiltaket er tenkt.					
2731	Barnevern tiltak - innenfor (F251) familien	625 996	751 436	125 440	83,31 %
Budsjettregulert i mai fra kr 519' til kr 751', altså et merbehov på kr 232'. Regnskap viser et mindre behov på kr 125' med utgangspunkt i regulert budsjett. Avvik forklares med inntekt/refusjon på 187' i november-24 som ikke var forventet/budsjettert.					
2732	Barnevern i fosterheim - inkl 2731 F252 utenfor fam	9 180 069	9 388 100	208 031	97,78 %
Budsjettregulert i mai fra kr 8.353' til kr 9.388', altså et merbehov på kr 1.035'. Ny vurdering i månedsskifte september/oktober, viser omtrent lik vurdering som i mai, men med forventning om et noe mindre forbruk uten at man foretok regulering pga usikkerhet totalt. Regnskap viser et mindre behov på kr 208' med utgangspunkt i regulert budsjett.					
2800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	58 232	58 232	0,00 %
2900	Motpost avskrivninger	0	-366 000	-366 000	0,00 %

OPPSUMMERING;

Ramme 2 –har pr 31.12.2024 et mindre forbruk på kr 672 616. Generelt innsparingstiltak på 590.000.- er innfridd. Ramme 2 fikk overført kr 2,6 mill. til lønnsøkninger i 2024, evt. øvrig lønnsøkning er dekket innenfor rammen. Hovedsakelig kommer mindre forbruket av økt refusjon sykkelønn. I tillegg ble innkjøp- og stillingsstopp iverksatt som et tiltak i 2024.

16.3 Nærvær/Hms

Flere av avdelingen har et lavere nærvær en landsgjennomsnittet KS.

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

Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Avdelingene hadde en fin økning i nærvær gjennom 2023, men 2024 bærer preg av høyt fravær.

Oppsummert er det i 2024 flere langtidssykemeldinger og korttidssykemeldinger. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelaterte og det er i så måte utfordrende å jobbe med langtidssykemeldingene da de ikke er arbeidsplassrelaterte.

Vi har flere ansatte som studerer, og noe av fraværet er knyttet opp mot studiefravær. Skolen ser årlig en økning på 3.termin som er deler av skolens sommerferie. Sykefraværet gjenspeiler da i stor grad langtidssykemeldte.

Det er særdeles utfordrende å skaffe vikarer ved både korttids- og langtidssykdom. Dette har følger for oppfølging og undervisning for elevene.

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

Barnevern/PPT:

2021 og 2022 var det i snitt et økende nærvær sett ift 2020. I 2023 har man hatt noen langtidssykemeldinger, som ikke var arbeidsrelatert, på begge fagenhetene. I 2024 har avdelingen hatt et par legemeldte sykefraværperioder. Ingen av disse sykemeldingen har vært/er arbeidsrelaterte. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Avdelingen har hatt mer stabilitet i bemanning de siste årene sammenlignet med for noen år tilbake. Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt uttrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Hjemmekontor ble i oktober 2024 formalisert gjennom utarbeidet policy og tilhørende individuelle avtale. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/oppsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne fastvikarressursen er også viktig for å kompensere vikarbehov når ansatte tar videreutdanning i årene fremover – dette for å kunne innfri kompetansekravene som trer i kraft fra 2031. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner-særlig med erfaring fra kommunalt barnevern. Vi er spent på resultatet/utfall av arbeidet som Namdal regionråd og Namdal studiesenter (samt med flere universiteter, høyskoler og andre studiesentre) jobber med- for å kunne tilby fleksible utdanninger innenfor sosialfag med utgangspunkt i Namsos som kan kombineres med jobb.

Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Fortsatt høyt nærvær på ansvar 2250 – undervisning.

Fravær på avd bhg skyldes i hovedsak langtidssykemeldinger.

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

Grong voksenopplæring:

Vi har fortsatt lave nærværstall. Selv om vi hadde et økt nærvær 3.kvartal i 2024. Nærværstall for 4. kvartal 2024 er igjen lave. Lave nærværstall skyldes i hovedsak langtidssykemeldinger. Pga at totalt antall ansatte er lavt, blir nærvær lavt når flere ansatte er sykmeldt over tid. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelatert. I tillegg til sykefravær har vi også fravær knyttet opp mot utdanning.

Bergsmo barnehage:

Øking av nærværet i 3.kvartal med en liten nedgang i 4.kvartal. Fraværet kan i hovedsak tilskrives langtidssykemeldinger som ikke er arbeidsrelaterte. Lite tilgang til vikarer fører til større belastning på de ansatte som er på jobb, men de er løsningsorienterte og positive. Medarbeidersamtaler for 2024 ikke gjennomført, da leder ikke har vært tilstede.

Ekker barnehage:

Nedgang i nærværet gjennom hele 2024. Dette skyldes i hovedsak langtidssykemeldinger som i utgangspunktet ikke er arbeidsrelaterede, men med høyt fravær og lite tilgang på vikarer blir det stor slitasje på den gjenværende personalgruppa. Så at man etter hvert kan få sykemeldinger knyttet til fraværet kan ikke utelukkes. De ansatte er løsningsorienterte, positive og samarbeider godt innad på barnehagen. Har en ansatt på utdanning som gjør at det blir noe fravær knyttet opp mot det, samt noen egenmeldingsdager. Medarbeidersamtaler for 2024 ikke gjennomført, da leder ikke har vært til stede.

Rønningen barnehage

Nærværstallene var for 2023 stigende, men har i 2024 gått litt tilbake de to første kvartalene. Har et gjennomsnitt på 87,6 for 2024. Fraværet i barnehagen er relatert til både langtidssykemeldinger, egenmeldingsdager, studiepermisjon og andre permisjoner/ferie. Hver enkelt blir fulgt opp jevnlig med oppfølgingssamtaler og individuelle tilpasninger blir forsøkt gjennomført. Mangel på tilgangen på vikarer, redusert bemanningen samt stor arbeidsmengde sliter på personalgruppa. De ansatte er endringsvillig og løsningsfokusert og samarbeider på tvers på huset i et mangfold av et felleskap. Medarbeidersamtaler for 2024 ble påbegynt, men de fleste samtalen ble utsatt.



16.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Det har vært gjennomført samarbeidsmøter i barnehagene, skolene og i Flyktningetjenesten. Det er også gjennomført møter med tillitsvalgte i forbindelse med utlysning og rekruttering av ansatte. Det er ikke gjennomført samarbeidsmøter etter sommeren på Flyktningetjenesten, da det manglet

verneombud på kommunehuset.

16.5 Internkontroll og avvik

Grong barne- og ungdomsskole

GBU har hatt fokus på at hver enkelt ansatt skal melde avvik via Compilo. Det gjennomfører årlig opplæring og oppfølging for å holde fokus. Det er i hovedsak to kategorier det meldes avvik på. 1. Ikke gjennomført spesialundervisning grunnet fravær blant ansatte. 2. Vold og/eller trakassering mot elever og ansatte. Det er en jevn fordeling i type avvik. GBU hadde 7 avvik gjennom 2024, mot 19 avvik i 2023. En nedgang i avvik viser at man må ha et større fokus på at avvik skal meldes, da 7 avvik ikke er representativt når det kommer til mangelen på spesialundervisning for enkeltelever.

Barnevern/PPT:

Avdelingen har i noen år jobbet med å få kultur på å melde evt HMS-avvik via Compilo der hver enkelt ansatt har ansvar selv. Dette har vært gjentatte tema både i personalmøter og i medarbeidersamtaler de siste årene. Ansatte har meldt opp slike avvik via Compilo disse årene. Likevel er det nok viktig å ha dette som et tema jevnlig for å sikre at rapportering skjer fra ansatte når det er riktig. Antall innmeldte avvik økt i 2024 sammenlignet med tidligere, noe som hovedsakelig årsaksforklares i økt bevissthet om det å melde ifra.

PPT

PPT har avviksmelding på følgende fagområde ut fra det juridiske kravet som foreligger: Sakkyndig vurdering, saksbehandling skal ikke overskride 3 mnd. etter mottatt forespørsel om sakkyndig vurdering. PPT har i 2024 ett avvik.

Barnevern:

Barnevern har fått utarbeidet og etablert gode rutiner for en god praksis på egen internkontroll og opplever større grad mer og mer kontroll på det faglige arbeidet. Barnevernet rapporterer evt. kvartalsvis faglige avvik via avvikssystemet Compilo. Internrapportering er gjennomført for 2.kvartal 2024, hvor det er meldt om marginale avvik på området undersøkelse og hjelpetiltaksarbeid, samt et eksternt avvik når det gjelder plasserte barn. Barnevern startet så vidt med å foreta ROS analyser og har ut fra det valgt å ha fokus på barnets beste og barns medvirkning, som en del av dette har man valgt å gjennomføre en spørreundersøkelse til barn- den vil bli gjennomført i løpet av 2025.

Barnevern deltar i egenvurderings tilsyn (LOT2024/225- Landsomfattende Tilsyn) via helsetilsynet og statsforvalteren, på område undersøkelse i barnevernet. Dette som en oppfølging av landsomfattende tilsyn i 2020/2021 samt landsomfattende tilsyn i 2008/2009. Det er utarbeidet en plan for gjennomføring av arbeidet og det er foretatt et utvalg av aktuelle saker, samt en gjennomgang av disse. Egenvurderingstilsynet startet opp i oktober 2024 og vil strekke seg ut over inngangen på 2026. Barnevern ser dette som en god mulighet for opplæring av ansatte samtidig som man ønsker at flere skal få større eierskap til bakgrunnen for mulige avvik samt fokus på kvalitet og kvantitet i barnevern faglig arbeid. Dette i stedet for en systemrevisjon foretatt uten fra hvor ansatte får en noe dårligere forhold til tall og avvik som fremkommer. Tjenesten kommer derfor til å prioritere dette som neste ROS.

Flyktingetjenesten:

Det er meldt 4 avvik i 2024 som omhandler tjenesteproduksjon og kontorlokaler. Avvik tas opp i avdelingsmøter og samarbeidsmøter med tillitsvalgte og verneombud. Avvik kontorlokaler er fulgt opp med bedriftshelsetjenesten og ledelsen. Tiltak ventilasjon er gjennomført, det arbeides med møterom som ivaretar sikkerheten. Utdfordringer med kontorlokaler blir en del av den helhetlige rom gjennomgangen på kommunehuset som skal gjennomføres .

Grong voksenopplæring:

I 2024 har det blitt meldt inn to avvik i Compilo. Vi har økt fokus på hvordan de ansatte fører avvik. Dette arbeidet vil fortsette i 2025.

Bergsmo barnehage:

Gjennomført vernerunde mai 2024. Det er meldt og registrert flere avvik på Compilo i 2024. Avvikene handler om bemanning, vikarinneleie, tapt plantid for pedagoger og renhold.

Det er gjennomført fem samarbeidsmøte for alle barnehagene med TV og VO i 2024.

Harran oppvekstsenter:

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

Ekker barnehage:

Har blitt meldt flere avvik på Compilo i 2024. Disse avvikene gjelder manglende bemanning, vikarinneleie, tapt plantid for pedagogene og renhold.

Vernerunde gjennomført juni 2024.

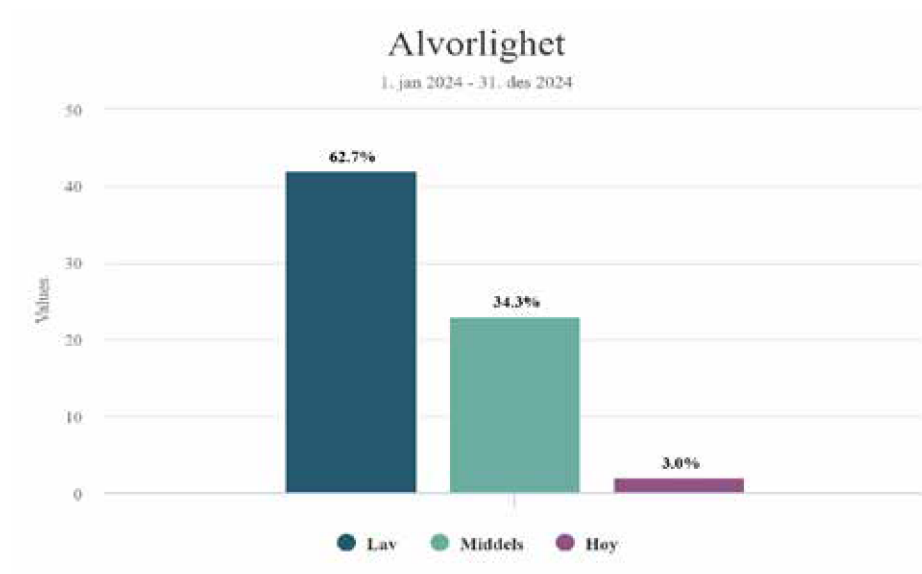
Rønningen barnehage:

Gjennomført vernerunde mai 2024. Flere oppgaver/avvik er blitt utført og lukket. Oppgaver/avvik blir lagt inn fortløpende i Famac ved behov.

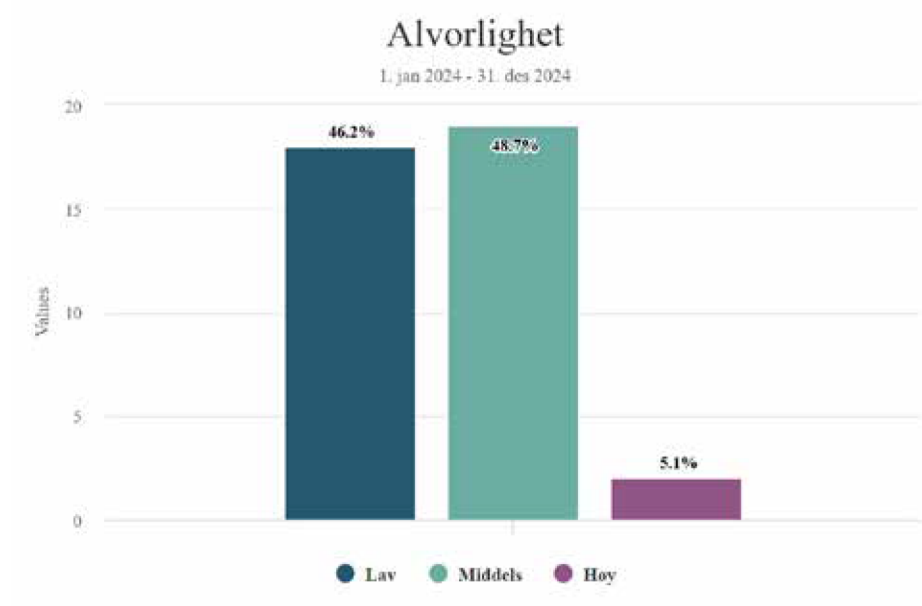
Det er flere avvik som er registrert i Compilo i 2024. Det går på bemanning/vikarinneleie og renhold.

Barnehagene setter mer fokus på avvikshåndtering gjennom revidering av instruksjer, rutiner og oppfrisking av Compilo.

Tjeneste brukere



Organisasjon/internt



HMS



Det er i 2024, gjennomgått på ledernivå hva er et avvik, hva melder vi og når skal avvik meldes. Dette er også tatt opp med ansatte. Det må jobbes videre med avvikskulturen som en del av kvalitetsarbeidet, og for å forbedre tjenestetilbudet. Det kan være en underrapportering på avvik.

16.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2024.

Forebyggende plan ble vedtatt i kommunestyret i mai, og planen er sendt til Statsforvalteren. Arbeidet med den forebyggende plan gjøres gjennom bla kommunens arbeid med BTI.

Prioritering av arbeidsoppgaver som følge av fravær, har gjort at oppstart av utviklingsplaner og bla revidering av plan for trygt og godt skole-barnehagemiljø er utsatt.

Annen daglig drift

Det rapporteres fra flere avdelinger, at en har barn/elever med sammensatte utfordringer som krever mye oppfølging/ressurser. Dette er krevende for den enkelte avdeling å håndtere, hva gjelder både personell, kompetanse og økonomi.

Flere av avdelingene har et lavere nærvær enn landsgjennomsnittet til KS. Det er også utfordrende å få tak i vikarer, det er derfor i perioder utfordrende å sikre stabilitet og forutsigbarhet. Det vil være viktig å ha økt fokus på tiltak for å øke nærværet på flere av avdelingene i ramme 2 i 2025.

Det er igangsatt forberedelse til gjennomgang av barnehagestruktur i Grong kommune med utgangspunkt i Kommunestyrets vedtak 20. juni 2024:

«Administrasjon skal starte en grundig prosess med en helhetlig gjennomgang av barnehagestruktur i Grong kommune, som skal være ferdig utredet innen 1.1.25.»

Prosjektplan for helhetlig gjennomgang av barnehagestruktur i Grong kommune, ble tatt til orientering i formannskapet den 10.09.2024, sak 50/2024. Det ble opprettet og utarbeidet mandat for styringsgruppa, arbeidsgruppa og referansegruppa. Det er blant annet gjennomført brukerundersøkelser til alle foreldre med barn i barnehagene i Grong, og alle ansatte i barnehagene i

Grong. Referansegruppa har bistått arbeidsgruppa i bla utarbeidelse av brukerundersøkelsene. Ut fra brukerundersøkelsene ble det i referansegruppa utarbeidet 10 vurderingskriterier. I utvidet referansegruppemøte ble det gjennomført workshop hvor en så på ulike strukturalternativer. Det ble valgt å utrede 4 ulike strukturalternativer. Det ble gjennomført et åpent digitalt informasjonsmøte i desember. Arbeidsgruppa har arbeidet med utredningsrapport og kunnskapsgrunnlag. Ekstern konsulent har bistått arbeidsgruppa og referansegruppa i prosjektet. Formannskapet vedtok å utvide fristen til 1.2.2025.

Det ble i 2024 startet å se på samarbeid og samorganisering mellom voksenopplæringen og flyktningetjenesten. Arbeidsgruppe med opprettet, foreløpig konklusjon er at det vil være en styrke å ha felles lokaler for å kunne nå målet om mer samorganisering. Uavhengig av dette samarbeider disse to tjenestene i dag godt på både individ og systemnivå.

Det er ikke gjennomført møter i ungdomsrådet i 2024, det vil være viktig å ta tak i arbeidet med å få opprettet et aktivt ungdomsråd i 2025.

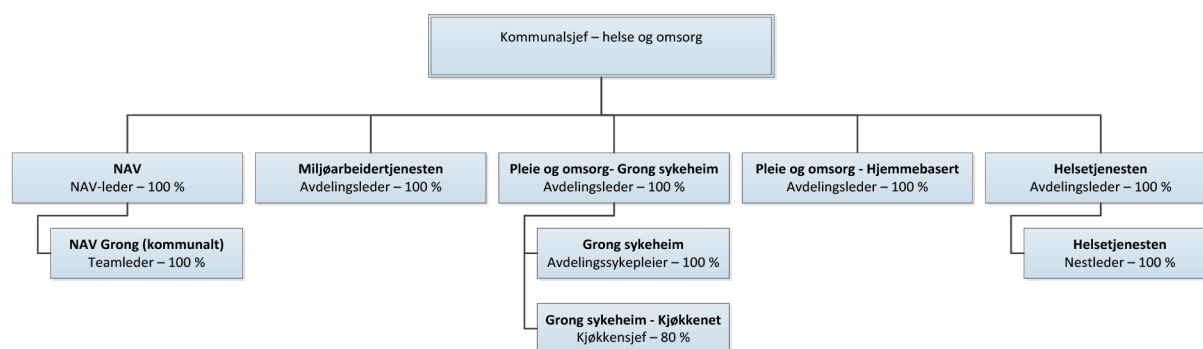
Nye tiltak på barnevernsområdet er ressurskrevende, og medfører utfordringer i forhold til vedtatt budsjett for 2024.

Det oppleves fortsatt ett godt og konstruktivt samarbeidet i Indre Namdal, hva gjelder både vertskommunesamarbeid, men også samarbeid i de ulike fagnettverkene for avdelingene i ramme 2.

17 Rammeområde 3. Helse og omsorg

17.1 Organisering

Ramme 3 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



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

17.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 3	Regnskap 2024	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	94 435 037	84 622 464	112 %
Sykelønnsrefusjoner	-5 438 346	-4 466 576	122 %
Øvrige kostnader	45 893 582	43 470 031	106 %
Inntekter	-27 759 074	-27 512 588	101 %
Rammeområdets nettoutgifter	107 131 199	96 113 331	111 %

2024					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	ALLE	107 131 201	96 113 331	11 017 870	111,46
3000	Administrasjon helse og omsorg	2 247 737	2 515 026	-267 289	89,37
Avviket fremkommer som et resultat av flere store prosjekter ligger under ansvaret.					
3101	Pleie og omsorg sykeheim	32 793 270	31 724 358	1 068 912	103,37

Overforbruk skyldes lønnsøkninger, overtidsutbetalinger på bakgrunn av mange vakante stillinger og mangel på personell. I tillegg bruk av vikarbyrå gjennom store deler av året som er vanskelig å budsjettere.					
3102	Vaskeri	1 213 469	1 057 644	155 825	114,73
Overforbruk skyldes lønnsøkning. Økte priser på renholdsartikler. Mindre inntekter på salg av tjenester enn forventet.					
3103	Kjøkken	3 264 540	3 108 057	156 483	105,03
Overforbruk skyldes i hovedsak økte matvarepriser, noe på lønnsøkninger. Høyt trykk på sykeheimen gjennom hele året gir utslag på poster på kjøkken også.					
3104	Dialyse	-158 027	3 256	-161 283	-4 853,42
3201	Hjemmesykepleie	10 965 357	10 022 150	943 207	109,41
Overforbruk skyldes i hovedsak lønnsutgifter, og spesielt bruk av overtid pga mangel på personell. Fastlønnsbudsjettet ble tatt for mye ned uten at det ble gjennomført tiltak som kompenserte for dette. For dårlig oversikt over refusjon sykepenger.					
3202	Hjemmehjelp	852 457	827 543	24 914	103,01
3203	Annen hjelp for eldre og funksjonshemmede	-47 390	0	-47 390	0
3209	Frivilligsentralen	250 000	284 000	-34 000	88,03
3300	Administrasjon sosialtjeneste	2 455 718	2 326 178	129 540	105,57
Overforbruk skyldes i hovedsak økte utgifter på vertskommuneområdet og kommunens andel i dette (lønnsøkning, økte driftskostnader som f. eks tolkeutgifter)					
3302	Økonomisk sosialhjelp	8 586 413	8 650 000	-63 587	99,26
Regnskapet går i balanse som følge av budsjettregulering i løpet av året og ekstra tildeling. I utgangspunktet stort overforbruk i forhold til opprinnelig budsjett. Utdfordrende området å budsjettere på, da det mange utenforliggende årsaker som påvirker utbetalingen (bosetting, alder på bosatte, prisstigning gjør at flere har behov m.m)					
3303	Kvalifiseringsordningen	0	20 000	-20 000	0
3304	Forebyggende tiltak	47 382	55 400	-8 018	85,53
3400	Legekontor	15 094 097	13 334 142	1 759 955	113,2
Overforbruk er i hovedsak knyttet til kostnader ved bruk av vikarbyrå for innleie av leger, samt lønnskostnader knyttet til ekstra innleie av personal på forkontor					
3402	Felles kommuneoverlege	515 294	459 715	55 579	112,09
3500	Fysioterapi	1 707 312	1 451 099	256 213	117,66
Overforbruk knyttet til lønnsøkninger, og til at reduksjon av stillinger trådte i kraft senere på året enn forespeilet i budsjett. I tillegg kommer utkjøp av privatpraktiserende fysioterapeut som en betydelig ekstrautgift som det ikke var tatt høyde for i budsjett. På inntektssiden har vi hatt en nedgang på grunn av tap av leieinntekter i fht overnevnte hjemmels opphør.					
3501	Rehabilitering og forebygging	2 395 245	2 061 568	333 677	116,19
Overforbruk skyldes i all hovedsak at man har vært for optimistisk i første budsjettregulering i 2024 i fht mulighet for innsparing. Årsregnskap ligger veldig tett opp til opprinnelig budsjett, men vi har ikke klart å nå innsparingsmål blant annet på grunn av lønnsøkninger og økt utgift til andel i Namdal Rehabilitering AS					
3502	Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter	831 913	736 370	95 543	112,97
Økningen er direkte knyttet til økning i søknad om tjenester. Koordinerende enhet hadde i 2024 en voldsom økning i søknader om tjenester på dette området og behandlet i 2024 83 individuelle søknader.					
3503	Dagtilbud	455 330	477 697	-22 367	95,32
Innsparing med bakgrunn i vakanse deler av året					
3600	Psykisk helsevern	3 248 425	2 550 290	698 135	127,37
Overforbruket er i stor grad knyttet til lønnsøkninger, samt økt innsats for å dekke lovkrav på tjenester til barn og unge. Vakanser på ansvar 3630 er kompensert på 3600. Sykefravær i enkelte stillinger har medført tap i fht					

sykepengerefusjon. Stor aktivitet i kriseteamsarbeid har også medført betydelige ekstraavgifter til lønn og overtidstillegg. På toppen kommer en nesten tredobling av tolkeutgifter. Vi har ikke klart å stramme inn i fht redusert inntekt på sykepengerefusjonen og lønnsøkningen siste tertial i 2024, og har derfor ikke truffet i fht siste budsjettregulering i 2024.					
3610	Frisk i friluft	3 607	8 000	-4 393	45,08
Mindreforbruk knyttet til at deler av utgiftene er ført på ansvar 3600 av regnskapstekniske årsaker.					
3630	Helsestasjon	2 589 821	2 396 256	193 565	108,08
Overforbruk på ansvar 3630 er i all hovedsak knyttet til innleie via byrå. Innleie har vært helt nødvendig for å kunne fylle minimumskrav til tjenesten					
3700	Avdeling for funksjonshemmede	11 366 191	9 290 503	2 075 688	122,34
Overforbruk skyldes blant annet høyt sykefravær og lønnsøkning. Ved innleie har vi vært nødt til å bruke ansatte som det har blitt utløst forskyvning eller overtid på i stor grad. Det er også forsøkt å begrense innleie, men i månedene før jul har vi for det meste vært nødt til å ha full bemanning ut fra det arbeidstrykket som har vært. Det er også en forklaring at vi ikke fikk så mye statlig tilskudd som forventet. Dette skyldes i stor grad pensjonsberegninger. (Mye lavere pensjons% i 2024, enn i 2023 for eksempel. Vi brukte mye av premiefond i 2024, da det hadde vært store overskudd i KLP. Dette reduserte premien kommunen betalte i 2024 – og således pensjons% i beregningen for refusjon av ressurskrevende brukere.) Videre er det omlegging av beregningsmetoden for refusjon ressurskrevende brukere, denne omleggingen alene utgjør kr 415 000 mindre refusjon i ny metode enn ved gammel metode.					
3701	Forsterket tilbud utenfor bofellesskap	3 714 040	3 149 300	564 740	117,93
Overforbruk knyttet til indeksregulering av timepris					
3702	Avlastningstiltak i bolig	3 638 381	3 543 984	94 397	102,66
Her skyldes overforbruk for det meste at det blir innvilget mer avlastning enn det det er i utgangspunktet budsjettet med. Det har vært en stadig økning på avlastninga de siste årene. I ferier er behovet for avlastning hos flere familier større på grunn av stengt sfo og skole. Det har vært vanskelig å forutse hvor mye ressurser som det har vært behov for. Også at vi har skiftet bygg som brukes til avlastning har gjort at vi har måtte bruke en del ressurser på å pusse opp i det nye bygget. Dette grunnet for lite vaktmesterressurser vil jeg påstå.					
3800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-3 023 203	3 023 203	0
Ikke klart å ta inn merforbruk meldt ved 2. tertial 2024.					
3900	Motpost avskrivninger	-916 480	-916 000	-480	100,05

OPPSUMMERING:

Ramme 3 – hadde pr 31.12.2024 et merforbruk på kr 11 017 870.

De aller fleste fagområdene innenfor rammen opplever et meget stort trykk på tjenestene. Dette i kombinasjon med mangel på arbeidskraft og store lønnsøkninger, har medført at lønnspostene har hatt tidvis store overskridelser.

På flere fagområder måtte det brukes vikarbyrå for å dekke nødvendig kompetanse. Legetjenesten, helsestasjon og sykeheimen er de avdelingene som har størst behov for å bruke byrå. Utfordringene med å skaffe nødvendig fagkompetanse har vært stor. Dette gjør at utgiftene på dette fortsatt er store og økende. Kommunen lyktes med å ansette fast ansatte leger fra 01.10.2024, dette vil bidra til å ha kontroll på disse kostnadene framover.

Økonomisk sosialhjelp har vært utfordrende. Det har vært en vesentlig økning i utbetalingene, og utgiftene her varierer og er vanskelige å budsjettere. De klarte å holde seg innenfor revidert budsjett som ble økt med 1 750 000 ved regulering i løpet av året.

Innmeldt behov for tilleggsbevilgning/merforbruk på kr 3 023 000,- i 2. tertial er det ikke funnet inndecking for, ikke den gang og ikke pr 31.12.2024.

Som en følge av de store overskridelsene vil det for 2025 bli satt økt fokus på jevnlig rapportering. Samt sett på mulighetene for verktøy som gi muligheter for rask og god kontinuerlig statusoversikt. Videre understreker resultatet behovet for å finne riktige tiltak i den omstillingsprosessen som skal gjennomføres for 2025.

17.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Grong Sykeheim (inkl. kjøkken/vaskeri)	88,1	92,6	93,2	90,7	2022
	84,5	82,9	87,3	86,9	2023
	88,8	92,3	87,2	86,1	2024
Hjemmebasert omsorg	84,6	88,4	81,6	80,7	2022
	84,8	91,3	97,2	98,6	2023
	89,7	93,8	91,9	91,1	2024
Helsetjenesten	84,6	85,5	87,8	80,0	2022
	92,5	85,6	90,2	83,5	2023
	89,2	87,5	91,5	90,5	2024
Miljøarbeidertjenesten	91,2	92,7	96,1	94,0	2022
	89,1	89,7	95,7	87,3	2023
	89,0	89,9	87,0	79,2	2024

Helsetjenesten: Høyt fravær på flere ansvar. Tett oppfølging av medarbeidere med langtidsfravær, og tiltak er iverksatt for å lette tilbakekomst og forebygge videre fravær. Medarbeidersamtaler gjennomført før 1.4.24. Avdelingsmøter gjennomført jevnlig, samt felles prosessmøte knyttet til omstilling og medarbeiderskap. Faste møter i samarbeidsutvalg for fysioterapeuter avholdes etter planen.

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri): Økt fravær utover året. En del langtidsfravær som delvis skyldes slitasjeskade over tid. Har hatt noe korttidsfravær som er knyttet til slitasje/arbeidsbelastning. Vi har mange vakante stillinger, noe som fører til ekstra belastning på faste ansatte når vi i tillegg har for lite tilgang på vikarer.

Vi har jobbet en del med forebygging samt oppfølging opp mot sykmeldte, men har en del å gå på. Det er tidkrevende, og det krever en forståelse og god dialog med den ansatte og fastlege. Vi har som mål å være tettere på, både for å komme med tiltak for i stor grad unngå sykmeldinger, og for å få ansatte raskere tilbake i jobb.

Hjemmebasert omsorg: Har hatt noe langtidsfravær som utgjør mye i en liten avdeling. Dette er ikke arbeidsrelatert fravær. Bemanningen har ellers vært stabil.

Miljøarbeidertjenesten: Vi har hatt en del langtidsfravær etter sommeren som gjør at vi har hatt det laveste nærværet på lenge. Det skyldes fravær i flere store stillinger og noe korttidsfravær. Det meste av fraværet er ikke arbeidsrelatert.

NAV Indre Namdal: NAV Indre Namdal har hatt noe sykefravær deler av året. Største utfordringen har vært vakanse på stillinger som vi ikke har klart å bemanne. Det har derfor vært høyt trykk på de som har vært til stede.

17.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

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

Helsetjenesten: Møtene gjennomføres jevnlig, ca hver 6. uke. God deltakelse og godt engasjement fra fagside og tillitsvalgte. Verneombudrollen ikke besatt i 2024.

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

NAV Indre Namdal: Det har vært gjennomført månedlige møter med tillitsvalgte på arbeidsplassen og eget verneombud (MBA-møter). Faste saker er status NAV Indre Namdal og gjensidig informasjon. Referat legges ut til alle ansatte på Teams. I tillegg er det møter med tillitsvalgte som skal kobles på i ansettelsesprosessene. Tillitsvalgte på arbeidsplassen (1 kommunalt og 1 statlig) har ønsket at vi endrer på møtefrekvensen. Fra og med høsten 2024 er det prøvd ut møter annenhver måned, der en kan ta ekstra møter ved behov. Vil bli evaluert i 2025 hvordan det fungerer. Det er ett tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud.

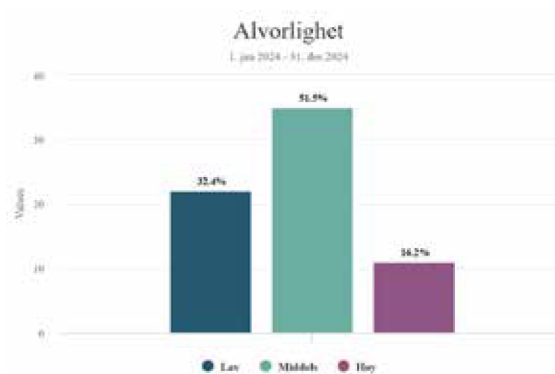
17.5 Internkontroll og avvik

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

Statistikken viser at de fleste avvik som blir meldte omhandler oppfølging og behandling av brukere. Forskjellige former for utagering, fall og legemidler som nektes inntatt. I økende grad viser avviksstatistikken resultatet av økt press på tjenestene i kombinasjon med de utfordringene man har i forhold til rekruttering og bemanning.

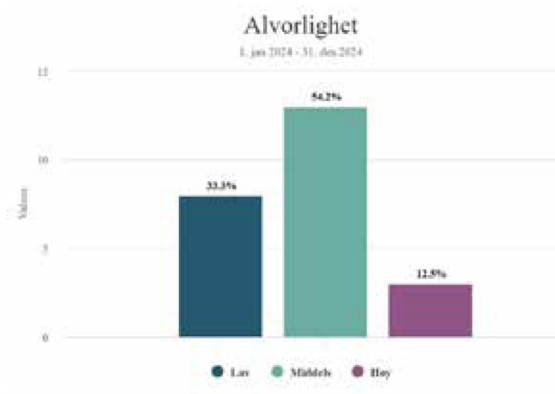
Følgende avvik er rapportert i Compilo:

Tjeneste/bruker:

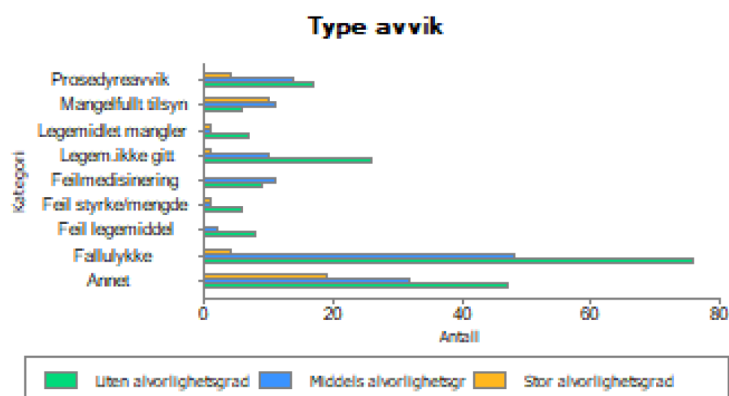


Organisasjon/internt:

Hms:



Følgende avvik er registrert i fagsystemet:



Hjemmetjenesten: Har gode rutiner for melding av avvik i fagsystemet profil. Mengden avvik har økt betraktelig de siste årene og mye går på fallulykker, medisinavvik og rutiner rundt medisinbehandling. Antall avvik har nesten doblet seg fra 2022 til 2024.

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

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

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

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

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

Vi ser en økning i antall avvik. Dette går spesielt på avvik i forbindelse med vold og trusler om vold. Noe avvik også på arbeidsoppgaver som ikke blir gjennomført, samt pasienter som ikke får tilstrekkelig oppfølging på bakgrunn av høyt trykk på tjenestene og mangel på kompetanse. Vi har gjennomført kurs i vold og trusler for alle ansatte og vikarer for å trygge ansatte i håndtering av slike situasjoner. Det jobbes også kontinuerlig med å få utnyttet de ressursene vi har på en best mulig måte gjennom prosjektet tjenestestyrt bemanning.

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

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

NAV Indre Namdal: NAV Indre Namdal bruker både statlig og kommunalt avvikssystem. Ansatte kan melde avvik gjennom Compilo eller NAVet (Intranettet til NAV). Det skal meldes avvik på alle områder (vold og trusler, mobbing og trakassering, skader på personer/utstyr, ulykker, fysiske-, psykiske- og organisatoriske forhold). Avviksrutiner gjennomgås med ansatte en gang i året, jfr. lokal IA/HMS-plan. I 2024 er det gjennomført 2 sikkerhetsøvelser, i tillegg til felles brannøvelse på huset i desember. Det er ikke gjennomført vernerunde i 2024. Det har vært en økning i melding av avvik. I hovedsak handler det om avvik som skjer som følge av høyt arbeidspress.

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

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

17.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2024

Kommuneoverlegen har over en tid jobbet med oppdatering av diverse planverk. Det er også laget nye planer i henhold til lovpålagte krav. Planer som nå er ferdigstilte er; smittevernplan, infeksjonskontrollprogram, pandemiplan, plan for massevaksinering, tuberkuloseplan og oversiktsdokument folkehelse. Det er lagt ned en stor innsats for å få på plass disse viktige planene.

Arbeidet med Forebyggende plan for Grong kommune er ferdig. Det jobbes videre med implementering gjennom BTI- modellen.

Øvrig planarbeid: Arbeidet med rusplanen på interkommunalt nivå, er iverksatt siste kvartal 2024. Lokale planer for habilitering og rehabilitering, vold i nære relasjoner og ungdomsplan, skal implementeres i arbeidet i Grong kommune, og må sees i sammenheng med kommunens øvrige planarbeid. Rullering er planlagt i 2025, og planene behandles som fagplaner uten politisk behandling.

Annen daglig drift

Helsetjenesten Utfordringer i fht nærvær har vedvart ut 2024, tjenesten preges av noe langtidsslitasje i fht oppgaver som må ivaretas. Det arbeides med å fylle de vakansene som er kritiske å fylle, samtidig er det utfordrende å møte etterspørsel og forventninger.

Alle fagområder har stor aktivitet og det er venteliste på flere av tjenestene. I 2025 vil vi måtte forvente mer misnøye blant brukerne av tjenestene, da vi ikke kan opprettholde dagens tjenestetilbud med innsparingskrav på den ene siden og en mengde nye oppgaver på den andre siden. I tillegg medfører forebyggende plan samt arbeidet med BTI, og de økte forventningene som dette medfører til koordinerende enhet og tverrfagligteam, økt belastning på tjenestene. I tillegg ser vi at innsparinger og vakanser på andre områder i kommunen fører til merarbeid på vårt område, noe som igjen fører til større slitasje.

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

I 2024 fikk Familiebasen 168 henvisninger I tillegg til de 126 som hadde aktive tjenesten inn i 2024. Til sammen betyr dette at 294 brukere har hatt tjenester i 2024. Det er en økning på 52 personer fra 2023.

Økingen er størst i gruppen med voksne tjenestemottakere. Vi har samme nivå på tjenestene for barn og unge som forrige år i antall personer. Vi når fortsatt flere kvinner enn menn, men økingen i oppfølging er ganske jevnt fordelt på kjønn. 38 er definert som skolehelsetjeneste og er det samme antall som i 2023. 24 har hatt Cos-P som eneste tilbud. Cos P er et 16 timers relasjonsbasert foreldreprogram fordelt på 8 samlinger. Det ble arrangert tre gruppekurs våren 2024. ett kveldskurs og to dagkurs. Et av dagkursene var etter forespørsel fra flyktning tjenesten. Kurset ble gjennomført med tilstedeværende tolk for 15 ukrainske omsorgsgivere.

«Se barnehagebarnet innenfra» et Circle of Security- kurs for barnehageansatte ble arrangert som et ledd i kompetanseheving for alle ansatte i barnehagene i Grong kommune.

Vi har gitt gruppetilbud til følgende; 10 familier med 18 foreldre og 17 barn hvorav 2 barn med funksjons-nedsettelse, samt 15 ukrainske flyktninger

Antall familier på individuelle kurs; 9 familier / 18 foreldre, 28 barn og 4 barn med funksjonsnedsettelse som blir indirekte berørt.

SIBS – en intervensjon for søsken og foreldre til barn med kronisk sykdom eller funksjonsnedsettelse. I november 2024 ble det arrangert SIBS – gruppekurs: Deltakere på SIBS – gruppekurs var to familier og to barn.

Den kommunale fysioterapitjenesten hadde i løpet av 2024 ca. 30 barn fra 0-16år til fysioterapioppfølging. I tillegg har den ansvar for oppfølging av pasienter på sykehjem, og den deltar i det forebyggende arbeidet på helsestasjonen, blant annet på barseltreff og 4-års kontroller. Fysio- og ergoterapitjenesten drifter i samarbeid med hjemmesykepleien tilbudet hverdagsrehabilitering. Hverdagsrehabilitering er 6 uker med trening i brukers hjem, med treningsoppfølging 3 ganger i uka. I løpet av 2024 var det 6 stk som hadde hverdagsrehabilitering.

Det sees en stor økning i hjelpemiddelformidling. Ut fra rapporter i profil var det i 2024 116 brukere som hadde tjeneste fra det kommunale hjelpemiddellagret. Her er det sannsynlig at det er noe feilmargin og det faktiske tallet antas å være noe høyere. Flere av disse brukerne har flere hjelpemidler. I tillegg kommer søknader om hjelpemidler fra NAV Hjelpemiddelsentral, som er den største delen av hjelpemiddelformidlinga. I 2024 ble det utlevert 634 hjelpemidler fra NAV Hjelpemiddelsentral til brukere i Grong kommune.

I løpet av 2024 ble fysioterapitjenesten redusert med 0,5årsverk avtalefysioterapi, noe som førte til et betydelig større trykk på de gjenværende avtalefysioterapeutene, og også den kommunale fysioterapitjenesten. Med reduksjonen mistet man også psykomotorisk kompetanse. De to årsverkene med avtalefysioterapi som er igjen hadde til sammen 279 pasienter innom i løpet av 2024, hvorav 139 av disse var nye henvendelser. Fysioterapeutene med driftsavtale server tjenester til en stor del av befolkningen og har både enkeltbehandling, treningsgrupper og bassenggrupper.

Til sammen betyr det at over 330 pasienter har vært i kontakt med fysioterapitjenesten og godt over 120 stk har vært i kontakt med ergoterapitjenesten.

I løpet av 2024 brukte kommunen 233 av 245 døgn på Namdal Rehabilitering.

Helsetjenesten drifter også frisklivssentral med treningsgrupper, barseltreff, livsmestringskurs og frisk i friluft. Til sammen nådde tilbudet ca. 50 brukere.

Koordinerende enhet behandlet i 2024 83 saker. 48 enkeltpersoner fikk vedtak, hvorav 18 var barn og 30 var voksne. Flere avslag på tjenester har blitt behandlet av både statsforvalter og formannskapet, og KE har fått medhold i alle avslag. Kriteriene for tildeling av tjenester brukes aktivt i vurdering av alle søknader.

Helsetjenesten er fremdeles delfinansiert av prosjektmidler, og vi er avhengige av å finne bærekraftige løsninger for å sikre forsvarlig driftsnivå fremover i tid. Det er krevende for alle parter å til enhver tid forholde seg til midlertidighet i engasjementer og i fokus for tjenesten. Familiebasen samarbeider med de andre IN4 kommunene i prosjektarbeidet, og interkommunale samarbeid vil i økende grad prege tjenestene i årene fremover.

Oppfølging av ledersamlinger og medarbeiderskapssettingsen, herunder 10-faktor, verdiplakat, medarbeidersamtaler og lokale samhandlingsmøter videreføres og prioriteres.

Legekontoret har nedgang i langtidsfravær. Det er ansatt en sykepleier i ett års svangerskapsvikariat. Legekontoret har fra 01.10.2024 hatt fastleger i alle tre hjemlene. Dette har gitt mer forutsigbare utgifter når man ikke lengre benytter seg av vikarbyrå, og økt stabilitet i tjenesten. Legekontoret har sagt opp leiligheten til vikarleger og dette gir mindre utgifter. Dersom det er behov for legevikar vil disse disponere legevaktleiligheten. Profesjonsnøytrale takster innføres sommeren 2025, og kan føre til noe økte inntekter. Innleie av personell på forkontor reduseres for å minske merutgift. Samtidig ser man et stort trykk på tjenesteområdet. Antall henvendelser er kraftig økende, noe som utfordrer kapasiteten. Ser man dette i sammenheng med kravet til økonomiske innsparinger, gir dette et bilde av en utfordrende situasjon.

Legekontoret flyttet i brakkerigg august 2024 mens de gamle lokalene totalrenoveres. Det tas sikte på innflytting i renoverte lokaler før sommeren 2025. Legekontoret og hjemmesykepleien gjennomfører samarbeidsmøter for bedre samhandling etter at lokalisasjonene til tjenestene har blitt adskilt.

Indre namdalskommunene Grong, Lierne, Røyrvik og Namsskogan samt Nærøysund kommune, har inngått avtale om felles kommuneoverlege. Nytilsatt kommuneoverlege trer inn i stillingen 1. april 2025.

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

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri)

Sykeheimen opplever jevnt høyt trykk på tjenestene. Flere har behov for langtidsplass. Behovet for korttidsopphold og ØHD er fortsatt stabilt høyt. Flere pasienter trenger tettere oppfølging, en til en oppfølging, noe som er ressurskrevende. Pasientene som kommer inn er dårligere, sykdomsbildet er mer komplekst. Det er krevende å sikre god kvalitet da hverdagen er preget av mangel på kompetanse og generell mangel på vikarer/ansatte.

Vi har få vikarer tilgjengelig, spesielt på dagtid. De fleste vikarene er unge og har liten eller ingen erfaring. Det krever at de får god opplæring og de bruker lang tid før de er trygge i sine oppgaver. For mange faste ansatte føles dette noe utrygt og de føler på et ekstra ansvar når de er på jobb. Dette fører til økt slitasje på fast personell. I tillegg skaper lite tilgang på vikarer at faste ansatte går ekstra vakter, som igjen medfører overtid.

Mangel på arbeidsfolk fører til at vi i ledelsen bruker mye tid på drift. Det er krevende å jakte på nye vikarer, legge til rette for opplæring og klargjøre de for oppstart hos oss. Med høyt trykk på tjenestene og noe høyt sykefravær blir dette ekstra krevende. Dette går ut over andre arbeidsoppgaver vi har. Vi er nødt til å sørge for at vi har nok arbeidsfolk på plass.

Sykeheimen har innleid en sykepleier fra vikarbyrå store deler av året. Bruk av vikarbyrå skyldes ferieavvikling og at vi har sykepleiere som er ute i fødselspermisjoner, langtidssykemeldte, eller vakante stillinger. Vi får ikke dekket kompetansen ved hjelp av de ansatte vi allerede har. Innleie via vikarbyrå fører til merutgifter og er vanskelig å ta høyde for når vi planlegger budsjettet.

Med tanke på nåværende utfordringer og hva fremtidsbilde viser i forhold til mangel på fagkompetanse, er vi i gang med prosjektet «tjenestestyrt bemanning». Det handler om å bruke ressursene riktig- til riktig sted og tid. Prosjektet startet opp høsten 2022 og det har vært lagt ned mye godt arbeid. Det brukes 40 % stillingsressurs for å styre prosjektet. Dette er nødvendig for at vi skal kunne drive prosessen fremover. Det er arbeidskrevende prosesser som skaper endringer i arbeidshverdagen til ansatte. Det er viktig med grundig arbeid, for å kunne skape gode og varige arbeidsmetoder, som igjen fører til at kvaliteten på tjenestene opprettholdes på et faglig forsvarlig nivå.

I forhold til prosjektet «medarbeiderutvikling» har vi jobbet en del for å involvere de ansatte. Vi bruker avdelingsmøter der vi starter med refleksjon over tema som ansatte ønsker å diskutere. Vi bruker verdiplakaten hyppig i forhold til ulike tema som blir belyst.

Vi har siden januar utvidet sammensetningen på inntaksrådet med 1 sykepleier fra Nordlyset og 1 sykepleier fra hjemmesykepleien. Dette for å få et bedre bilde av pasientene og få bedre flyt på KTO og ØHD pasienter. I tillegg vil dette bidra til å få en mer felles forståelse for hvordan vi tildeler tjenestene ut ifra de ressursene vi har.

Hjemmetjenesten (hjemmesykepleie og hjemmehjelp) har stort trykk på tjenestene og har en økning i antall brukere med behov for hjelp. Vi har i perioder flere må-oppdrag enn vi klarer å gjennomføre med dagens bemanning. Vi kommer da ikke utenom å leie inn ekstra bemanning, noe som ofte havner på faste ansatte fordi vi ikke har nok vikarer å gå på. Dette medfører igjen økt belastning på ansatte og høye kostnader til overtid.

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

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

I samarbeid med legekantoret har vi jobbet jevnt gjennom hele året med å øke bruken av multidoser eller finne andre løsninger som kan avhjelpe behovet for medisindosering. Dette er tidkrevende, og det vil fortsatt gå en tid før vi ser noen effekt av dette i form av frigjort tid til andre oppgaver. Vi har det siste året økt fra 0 til 24 brukere av multidoser. Disse multidosene administreres av hjemmesykepleien. Samtidig har vi fått noen brukere over på privat multidoser som gjør at de ikke lenger har behov for hjelp til administrering av medisiner fra hjemmesykepleien. Vi fortsetter å jobbe kontinuerlig med dette.

Vi har også gjennomført brukermøter ca. hver 4. uke der vi evaluerer tjenestene vi gir og justerer etter hvert som behov endrer seg. Det jobbes med å bli «strengere» på hvem som får tildelt tjenester og på hvilke tjenester vi tilbyr. Det brukes mer tid på å kartlegge behov før vi fatter vedtak på tjenester. Dette for å treffe med riktig tjeneste på riktig sted og til riktig tid. Vi jobber med å redusere tiltak som ikke er å regne som nødvendig helsehjelp og vi har fokus på bruken av hjelpemidler herunder velferdsteknologi, som skal hjelpe brukerne til egenmestring.

Hjemmehjelpa har kommet i gang med Mobil omsorg og har med seg iPad der de finner sine arbeidslister og oppdaterte tjenestebeskrivelser. Dette har vært krevende å få på plass da det har krevd mye tidsbruk i form av lederressurs, men er et steg i riktig retning for bedre samhandling og pasientsikkerhet. Mobil omsorg og digitale arbeidslister utvikles også videre hos hjemmesykepleien.

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

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

Sammen med miljøarbeidertjenesten ble det i april/mai innført bruk av Pasientnett. Pasientnett er Apotek 1 sin plattform for elektronisk kommunikasjon med hjemmetjenestene der ansatte bl.a. kan administrere medisinbestillinger, kjøpe varer og kommunisere på vegne av pasienter. Tjenesten har medisinsansvar for. Bruken av pasientnett har ført til bedre flyt i arbeidshverdagen. Antall telefoner og fysiske besøk på apoteket er betydelig redusert, og ansatte jobber mer effektivt med administrering av medisiner og varer til våre brukere.

Det vil i større grad være behov for å ta i bruk velferdsteknologi fremover for å avhjelpe behovet for hjelp i hjemmet. Dette vil kreve at det også videre blir avsatt midler til innkjøp og igangsetting av aktuell teknologi, noe som bør prioriteres.

Miljøarbeidertjenesten

Mye av boligmassen ble bygd med tanke på enslige mindreårige flyktninger. Dette er en boligmasse som ikke umiddelbart er tilpasset brukergruppen avlastningstiltak for barn og unge. Vi hadde en prosess i fjor sommer og høst med flytting av avlastninga til Halgottøkra. Det er nå før jul gjennomført og tatt i bruk. Vi ser nå på muligheten for å bruke velferdsteknologi slik at vi kan jobbe på en god måte uten ressursøkning. I den blokka som ligger ved bofellesskapet huses det nå forskjellige folk. Noen få er underlagt vår enhet og resten utenlandske statsborgere.

Det har vært en del fravær på høsten som har ført til en del innleie. Det har vært vanskelig å spare inn på innleie, på grunn av økning av brukere. Det er en kontinuerlig jobb å rekruttere nye medarbeidere til både avlastning og på bofellesskapet. Særlig avlastninga er utfordrende pga. at det er for det meste ettermiddager, netter og helger som skal dekkes opp, ikke minst små stillingsprosenter. Vi har jobbet kontinuerlig for å få bort uønsket deltid, noe som skaper fornøyde ansatte og en stabilitet på arbeidsplassen. Vi jobber videre med å se på hvordan en kan samarbeide på tvers av avdelingene slik at det ikke blir så sårbart når det er fravær. På sikt har vi som mål at alle har hatt nok opplæring til å gå på tvers av avdelingene.

Vi har kommet langt med tiltak i profil og ser veldig nytten av å bruke profil på den måten. Det som er utfordrende, er å få jobbet med det kontinuerlig og utvikle det videre. Vi hadde en plan om å se på dette med arbeidslister som nå brukes av hjemmesykepleien. Dette med tanke på at jobbhverdagen ryddigere og få sett på hvilke arbeidsoppgaver som det brukes tid på. Dette er satt litt på vent fordi det er tidskrevende å få gjennomført.

Vi har det siste året gjort en innsats for å få videreført gløden etter leder og medarbeidersamlingene. Tidligere hadde vi en gruppe der vi har et møte hver 6 uke for å jobbe med utvikling i avdelinga. Vi fikk fram veldig gode tiltak som er gjennomført i avdelinga. Denne gruppa ble avvirket på høsten da vi må prioritere andre arbeidsoppgaver.

Vi har nå gått over til multidose på avdelinga. Vi har også kommet i gang med pasientnett. Pasientnett er Apotek1 sin plattform for elektronisk kommunikasjon med hjemmetjenestene der ansatte bl.a. kan administrere medisinerbestillinger, kjøpe varer og kommunisere på vegne av pasienter tjenesten har medisinsansvar for. Det er fortsatt en vei å gå i forhold til at medisinerlister kan sendes elektronisk over til apoteket noe som også er tidsbesparende.

NAV Indre Namdal: Det har gjennom hele 2024 vært høyt trykk på de sosiale tjenestene, blant annet som følge av høy bosetting i alle 4 kommunene. På grunn av ressursituasjonen og utfordringer med å få rekruttert inn kvalifisert personell har det vært en krevende bemanningssituasjon gjennom hele året. Mye av tiden har gått til opplæring av de nye ansatte som vi har klart å rekruttere, og til å holde resterende ansatte på jobb for å sikre så forsvarlige tjenester som mulig. Vi har i perioder hatt 1-2 vakante stillinger og det påvirker belastningen på de ansatte som er til stede.

Vi ser fortsatt at det er enkelte brukere som har et større oppfølgingsbehov enn det som vi klarer å tilby. Tett og godt samarbeid med andre tjenester blir stadig viktigere. Når bemanningssituasjonen blir mer stabil, vil det skape rom for mer samarbeid med andre tjenester. Spesielt viktig er det med et tett samarbeid med flyktningetjenestene i forhold til bosetting og oppfølging i, under og etter program.

NAV skal bemanne 4 lokasjoner i Indre Namdal og det er ressurskrevende, det går bort mye tid i kjøring som kunne vært brukt på brukeroppfølging. Samtidig ser vi at for enkelte brukergrupper er

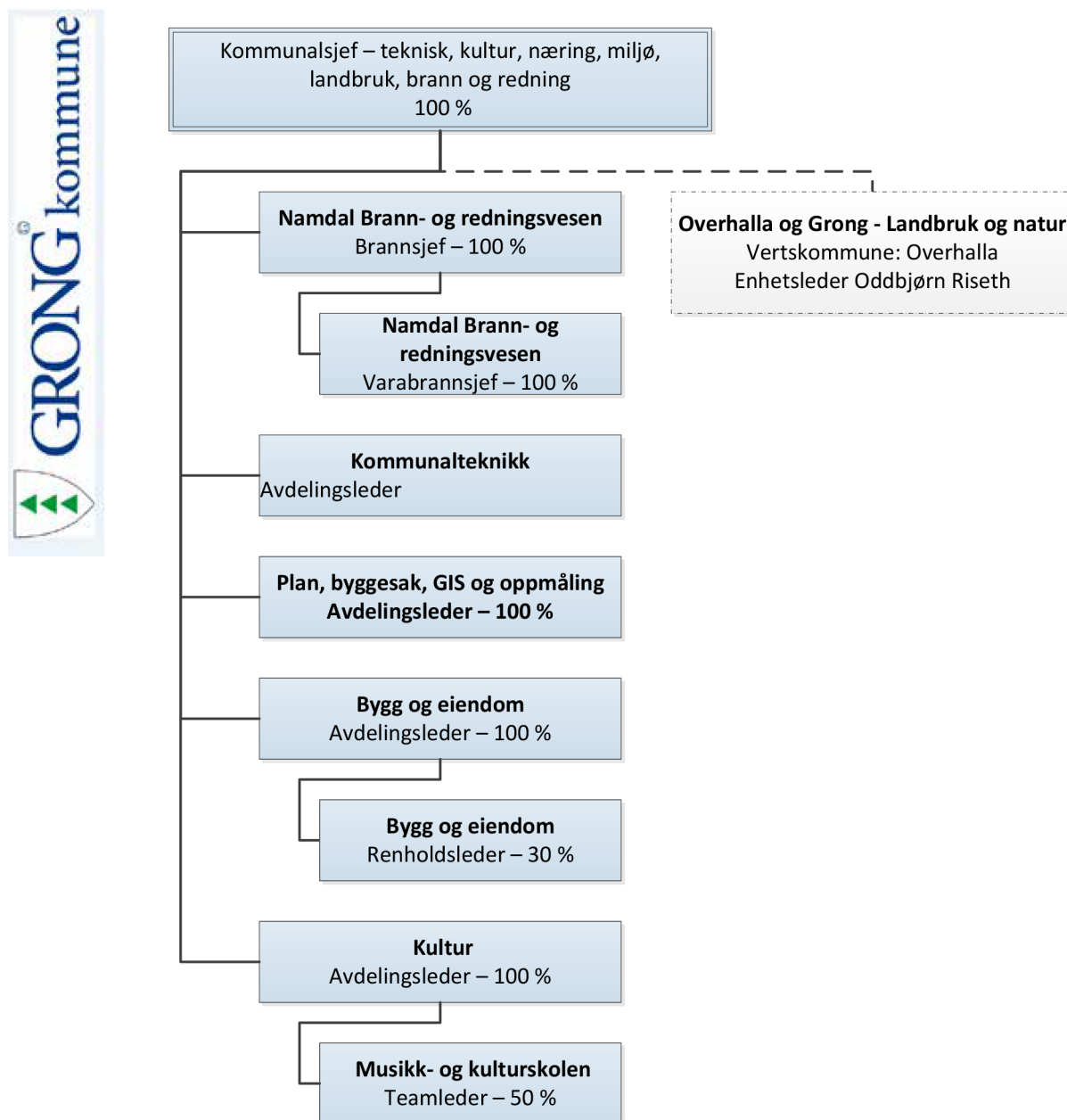
det viktig at vi er til stede i kommunene, det er også viktig for det tverrfaglige samarbeidet. For å kunne jobbe bedre med disse utfordringene er vi avhengige av en stabil bemanningssituasjon over tid.

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

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

18.1 Organisering

Ramme 4 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



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

Ressurser brukt til ledelse:

Brannsjef: 20 %
 Avleder kommunalteknikk: 20 %
 Avleder plan, byggesak, GIS og oppmåling: 10 %
 Avleder bygg og eiendom: 30 %
 Avleder kultur: 50 %

18.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 4	Regnskap 2024	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	23 977 818	23 031 549	104 %
Sykelønsrefusjoner	-1 735 529	-197 423	879 %
Øvrige kostnader	91 963 864	85 152 223	108 %
Inntekter	-88 594 950	-80 169 881	111 %
Rammeområdets nettoutgifter	25 611 203	27 816 468	92 %

2024					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	ALLE	25 611 207	27 816 468	-2 215 967	92
4000	Administrasjon PEB og kommunalteknikk	1 444 589	1 440 330	4 259	100,3
I tråd med budsjett.					
4009	Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4	2 254 658	2 269 624	-14 966	99,34
4010	Boligtilskudd	340	65 795	-65 455	0,52
4011	Forvaltningsutgifter bolig	678 065	682 904	-4 839	99,29
4100	Eiendomsdrift utleieleiligheter	682 344	-126 916	809 260	-537,63
Økte driftskostnader og ca kr 300 000 lavere leieinntekter enn budsjettet.					
4101	Eiendomsdrift trygdeleiligheter(omsorgsboliger)	-516 018	-554 940	38 922	92,99
4102	Hallgottoøkra 4A-C	274 971	428 684	-153 713	64,14
Ikke ført kommunale avgifter, brøyting og redusert vedlikehold.					
4103	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøhaugen	-57 072	-77 500	20 428	73,64
Mindre leieinntekter					
4104	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen	-70 169	-70 538	369	99,48
4105	Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget	-112 991	96 538	-209 529	-117,04
Inntekter bedre enn budsjettet					
4106	Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien	76 418	-12 165	88 583	-628,16
Generelt vedlikehold etter vannskade					

4107	Omsorgsboliger helse og omsorgstun	-1 799 801	-1 780 000	-19 801	101,11
4108	Rønningentunet - utleie	-274 544	-167 000	-107 544	164,4
Mindre utgifter enn budsjettert.					
4109	Rønningentunet - avd. F	344 104	333 927	10 177	103,05
4111	Fjernvarmeanlegg	518 271	5 611	512 660	9 236,54
For lite budsjettert på fyringsolje og en del uforutsatt vedlikehold.					
4112	Brannstasjon	787 426	0	787 426	0
4113	Blålysbygg	-628 538	-308 733	-319 805	203,59
Vesentlig økte inntekter i forhold til budsjett. Har er det vært arbeidet en stund med husleieavtalen opp mot HelseMidt, det har derfor ikke vært helt klart hva leieinntektene her ble i 2024. Avtalen forventes signert i løpet av mars 2025.					
4120	Eiendomsdrift Ekker barnehage	773 582	776 079	-2 497	99,68
4121	Eiendomsdrift Rønningen barnehage	745 890	838 797	-92 907	88,92
Refusjon sykepenges					
4122	Eiendomsdrift Bergsmo barnehage	481 884	534 965	-53 081	90,08
Redusert utgifter.					
4123	Eiendomsdrift Harran barnehage	397 475	348 000	49 475	114,22
Husleie					
4124	Eiendomsdrift GBU	8 695 863	8 984 885	-289 022	96,78
Større vannskade og refusjon er belastet driftsbudsjettet.					
4125	Eiendomsdrift Grong voksenopplæring	272 417	569 139	-296 722	47,86
Avskrivinger					
4126	Eiendomsdrift Harran skole	1 936 469	1 624 409	312 060	119,21
Fast og variabel/vikar lønn, strøm og husleie					
4127	Fellesdrift GBU, Kultur og basseng	25 569	0	25 569	0
Normal drift løftekontroll					
4130	Ladestasjon kommunens EL-biler	46 408	51 000	-4 592	91
4131	Eiendomsdrift helse og omsorgstun	8 021 835	7 949 692	72 143	100,91
4140	Eiendomsdrift kommunehus	1 505 465	1 499 971	5 494	100,37
4150	Eiendomsdrift Kulturhuset KUBEN	2 068 086	2 396 228	-328 142	86,31
Lønn renhold og mindre vedlikehold					
4160	Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten	-64 414	-33 500	-30 914	192,28
Mindre vedlikehold					
4161	Utleiebygg Lunheim	1 569	-8 450	10 019	-18,57
4162	Grong boligstiftelse	14 845	0	14 845	0

Div utgifter					
4163	Forvaltning leilighetsbygget	8 335	-64 338	72 673	-12,96
4165	Garasje Sagmo	208	6 000	-5 792	3,47
4167	Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje	59 818	104 423	-44 605	57,28
4168	Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger	219 149	165 000	54 149	132,82
4169	NTE - bygget	-916 858	-447 647	-469 211	204,82
Reduserte utgifter og økte inntekter. Ansvarer gjennomgås nærmere i 2025.					
4170	Kommunale boligområder	-90 727	152 000	-242 727	-59,69
Økning i festeavgifter					
4171	Andre tomteområder	-17 487	161 000	-178 487	-10,86
Økt leieinntekter utleie areal til brakkerigg Harran.					
4180	Gronghallen	1 269 767	1 139 387	130 380	111,44
Vedlikehold og vannskade					
4181	Svømmehall	1 325 524	611 537	713 987	216,75
Vedlikehold og avskrivninger økt med over 1 million. (Avglemt budsjett for avskrivning på ansvaret, kr 1 mill. Totalt sett går avskrivninger i null på ramme 4 – motpost på ansvar 4900 – vi ser at faktiske avskrivninger har økt noe i forhold til budsjettet.)					
4182	Idrettsanlegg Mediå	246 288	252 363	-6 075	97,59
Jmfør med budsjett.					
4183	Grong sports- og fritidspark	899 541	502 498	397 043	179,01
Avskrivninger for skifte av kunstgressdekke ble ikke budsjettet ved en følgefeil fra 2023. (Totalt sett går avskrivninger i null på ramme 4 – motpost på ansvar 4900 – vi ser at faktiske avskrivninger har økt noe i forhold til budsjettet.)					
4184	Idrettsanlegg Harran	52 132	65 567	-13 435	79,51
4200	Byggesaksbehandling	894 155	617 327	276 828	144,84
Det har skjedd en periodiseringsfeil, slik at siste faktura med avregning for tjenester fra vertskommunesamarbeidet for 2023, har havnet på 2024. Dette gjør at 357771 kr fra 2023 har blitt med i regnskapet for 2024. Dette er rettet opp gjennom innsparinger som følge av at pensjonert byggesaksbehandler som gikk av i mai, ble erstattet i august, samt at det var satt av penger tilsvarende en 40 % stilling for arealplanlegging for eventuelt kjøp av tjenester, disse ble ubenyttet i 2024.					
4201	Arealplanlegging	342 277	803 340	-461 063	42,61
Avsatt tilsvarende 40 % stilling for kjøp av eksterne tjenester, ikke benyttet i 2024. Dekker inn periodiseringsfeilen nevnt ovenfor.					
4202	Kart- og delingsforretning	299 467	331 336	-31 869	90,38
Omtrent i henhold til budsjett.					
4203	Geovekst	26 562	132 350	-105 788	20,07
Lite aktivitet i 2024.					
4204	GIS	380 236	360 318	19 918	105,53
Omtrent i henhold til budsjett.					
4300	Vannverk produksjon	0	20 175	-20 175	
Overskridelse på vannområdet på med 560' grunnet uforutsett kostnader med omlegging av VA ved GHO som følge av konflikt mellom bygg og eksisterende vannledning. Regningen kom på 506' eks.mva. Dekkes inn via bruk av selvkostfond. Fondet har en balanse på 1 553'. Gebyrene forventes ikke å øke så lenge avdelingen har tilgang til "gamle penger" ihht selvkostreglementet.					
4301	Vannverk distribusjon	0	16 360	-16 360	

Se 4300.					
4303	Kloakk og ledningsnett	0	13 194	-13 194	
Underforbruk på avløpsområdet. Dette grunnet gebyrgjennomgangen og mindre driftsproblemer på Mediå renseanlegg enn i normalår. Det ser ut til at anlegget er "kjørt inn" og fungerer optimalt. Gebyrgjennomgangen 2023/24 fører til vedvarende høyere inntekter som betyr at det blir avsatt mye til fondet. Fondets balanse per 1.1.2025 er 1 969'.					
4304	Kloakkrensseanlegg	0	22 250	-22 250	
Se 4303.					
4305	Slamtømming	-197 493	1 150	-198 643	
Slamtømming har hatt ett fondsunderskudd de senere årene. I år ble dette underskuddet redusert til 102'. Det forventes at underskuddet blir tatt inn i løpet av 2025.					
4308	Renovasjonsvesen	0	1 389	-1 389	
Ett sterkt resultat for renovasjon i år med ett overskudd på 777'. Dette øker fondsbalansen til 976' som er en god buffer. Det forventes fortsatt fondsoppbygging i år med reduksjon i beholdningen fra 2026 og fremover.					
4310	Kommunale veier	5 413 519	5 460 760	-47 241	99,13
Etter en snøfattig vår var det penger til overs til å ta inn mye av etterslepet på vegene i løpet av sommeren 2024. Det ble holdt igjen litt ekstra for å ha en buffer i tilfelle høsten ble utfordrende. Dette viste seg å være nødvendig, andre halvdel av 2024 kom med dobbelt så mye nedbør som normalt og mye snøfall. Takket være god planlegging og måtehold fra kontraktspartene landet vegbudsjettet rett på målet. 0,9% under budsjett etter en meget utfordrende høst og førvinter er en inntertier.					
4311	Vei- og gatelys	328 519	350 660	-22 141	93,69
Ett mindre forbruk på strøm som følge av lavere priser sammen med restriktiv bruk av vedlikeholdsmidlene førte til ett mindreforbruk. Mange av lyspunktene (Medjåvolla) er permanent avslått etter EL-Kontrollen i 2023 og de forblir avslått inntil det finnes mer midler til vedlikehold og reparasjon.					
4312	Rasteplasser	-46 062	2 456	-48 518	-1 875,35
Refusjon fra statens vegvesen prisjustert og lønnsmidlene til skoleungdom ført på andre ansvar. Overskudd.					
4313	Grøntanlegg	231 382	491 502	-260 120	47,08
Nedbetalte tiltak fra tidligere år medførte lavere avskrivninger enn budsjettet. Det ble ikke budsjettet for refusjon av sykepenger som utgjør en stor inntektspost. Lønn skoleungdom har blitt ført på ett annet ansvar og ikke ført på Grønt som får resultatet til å se meget bra ut, dette er bare feilføring ikke en reell innsparing på ramme 4.					
4314	Trafikksikkerhetstiltak	3 500	3 500	0	100
jfr. M. budsjett.					
4390	Feiervesen	0	-183	183	
Selvkostområde. Vi har ved utgangen av 2024 et selvkostfond på kr 512'. Det er anskaffet bil her, der kapitalkostnadene påløper fra 2024, dette kan da gjøres uten å øke gebyrene. (Avdrag og rente belastes ansvar 7100, der andel dekkes av Grong kommune.)					
4391	Brannvesen	3 668 025	3 610 406	57 619	101,6
Overforbruk i hovedsak pga faktura DSB med tilpasninger i nødnett infrastruktur samt service/rep på kompressor for pusteluft.					
4400	Næringsfondet	684	0	684	0
4401	Næringsutvikling	1 062 449	693 042	369 407	153,3
En som har gått av med AFP og dette er ikke lagt inn i budsjettet.					
4403	Andre tiltak næringsutvikling	558 853	570 000	-11 147	98,04
4407	Miljø og miljøledelse	375 052	430 000	-54 948	87,22
Vakanse i stilling deler av året.					
4410	Jord- og skogbruk	1 725 569	1 904 000	-178 431	90,63
Besparelse skyldes sykmelding.					
4500	Rovviltforvaltning	0	0	0	0

4502	Viltforvaltning	0	0	0	0
4503	Fallvilt	0	0	0	0
4504	Viltfond	0	0	0	0
4505	Vilttiltak vei og jernbane	0	0	0	0
4507	Namsen vannområde	0	50 000	-50 000	0
Postert på annet ansvar.					
4509	Reservater og Nasjonalpark	0	0	0	0
4510	Bekjempelse av fremmede arter	0	0	0	0
4511	Grong ettersøksring	33 661	0	33 661	0
4700	Støtte til idrettsformål	270 464	263 060	7 404	102,81
Holder budsjett. Kulturmidler idrett og div. driftstilskudd utbetalt.					
4701	Bygdebok	-782	-1 000	218	78,25
Holder budsjett.					
4702	Kulturpris	14 600	15 600	-1 000	93,59
Holder budsjett. Kulturpris utdelt.					
4703	Sang- og musikkråd	40 000	50 000	-10 000	80
Holder budsjett kulturmidler samlet sett. Sees i sammenheng ansvar 4708					
4704	Friluftstiltak	54 843	31 479	23 364	174,22
Holder budsjett. Regnskapsmessig overforbruk skyldes at budsjettert bruk av fond (20.000) ikke ble regnskapsført.					
4705	Spillemidler	251	251	0	100
Holder budsjett. Ansvar nullet. Tidligere lønn tatt inn under avdelingsleder kulturs stilling.					
4706	Ungdomsklubb	362 072	355 415	6 657	101,87
Holder budsjett.					
4707	Grong musikk- og kulturskole	1 211 670	1 272 685	-61 015	95,21
Holder budsjett med noe mindreforbruk. Skyldes sykelønnsrefusjoner, høyere kontinentinntak pga. flere elevplasser og har effekt av etterfulgt innkjøpsstopp.					
4708	Annet barne- og ungdomsarbeid	14 000	10 000	4 000	140
Holder budsjett kulturmidler samlet sett. Kulturmidler barn og unge, teater og revy delt ut, sees i sammenheng ansvar 4703					
4709	Andre kulturformål	1 094 686	1 106 134	-11 448	98,97
Holder budsjett. Øvrige kulturmidler delt ut.					
4710	Bibliotek Grong	1 055 296	1 051 025	4 271	100,41
Holder budsjett.					
4712	Kulturhuset Kuben	305 679	452 645	-146 966	67,53
Mindreforbruk. Har effekt av etterfulgt innkjøpsstopp samt langt bedre billettsalg og avtaler høst enn ventet gir positivt resultat ifht. budsjett.					
4713	Ungdommens kulturmønstring	21 500	21 000	500	102,38
Holder budsjett.					
4714	Den kulturelle skolesekken	61 144	32 000	29 144	191,07

Overforbruk. 11.000 av dette er feilaktig føring av internhusleie Kuben. Reelt overforbruk 18.000. Rektorene kulturskolen og våre to skoler har fått beskjed om å redusere aktiviteten. Må taes ytterligere ned for å holde budsjett.					
4720	Grong bygdamuseum	248 897	215 327	33 570	115,59
Reelt sett mindreforbruk, men regnskapsmessig overforbruk tilsvarer ikke innkrevd husleie "Bergsmolåna" 2023 som var som doblet på dette regnskapsåret. I tillegg ble ikke budsjettert fondsbruk på kr. 20.000,- regnskapsført.					
4800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	229 890	-229 890	0
Mindreforbruk ikke fordelt fra 2. tertial					
4900	Motpost avskrivninger	-25 824 148	-23 579 000	-2 245 148	109,52
Totalt sett går avskrivninger i null på ramme 4 – motpost på ansvar 4900 – vi ser at faktiske avskrivninger har økt noe i forhold til budsjettet.					

OPPSUMMERING:

Ramme 4 fikk pr 31.12.2024 et mindre forbruk på kr. 2 205 261. Mye av dette skyldes at det ble innført innkjøpsstopp våren 2024. I tillegg er det registrert mye god drift og økonomistyring i løpet av året.

For fagområder oppsummeres slik:

Plan, byggesak, GIS og oppmåling. Det er belastet kr. 600 000 som skyldes feil periodisering mellom 2023 og 2024. Gjelder ansvarene plan, byggesak, GIS og kart/oppmåling. Dette er spart inn gjennom vakanse i en byggesaksstilling i noen måneder, gode gebyrinntekter på byggesak og oppmåling, samt at avsatt penger til 40 % stillingsressurs på plan ikke ble benyttet i 2024.

Kulturansvarene har et samlet mindre forbruk på kr. 110.000,- (160.000,- dersom man regner inn budsjettert bruk av fond). Det har vært streng budsjett disiplin på ansvarene og innkjøpsstopp er etterfulgt med effekt på flere ansvar. Dette er dog en del innkjøp som er utsatt til 2025 og gir mer krevende økonomi i 2025. Den største gevinsten hentes i en svært positiv høst på Kulturhuset Kuben med høyere inntjening enn ventet (mer publikum og flere arrangementer med inntjening), samt høyere elevtall på kulturskolen som er løst effektivt uten å hente inn flere lærere).

Kommunalteknikk har gode resultat. Veg og gateløys kom inn under budsjett på tross av en meget våt og utfordrende høst og en snørrik førjulsvinter.

Grøntområdene har fått ekstra refusjoner på grunn av uforutsett langtidssykefravær og gir overskudd ettersom fraværet ikke har utløst utgifter til innleie ettersom driftsproblemene ble løst ved bruk av interne ressurser.

Selvkost/VAR¹ samlet inn 21,4 millioner i årsavgifter og skal i henhold til selvkost over tid ha ett netto resultat på 0,-. Selvkostbudsjettene påvirker ikke nettoresultatet til Ramme 4, eller Grong kommune. Det er en del avsatt til fond i tidligere år som brukes opp over de neste årene. I løpet av året ble lekkasjeandelen på vann nettet betydelig redusert, og det kommer til å vises på driftsutgiftene fremover.

For bygg- og eiendom er det et samlet mindre forbruk på ca.kr. 500 000. Mye av årsaken til dette henføres til innført innkjøpsstopp. Analysen viser at avviket er sammensatt av mange faktorer, både på utgiftssida og inntektssida.

¹ (4300, 4301, 4303, 4304, 4305, & 4308)

Brannvesen/feiertjenesten: Brannvesenet endte med overforbruk på kr.57 619. Skyldes i hovedsak pga. faktura DSB med tilpasninger i nødnett infrastruktur samt service/rep på kompressor for pusteluft. Feiertjenesten endte med noe underforbruk. I hovedsak pga. høyere inntekter enn budsjettert på samarbeidsansvar 7102.

Næring: Merforbuk på kr. 360 000 skyldes kostnader til egenandel AFP.

Landbruk: Samlet mindre forbruk på kr. 280 000 skyldes vakanser i stillinger og sykmeldinger.

18.3 Nærvær/Hms

19 Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Teknisk seksjon (inkl. byggesak, kart og GIS)	91,9	96,0	93,5	95,7	2022
	82,3	98,2	100	88,6	2023
	84,1	92,7	99,7	96,7	2024
Eiendomsforvaltning	88,2	88,2	92,2	86,8	2022
	87,3	86,5	91,4	89,0	2023
	83,1	77,2	73,8	71,9	2024
Driftsavdelingen	94,6	92,5	99,2	98,9	2022
	81,3	98,1	97,7	99,1	2023
	99,8	97,5	93,6	92,9	2024

Innenfor ramme 4 - Utvikling er det praktisk talt ikke fravær hvis renholds gruppen holdes utenfor statistikken.

Dette skyldes flere faktorer. Noen viktige faktorer er at utviklingsområdet har god samlokalisering som bidrar til å bygge komplementær kompetanse, fortløpende godt samarbeid og godt arbeidsmiljø.

Innenfor renholds gruppen har det vært noe langtidsfravær. Det blir her satt en prosess for vurdering av tjenesten og tiltak.

18.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Driftsavdelingen prøver å ordne rutiner for å gjennomføre dette behovsstyrt innenfor de rammene som rutinen gir. Ellers har det vært møter fortløpende knyttet til rekruttering /ansettelser av nye medarbeidere og i samband med budsjett og omstillingsprosesser.

18.5 Vedlikehold bygg og anlegg

Løpende vurdering av prioritering av vedlikeholdet. Begrenset med midler til vedlikehold gjør at det må prioriteres stramt. Det har vært 2 større vannlekkasjer med betydelige skader på ungdomsskolen og idrettshallen. Ungdomsskolen ferdigstilt til skolestart og idrettshallen ferdig medio oktober.

Ellers fortløpende vedlikehold som gjennomføres i egenregi av vaktmestergruppen.

18.6 Internkontroll og avvik

- Opplæring i bruk av famac er gjennomført med avdelingslederne. (det er behov for at vi kjører flere mindre opplæringssekvenser før dette er optimalt.) Dette er en løpende prosess.
- Det er ikke registrert kritiske avvik som ikke er løst i denne perioden.
- Compilo er kommunens avvikssystem og avvik derfra overføres til FAMAC for avdeling Drift&Investering (Bygg og Eiendom + Kommunalteknikk). Avvik behandles av avdelingsleder og aktiviteter kvitteres ut.
- I løpet av 2024 ble det lukket 42 avvik i FAMAC, per 28.03 er 21 avvik er på vent, 37 er under behandling, og 16 avvik er ubehandlet. Det har vært noe opphold i behandlingen på grunn av høyt etterslep og varierende bruk av systemet. Noen av avvikene er absolutt ikke avvik, og vi må bli bedre på å skille det fra daglig drift.
- 146 aktiviteter fra 2024 er aktive og 79 er ut kvitterte. Per 28.03 er det 757 aktive aktiviteter som skal kvitteres ut i løpet av året, 25 er ukvitterte.
- Det er mange aktiviteter og avvik i systemet. En gjennomgang er pågående. Det er krevende å følge opp etterslepet i en travel hverdag da hvert avvik og hver aktivitet må sees på individuelt.
- Brukeropplæring av avdelingsledere som har tilgang i FAMAC er under oppfølging så de kan kvittere ut ved f.eks. brannøvelser. Dette gjøres ved å utarbeide en bruksanvisning som enkelt kan refereres til av de aktuelle lederne. Det vil også purres på de eldste aktivitetene som ikke har blitt kvittert.

18.7 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2024

- Kommunal planstrategi vedtatt i juni 2024.
- Detaljregulering Bjørgan Caravan vedtatt i mars.
- Detaljregulering Formofoss 24/7 vedtatt i mars.
- Det jobbes med prosjekt for stedsutvikling Grong sentrum, planlagt behandlet i kommunestyret i mars 2025.
- Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt i oktober.
- Arbeidet med ny klima- og energiplan startet opp i 2024 og skal opp til sluttbehandling i 2025.
- Hovedplan avløp og overvann vedtatt i formannskapet desember 2024.
- Bolig politisk plan vedtatt av kommunestyret juni 2024.
- Arbeidet med ny brannordning oppstartet og skal sluttbehandles i 2025. Omfatter risiko og sårbarhetsanalyse, beredskapsanalyse og forebyggende analyse.
-



19 Rammeområde 5. Kirkeformål

	Regnskap 2024	Justert budsjett	Opprinnelig budsjett
A5000 - Grong kirkelige fellesråd			
Driftstilskudd	2 359 342	2 321 000	2 321 000
Investeringstilskudd	585 000	350 000	400 000

Det er budsjettet med et totalt tilskudd til Grong sokn på kr 2 321 000. Dette inkl. kr 46 000, som er en tjenesteytingsavtale (verdien av kommunens bistand med regnskapsføring og lønnskjøring). Tilskuddet utbetales i 12 terminer. Vi har ved en misforståelse også utbetalt disse kr 46 000 i 2024.

Det er utbetalt investeringsstilskudd kr 585 000 i 2024. Opprinnelig budsjett kr 400 000, i tillegg er kr 250 000 overført fra budsjett 2023. På slutten av 2024 ble budsjettet regulert ned, med overføring til 2025 med kr 300 000. Det kom noen større regninger på investeringsprosjektet deres på slutten av 2024. Dermed skulle vi ikke ha flyttet så mye av budsjettet til 2025, som antatt pr oktober 2024. Dette budsjettregulerer vi igjen 1. tertial 2025.

20 Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter

2024					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	ALLE	-8 475 373	-6 591 505	-1 883 868	128,58
6000	Ordfører og varaordfører	1 796 303	1 757 121	39 182	102,23
6010	Kommunestyre	329 190	212 610	116 580	154,83
Spesielt tapt arbeidsfortjeneste er for lavt budsjettet.					
6011	Formannskap	124 153	176 182	-52 029	70,47
6030	Kontrollutvalg	313 233	349 601	-36 368	89,6
6031	Eldreråd	139	10 306	-10 167	1,35
6032	Museumsnemnd	19 549	9 408	10 141	207,79
6033	Bygdeboknemnd	0	3 102	-3 102	0
6039	Andre folkevalgte organer	2 825	10 408	-7 583	27,14
6100	Administrasjonsutvalg	0	1 000	-1 000	0
6101	Arbeidsmiljøutvalg	0	1 000	-1 000	0
6300	Tilskudd politiske organisasjoner	0	37 000	-37 000	0
6400	Tilskudd interkommunal revisjon	592 844	595 000	-2 156	99,64
6401	Tilskudd regnskapskontrollørordningen	6 403	0	6 403	0
6800	Premieavvik KLP/STP	-3 247 807	-2 267 729	-980 078	143,22
Premieavviket ble større enn først antatt/budsjettet					

6802	Premiefond og tilskudd KLP	-8 412 574	-7 486 514	-926 060	112,37
Bruk av premiefond, større enn budsjettert					
6900	Reservert for tilleggsbevilgninger	369	0	369	0

OPPSUMMERING;

Her er det et mindreforbruk som knyttes til bom på budsjetteringen av pensjon. Det viser seg gang på gang at vi ikke helt klarer å budsjettere riktig på pensjon, den varierer stort. Videre små mindreforbruk over det hele, unntatt kommunestyret, der det er for lite budsjett på tapt arbeidsfortjeneste.

(Beløp uten arbeidsgiveravgift)	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Avvik		Regnskap 2023
10900 Pensjonsør KLP	31 006 676	31 071 073	64 397	Fordelt alle ansvar	40 338 893
10901 Bruk av premiefond	- 8 004 352	- 7 486 514	517 838	Ansvar 6800	-3 649 323
10902 Pensjonsør SPK	2 831 159	3 000 408	169 249	Fordelt alle ansvar	3 071 225
10903 Premeieavvik	- 10 132 750	- 8 925 729	1 207 021	Ansvar 6800	-26 330 995
10904 Amortisering	7 042 644	6 894 000	- 148 644	Ansvar 6800	3 851 493
10905 AFP andel av premie	824 186	160 000	- 664 186	Fordelt flere ansvar	1 315 665
Kostnad pensjon	23 567 563	24 713 238	1 145 675	Netto økt innt./red kostnad	18 596 958

21 Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

21.1 Barnevern og PPT

Ansvar		2024				
		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Avvik i %	
7020	PP-tjenesten i Indre Namdal	Sum	0	265	-265	-99,96
7020	PP-tjenesten i Indre Namdal	Utgifter	6 211 879	6 370 455	-158 576	-2,49
7020	PP-tjenesten i Indre Namdal	Inntekter	-6 211 879	-6 370 190	158 311	-2,49
7040	Regional barneverntjeneste	Sum	0	-12	12	-101,25
7040	Regional barneverntjeneste	Utgifter	8 662 157	9 091 418	-429 261	-4,72
7040	Regional barneverntjeneste	Inntekter	-8 662 157	-9 091 430	429 273	-4,72
7041	Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern	Sum	0	-221	221	-100
7041	Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern	Utgifter	267 534	263 779	3 755	1,42
7041	Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern	Inntekter	-267 534	-264 000	-3 534	1,34

7042	Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern	Sum	0	16	-16	-97,56
7042	Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern	Utgifter	1 469 709	1 691 356	-221 647	-13,1
7042	Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern	Inntekter	-1 469 708	-1 691 340	221 632	-13,1
7043	Barnevernsvakt	Sum	0	0	0	0
7043	Barnevernsvakt	Utgifter	417 507	391 000	26 507	6,78
7043	Barnevernsvakt	Inntekter	-417 507	-391 000	-26 507	6,78

Kommentarer ift regnskap:

7020: Interkommunalt Pedagogisk Psykologisk tjeneste der Grong er vertskommune. Innbefatter kommunene Grong, Lierne, Høylandet, Namsskogan og Lierne. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i budsjett beregnes ut fra 20% likt/80% folketall. Ansvar 7020 hadde et mindre forbruk på kr 159', dvs -2,49% ift budsjett. Positivt avvik årsaks forklares i bl.a. redusert forbruk pga kjøpestopp, ingen annonsering stillinger, samt lavere faktiske pensjonskostnader enn budsjettet.

7040: Interkommunalt barnevern tjeneste der Grong er vertskommune. Innbefatter kommunene Grong, Lierne, Høylandet, Namsskogan og Røyrvik. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i budsjett beregnes ut fra forrige års fordeling av faktisk medgått tid. Ansvar 7040 hadde et mindre forbruk på kr 429', dvs -4,72% ift. budsjett. Positivt avvik årsaks forklares hovedsakelig med lavere faktiske pensjonskostnader enn budsjettet, samt redusert noe forbruk pga kjøpestopp. Det er videre lagt inn inntekt på om lag 500.000 (sykepenges) for å balansere utgift til «fastvikar»- pga forventninger om sykmelding/vakanser/permisjoner/dekke opp vikarbehov ifm. tilskudds-baserte videreutdanninger. "Fastvikar"-utgift balanseres i 2024 opp av inntekt sykepenges/vakanser og inntekt fra tilskuddsmidler kompetanseheving- slik tiltaket er tenkt. For budsjett 2025 er det vedtatt ny fordelingsnøkkel som er basert på erfaringstall.

7041: Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal. Refusjonsbasert budsjett. Underskudd/overskudd internføres opp imot driftsansvar barnevern 7040 for å dekke adm. utgifter tilknyttet tilsynsordningen (husleie, strøm, PC, leiebil, adm. etc). I 2024 ble inntektsgrunnlaget mindre enn budsjettet, og måtte med kr 28' balanseres opp imot tilsvarende utgift på ansvar 7040.

7042: Tiltak innenfor familien: 200% tiltaksstilling. Regnskap viser et mindre forbruk på i overkant av kr 200'. Det skyldes hovedsakelig en vakanse i starten av året, samt lavere faktiske pensjonskostnader enn budsjettet. I tillegg ble det økt inntekt pga salg av tjenester tilknyttet enkeltsak i annen barneverntjeneste. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene er ut fra faktisk medgått tid i 80% (likt i 20%) og balanseres opp imot kommunenes tiltaksansvar.

7043: Barnevernsvakt N-Trøndelag: Budsjettet etter folketall. Steinkjer er vertskommune. Regnskapsmessig underskudd totalt på kr omtrent 27' ift budsjett- som fordeles mellom IN-kommunene. Økt kostnad årsaks forklares med lønnsoppgjør i 2024.

Generelle kommentarer:

Tjenesten har gjennomført kommunemøter med samarbeidskommunene Namsskogan, Høylandet, Lierne og Røyrvik ihhv mai og juni, og gjennomført i Grong i november.

2021 og 2022 var det i snitt et økende nærvær sett ift 2020. I 2023 har man hatt noen langtidssykemeldinger, som ikke var arbeidsrelatert, på begge fagenhetene. I 2024 har avdelingen hatt et par legemeldte sykefraværperioder. Ingen av disse sykemeldingen har vært/er arbeidsrelaterte. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Avdelingen har hatt mer stabilitet i bemanning de siste årene sammenlignet med for noen år tilbake. Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt uttrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Hjemmekontor ble i oktober 2024 formalisert gjennom utarbeidet policy og tilhørende individuelle avtale. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/oppsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne fastvikarressursen er også viktig for å kompensere vikarbehov når ansatte tar videreutdanning i årene fremover – dette for å kunne innfri kompetansekravene som trer i kraft fra 2031. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner-særlig med erfaring fra kommunalt barnevern. Vi er spent på resultatet/utfall av arbeidet som Namdal regionråd og Namdal studiesenter (samt med flere universiteter, høyskoler og andre studiesentre) jobber med- for å kunne tilby fleksible utdanninger innenfor sosialfag med utgangspunkt i Namsos som kan kombineres med jobb.

Via gjennomførte medarbeidersamtaler, personalmøter, medledelses-møter, dialogmøter internt med tillitsvalgt/verneombud, - kommer det frem at ansatte trives godt på jobb og at det er et godt arbeidsmiljø på de to fagenhetene og på avdelingen generelt.

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

Barnevern fikk i februar 2024 godkjenning fra SSB og Bufdir av digital sending av data til det nye barnevernregisteret, etter **store** mengder arbeid gjennom 2023- internt og i samarbeid med Visma, Bufdir og SSB. I 1.tertial 2024 hadde barnevern oppstart av økonomi-modulen i Visma Flyt BV. Det viste seg at denne modulen ikke fungerte ut fra å kunne ha god nok regnskapskontroll. Denne modulen ble derfor avvirket.

PPT har omorganiserte sin tjeneste for over snart et år siden, som en følge av større grad av satsing på forebygging i kraft av Kompetanseløftet. PPT jobber nå med utarbeidelse av ny tjenestemodell, inkludert intern veiledningsmodell. PPT har også forberedt tjenesten opp imot ny opplæringslov som ble vedtatt høsten-24. Herunder er videre fokus utarbeidelse av rutiner og internkontroll generelt.

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

Viser for øvrig til kommentarer under utviklingsmål i rapporten, under ramme 2.

21.2 Nav Indre Namdal

Ansvar		2024				
		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Avvik i %	
7200	Administrasjon NAV Indre Namdal	Sum	1	-335	336	-100,2
7200	Administrasjon NAV Indre Namdal	Utgifter	6 052 948	5 868 092	184 856	3,15
7200	Administrasjon NAV Indre Namdal	Inntekter	-6 052 947	-5 868 427	-184 520	3,14
Overforbruket på administrasjon NAV Indre Namdal skyldes økte utgifter til tolketjeneste og økte lønnskostnader/driftskostnader (kjøp av tjenester)						

2024 har vært preget av høyt trykk på tjenestene og utfordringer bemanningsmessig. Alle kommunene har hatt høy bosetting gjennom året. Det har medført høyt trykk på de sosiale tjenestene i NAV, for å sikre livsopphold ved ankomst til kommunen og livsopphold fram til rett til introduksjonsstønad inntreer. Jo lengre tid det tar før de starter i program jo større utgifter blir det på sosialbudsjettet. Tett samarbeid med og godt med ressurser på flyktningetjenestene er derfor viktig.

Det har vært en økning i utgiftene til utbetaling av sosialhjelp i alle kommunene. Mye av denne økningen henger sammen med bosetting, men dyrtid har også medført at andre brukergrupper har hatt behov for støtte. Dersom de som er bosatt ikke kommer i arbeid etter endt introduksjonsprogram vil det belaste sosialbudsjettet.

Bemanningssituasjonen på NAV har vært utfordrende gjennom hele året. Det har vært vanskelig å få rekruttert inn personer i midlertidige stillinger og beholde dem i stillingene, og det har medført at vi har hatt vakanse på stillinger gjennom hele året (1 – 2 stk). I tillegg har vi også hatt noe sykefravær 1. halvår. Nyansatte har behov for opplæring som igjen påvirker daglig drift, det har derfor vært høyt trykk på de andre ansatte. Til tross for dette har det vært høyt nærvær i kontoret.

Som følge av bemanningssituasjonen har vi også vært nødt til å legge prosjektet "Familien i sentrum" på is, etter dialog med Statsforvalteren. Det har også vært utfordrende å bidra inn i tverrfaglig samarbeid og jobbing med å styrke dette, da hovedfokuset har vært på daglig drift og sikre livsopphold til de som har behov for det. Når bemanningssituasjonen stabiliserer seg blir det mer rom til å tenke tverrfaglig samarbeid og oppstart av prosjektet igjen.

Den 10.juni ble det gjennomført dialogmøte for NAV Indre Namdal med deltagelse fra alle kommunene, Statsforvalteren og NAV Trøndelag. Hovedtema for møtet var status NAV Indre Namdal (utfordringer og muligheter), arbeid med integrering og overgang til arbeid for flyktninger, utenforskap og tilstedeværelse (åpningstid og tilgjengelighet). I november ble det gjennomført partnerskapsmøte der åpningstid/tilgjengelighet, sikkerhet og areal/lokaler var temaer.

De digitale tjenestene (Digisos) fungerer godt, men vi ser at det er flere brukere som ikke mestrer dette og har behov for manuelle tjenester. Det er ressurskrevende. Vi ser også at en del ny-bosatte har behov for tettere oppfølging enn det vi har ressurser til pr. i dag.

Brukerutvikling siste 3 år (antall mottakere av sosialhjelp):

	2021	2022	2023	2024
Lierne	16	18	26	37
Namsskogan	15	22	45	46
Røyrvik	3	7	24	26
Grong	100	100	118	124
SUM	134	147	213	233

21.3 Legevaktsamarbeid

Grong kommune er vertskommune for samarbeid om legevakt i tidsrommet 15.30- 08.00 på hverdager, samt alle helg- og helligdager. Indre Namdal legevakt har vært i drift siden 01.01.2021. Tjenesten består av egen fastlønnet legevakslege i 75% stilling, 3 legehjemler dekket av leger fra Grong, en legehjemmel dekket av lege fra Namsskogan, og en legehjemmel fra Røyrvik. Lierne kommune skal bidra med en legehjemmel, men har nå lege som er fritatt legevaktplikt grunnet alder. Deres andel inn i samarbeidet dekkes av LIS1. Lierne har ikke hatt LIS1 siden 1 september 2024. Så fremt Grong kommune har Lis1 leger, deltar disse i vaktordningen. I tillegg har vi faste vikarer som tar legevakter som er vakante og som leies inn i forbindelse med ferie-avvikling og høytider. Det er knyttet 20% stillingshjemmel administrativ lederressurs til legevakten samt 5% stilling som medisinskfaglig ansvarlig lege.

Administrering av tjenesten genererer i perioder betydelig mer enn 20% stillingsressurs, dette spesielt i de perioder hvor det er sykefravær blant legene i nabokommunene og legevaktledelsen må beordre eller leie inn eksterne leger. Fravær etter legevakt (utløses hvis lege har vært aktivert i tidsrommet 23.00-08.00 og ikke har fått minst 8 timer hvile etter aktivering) har medført at legekantoret i Grong har fått flere anmodninger om å overta daglegevakt for nabokommuner. Samarbeidskommunene har vært i dialog og har gjort avtaler for å løse dette, da det har medført en betydelig merbelastning for Grong- legene å skulle håndtere alle røddalarmer også for andre kommuner på dagtid.

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

21.4 Veterinærsamarbeid

Grong kommune har driftsansvaret for veterinærvaktsamarbeidet i Indre Namdal. Samarbeidet omfatter Grong, Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Gjeldende kontrakter gikk ut ved årsskiftet og er forlenget frem til 1. mai. Ordningen ble lagt ut på anbud i desember 2024, og nye avtaler med veterinærene skal på plass i løpet av mars/april.

21.5 Teknisk samarbeid

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

Byggesak:

Grong har ansvaret for byggesaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Jevnt påfyll av byggesaker i alle tre kommuner og jevnt med trøkk. Høysesong fra påske og fremover til sommerferien. Noe lavere aktivitet med tanke på nybygging, men jevnt over et bra antall byggesaker i alle kommuner. Byggesaksbehandler gikk av med pensjon 01. mai og ny saksbehandler kom på plass i august.

Plan:

Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune har det den siste tiden blitt jobbet med reguleringsplanene for Joma gruver og Røyrvik fjellandsby og Storhaugen i Røyrvik kommune, reguleringsplaner knyttet til flere E6-utbygginger og mindre bebyggelsesplaner i Namsskogan kommune, samt detaljreguleringene for Bjørgan Caravan, Formofoss 24/7 i Grong kommune. Det jobbes også med et prosjekt knyttet til stedsutvikling for Grong sentrum. Arbeidet med ny kommuneplanens arealdel for Namsskogan kommune ble startet høsten 2024 og vil fortsette videre framover 2025.

Oppmåling:

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

GIS:

Grong har ansvaret for GIS-systemene eid av IKTIN. Bistår Lierne, Namsskogan, Røyrvik og Høylandet med drift av disse. Systemene fungerer bra i det daglige arbeidet.

Byggetilsyn:

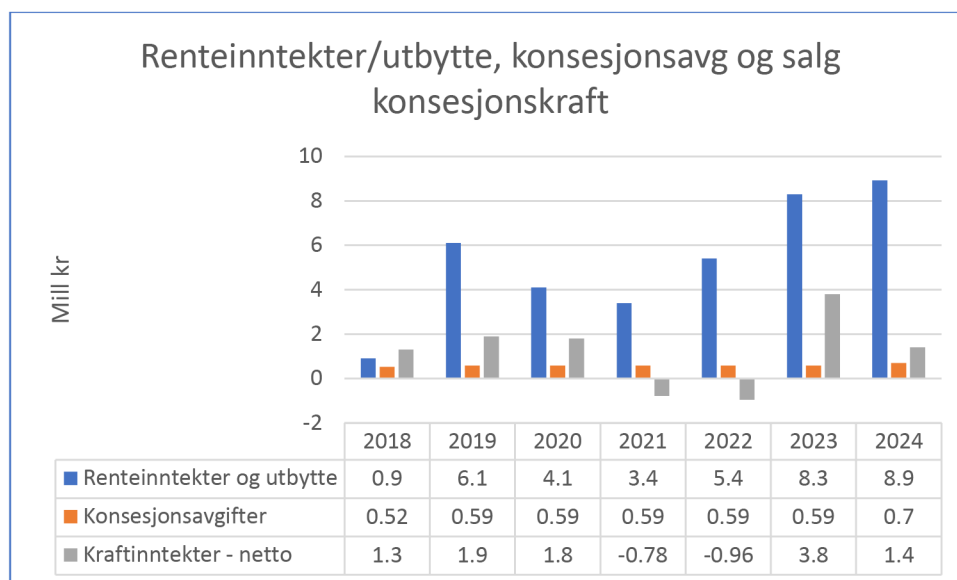
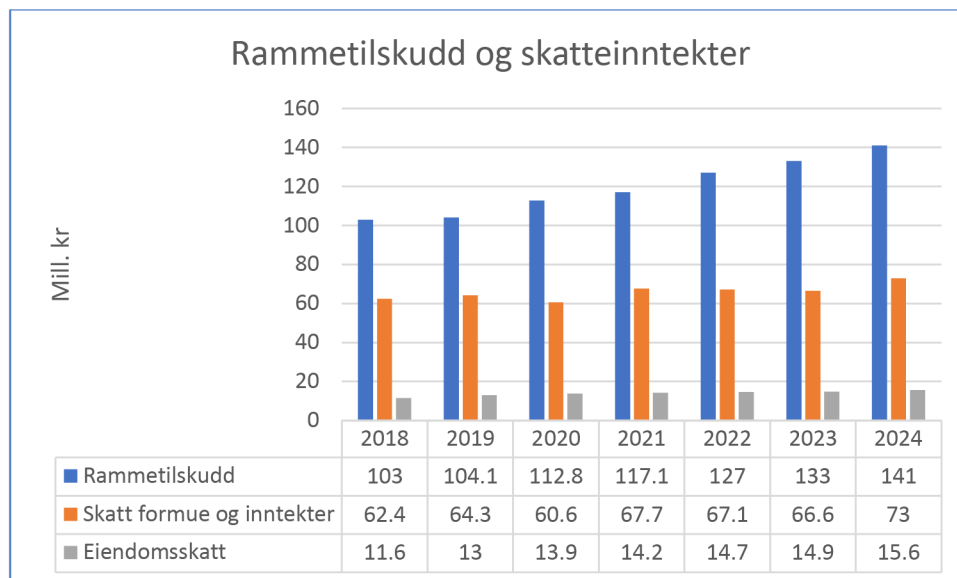
Grong har ansvaret for byggetilsyn i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Dette arbeidet tas med utgangspunkt i vedtatt tilsynsstrategi. Det skal i 2025 utarbeides ny tilsynsstrategi og det vil utføres tilsyn i alle kommunene.

21.6 Namdal Brann – og redning

Namdal brann og redning er et samarbeid mellom kommunene Overhalla, Grong og Høylandet. Grong er vertskommune og har arbeidsgiveransvar for samtlige ansatte. 2024 har vist noenlunde samme antall hendelser som tidligere år. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. Økonomisk på eller noe under budsjettert ramme for samtlige ansvar.

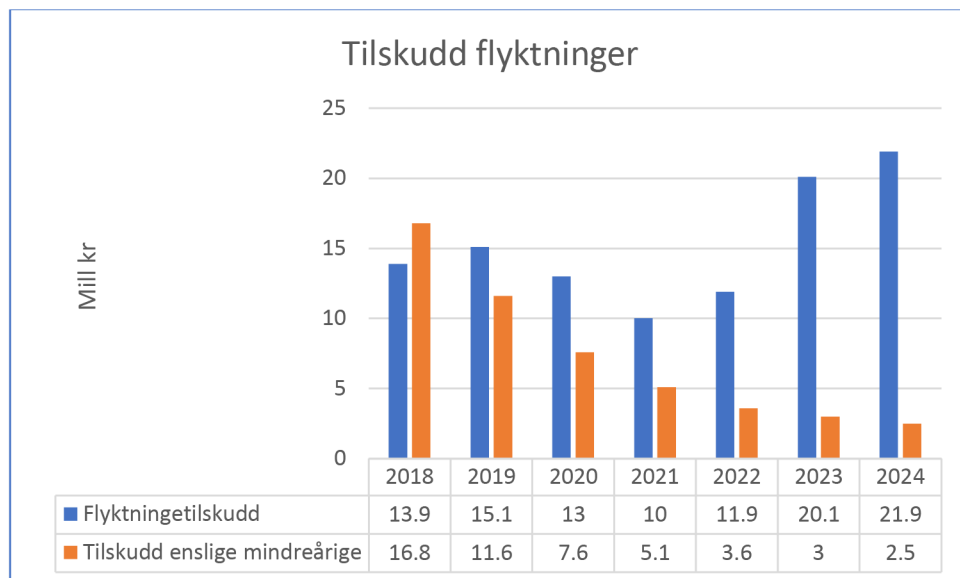
22 DEL 3 - Andre generelle kommentarer.

22.1 Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2024.



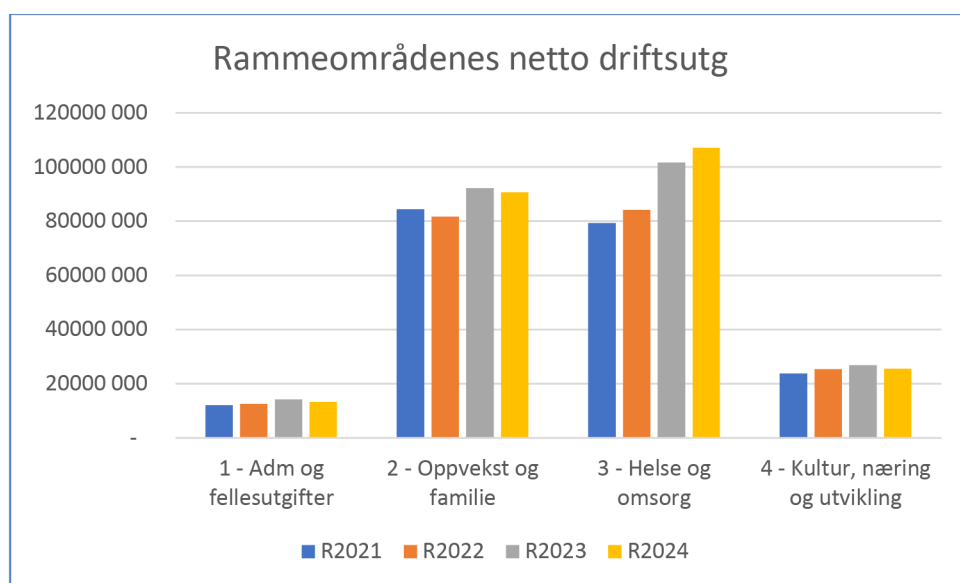
Konsesjonsavgift, vist i diagrammet over her, er dels ment å gi kommunene en andel av verdiene som blir skapt ved utbyggingen og/eller reguleringen, og dels ment som en kompensasjon for skader og ulemper av allmenn karakter som ikke blir erstattet på annen måte. Konsesjonsavgiftene kan sammenlignes med miljøavgifter på andre samfunnsområder. Denne var på kr 700 698 i 2024, og settes av på næringsfond i sin helhet.

Konsesjonskraftmidler: Netto inntekter kjøp og salg av konsesjonskraft i 2024 var kr 1,4 mill. (2023: kr 3,8 mill.) Det har vært jobbet en stund opp mot NTE og selvkostberegningene for å forsøke å sikre at vi ikke taper penger på kraftsalget. Vi tapte penger på salg av kraft i 2021 og 2022. For 2025 er det usikkert, vi vet ennå ikke hva selvkostprisen blir på den nyrenoverte Nedre Fiskumfoss. (Dette har med selvkostsatser på vårt kjøp av kraft fra NTE.)



I 2024 er det bosatt 31 (2023: 38) flyktninger, integreringstilskudd for disse og de som er bosatt de siste 5 år.

22.2 Grafisk oversikt - fordeling mellom rammeområder



Det er fra 2020 til 2021 en del endringer mellom rammeområdene. Husleie på bla. GHO var i 2020 utgiftsført på ramme 3, mens den fom. 2021 føres på ramme 4. Dette utgjør 6,7 mill. Denne endringer medfører en økning på ramme 4 med en tilsvarende reduksjon på ramme 3.

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

I 2023 er NAV overført fra ramme 2 til ramme 3, regnskapet viser kr 10,1 mill i 2023 pr ramme 3 og kr 7,2 mill i 2022 på ramme 2. Dette kan forklare kr 10 mill av økningen med kr 17,4 mill på ramme 3. Ramme 2 har økt kr 3,9 mill, selv om NAV er flyttet til ramme 3.

22.3 Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon)

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

Konto		Regnskap 2024	Budsj (end) 2024	Avvik	Regnskap 2023	Buds(end) 2023	Avvik(per.)
10100-10114	Fast lønn	157 468 008	151 963 832	5 504 176	150 741 710	149 572 491	1 169 219
10200-10209	Vikarlønn	13 164 179	10 291 007	2 873 172	13 208 737	11 428 500	1 780 237
10300-10302	Ekstrahjelp	3 189 195	3 060 887	128 308	2 523 646	2 289 684	233 962
10400-10401	Overtid	3 816 465	2 462 571	1 353 894	2 501 617	1 455 500	1 046 117
10500-10540	Annen lønn	12 981 165	10 905 919	2 075 246	11 795 011	11 540 792	254 219
10600-10608	Trekkpl godtgjøring	875 384	497 000	378 384	848 336	331 000	517 336
10700-10764	Lønn renhold	6 885 684	6 859 264	26 420	6 818 986	6 274 586	544 400
10800-10804	Godtgjøring folkevalgte	1 518 153	1 437 609	80 544	1 636 615	1 421 000	215 615
10900-10907	Pensjonsinnskudd	25 833 483	26 584 967	- 751 484	40 025 986	37 720 200	2 305 786
10903-10904	Premieavvik pensjon	- 3 090 207	- 2 031 729	- 1 058 478	-22 479 502	-21 067 000	-1 412 502
10905	Egenandel AFP 62 - 64 år	824 186	160 000	664 186	1 315 665	-	1 315 665
10950	Gruppelivs- og ulykkesforsikringspremie	678 325	478 310	200 015	609 887	433 000	176 887
10990-10994	Arbeidsgiveravgift	10 713 095	10 647 640	65 455	10 210 942	9 597 611	613 331
	Sum brutto lønn og sos utgifter	234 857 116	223 317 277	11 539 839	219 757 636	210 997 364	8 760 272

17100-17101	Ref sykelønn	-17 716 912	- 11 730 965	- 5 985 947	-14 481 264	-11 485 592	-2 995 672
	Sum netto lønn og sos utgifter	217 140 204	211 586 312	5 553 892	205 276 372	199 511 772	5 764 600

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

Når det gjelder lønn inkl. sosiale utgifter og ref. sykepenger/fødselspenger så gjelder hhv. 37,3 og 1,5 million vertskommuneordningene.

Fastlønn 5,5 mill. mer enn budsjett, vikarlønn kr 2,9 mill. mer enn budsjett. Netto lønn og sosiale utgifter etter fratrukk for sykepengerefusjon er på 5,5 mill. mer enn budsjett.

Pensjonsutgifter er vanskelig å budsjettere, varierer mye.

22.4 Fondsoversikt

Fondsoversikt	Regnskap 2023	Regnskap 2024
Konto: 25199016 Gaver ungdomsklubben	- 10 664	- 11 075
Konto: 25199018 Dialyse - gaver	- 15 387	- 15 979
Konto: 25199108 Kaffeordning ansatte	- 7 149	- 2 037
Konto: 25199200 Oppfølgingsordningen	- 272 333	- 241 567
Konto: 25199205 Den kulturelle skolesekken	- 9 092	- 9 092
Konto: 25199207 Boligtilskudd til etablering	- 904 053	- 904 053
Konto: 25199220 Matpenger flere barnehager	- 77 235	- 125 025
Konto: 25199223 Boligtilskudd til tilpassing	- 50 000	- 50 000
Konto: 25199224 Kompetanse mangfold Beem	- 818	- 818
Konto: 25199225 Kompetanse mangfold voksenop	- 2 370	- 2 370
Konto: 25199227 Kompetanse mangfold GBU 1-7	- 19 665	- 19 665
Konto: 25199228 Kompetanse mangfold GBU 8-10	- 83 043	- 83 043
Konto: 25199229 Svømmeopplæring harran	- 95 805	- 95 805
Konto: 25199230 Svømmeopplæring voksenopplær	- 43 903	- 43 903
Konto: 25199231 Tilretteleggingsmidler Rønne	- 35 166	- 75 998
Konto: 25199233 Tilretteleggingsmidler Ekker	- 39 231	- 24 231
Konto: 25199234 Kompetanseheving Voksenopplæ	- 63 974	- 63 974
Konto: 25199235 Ekstra tilskudd bosetting A/	- 462 547	- 187 547
Konto: 25199237 Tilretteleggningsmidler Harr	- 75 000	- 60 050
Konto: 25199239 Kompetansmidler Namdal reg/	- 61 735	- 61 735
Konto: 25199240 Bygdemødre	- 4 500	- 4 500
Konto: 25199241 Utstyrssentral - bundet fond	- 299 000	- 299 000
Konto: 25199242 Kompetanseheving Voksenopplæ	-	- 227 276
Konto: 25199243 Utdanningsstipend ansvar 240	-	- 132 426
Konto: 25199244 Gave barnehager fra Grong by	-	- 4 000
Konto: 25199253 Tillitsreform A2210 P2253	- 250 000	- 250 000
Konto: 25199311 Pårørendeskole	- 20 397	- 20 397

Konto: 25199312 Familien i sentrum	- 251 805	- 251 805
Konto: 25199313 Kommunale innvandrertiltak	- 63 872	- 63 872
Konto: 25199315 Videreutdanning sykepleier a	- 35 824	- 35 824
Konto: 25199316 Lærekandidat Beem	- 25 000	- 25 000
Konto: 25199320 Dagtilbud	- 23 530	- 23 530
Konto: 25199321 Aktivitetstilbud barn i AMOT	- 53 500	- 53 500
Konto: 25199328 Felles legetjeneste fond - P	- 418 588	- 461 907
Konto: 25199329 Styrking legevaktjenesten P	- 441 769	- 441 769
Konto: 25199330 Helseteknologiordningen P300	-	- 176 685
Konto: 25199331 Oppfølging av barn og unge -	-	- 350 000
Konto: 25199332 Styrking helsestasjon og sko	-	- 315 676
Konto: 25199401 Næringsfondet (Midler fra ko	- 2 487 935	- 2 715 544
Konto: 25199404 Harran jord- og skogfond	- 122 335	- 127 045
Konto: 25199408 Kommunalt viltfond	- 134 387	- 99 813
Konto: 25199409 Markedsføringstiltak skogbru	- 7 967	- 7 967
Konto: 25199410 Vilttiltak jernbane	- 11 841	- 21 615
Konto: 25199412 Selvkostfond vann	- 2 043 487	- 1 553 748
Konto: 25199417 Selvkostfond kloakk	- 1 083 711	- 1 969 935
Konto: 25199419 Selvkostfond renovasjon	- 174 385	- 976 452
Konto: 25199420 Selvkostfond feiing	- 488 908	- 512 736
Konto: 25199422 Selvkostfond fjernvarmeanlegg	- 91 389	-
Konto: 25199425 Gaver Grong bygdamuseum	- 23 929	- 24 850
Konto: 25199429 Den kulturelle spaserstokken	- 59 411	- 59 411
Konto: 25199430 Grongtur 2014 - 2015	- 25 732	- 25 732
Konto: 25199431 Gamle stedsnavn	- 53 315	-
Konto: 25199432 Biblioteket A4710 Shared Rea	- 50 000	- 50 000
Konto: 25199433 Nye Møteplasser P4704/A4706	- 61 028	- 61 028
Konto: 25199437 Sysselsetting skogkultur	- 37 000	- 37 000
Konto: 25199441 Regional veterinærtjeneste	- 132	- 132
Konto: 25199443 Stimuleringstilskudd stordyr	- 518 120	- 415 067
Konto: 25199444 Femten friske turer	- 28 844	- 28 844
Konto: 25199445 Lokalprodusert mat	- 32 000	- 32 000
Konto: 25199450 Roviltforvaltning	- 156 207	- 250 167
Konto: 25199451 Reservater og nasjonalpark	- 49 573	- 46 168
Konto: 25199452 Fremmede arter - A4510	-	- 5 085
Konto: 25199454 Namsen vannområde	- 52 997	- 52 997
Konto: 25199459 Kartlegging friluftsområder	- 4 750	- 4 750
Konto: 25199460 Bjørgan - infrastruktur/uvik	- 460 000	- 460 000
Konto: 25199461 NTE tilskudd fiskefond	- 927 500	- 927 500
Konto: 25199462 NTE Utbytte fond (50%)	- 2 515 229	- 2 060 983
Konto: 25199463 NTE utbyttefond - reserve (3	- 5 027 251	- 6 534 488
Konto: 25199464 Frifond P7423 Grong fritidsk	-	- 14 099
Konto: 25199720 PPT rest tilskudd mider N-T	- 44 119	-
Konto: 25199740 Tilskudd drift barnevern kom	- 215 000	-
Konto: 25199741 Visitas: Indre, Midtre og Y	- 151 186	- 126 060

Konto: 25199742 BV - Tilskuddsmidler praksis	- 63 182	- 167 582
Konto: 25199743 Tjenestestøtteprogrammet 202	- 50 000	-
Konto: 25199800 Ekstra tilskudd flyktninger	- 342 494	- 342 494
Konto: 25199801 INR Regionalt næringsfond	- 203 354	- 211 183
Konto: 25199803 Ekstra tilskudd flyktninger	- 223 376	- 223 376
Konto: 25199804 Ekstratilskudd M (2516)	- 192 160	- 192 160
Konto: 25199906 Grong sykeheim - gaver	- 214 572	- 185 609
Konto: 25199910 Hjemmesykepleien - gaver	- 93 855	- 101 922
Konto: 25199911 Avdeling for funksjonshem -	- 5 218	- 5 419
Konto: 25199913 Helsestasjonen - gaver	- 4 510	- 4 683
Sum bundne fond	- 22 749 345	- 25 850 778
Konto: 25399101 Ubundet investeringsfond	- 193 811	- 1 317 829
Konto: 25399102 Nærmiljøfond justering mva.	- 13 000	- 19 500
Ubundne inv fond	- 206 811	- 1 337 329
Konto: 25599101 Ekstraordinære avdrag på vid	- 1 986 800	- 2 662 001
Bundet inv fond	- 1 986 800	- 2 662 001
Konto: 25699001 Disposisjonsfond - regnskaps	- 28 121 233	- 24 751 488
Konto: 25699002 Småskadefond	- 100 000	- 100 000
Konto: 25699003 Rentereguleringsfond	- 2 565 156	-
Konto: 25699004 Avvikling av likviditetsrese	- 3 262 995	- 3 262 995
Konto: 25699005 Øremerket premieavvik - pens	- 18 353 743	- 18 353 743
Konto: 25699008 Gusli skog fondet	- 100 000	-
Konto: 25699009 Disposisjonsfond fra Boligst	-	- 1 184 867
Dispfond	- 52 503 128	- 47 653 094

Omtale av disposisjonsfond – se kap. 3.3



22.5 Finansrapportering

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

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

Forvaltning av kommunens likviditet:

Tall i tusen	31.12.2023		30.04.2024		31.08.2024		31.12.2024	
	NOK	Pros-ent	NOK	Pros-ent	NOK	Pros-ent	NOK	Pros-ent
<i>Driftslikviditet/Overskuddslikviditet</i>								
<i>Innskudd hos hovedbankforbindelse Grong Sparebank:</i>								
Konto 4448.06.00050*	20 584	33 %	39 045	58 %	26 398	67 %	38 508	69 %
Konto 4448.48.01565*	9 197	15 %	197	0 %	197	1 %	255	0 %
Konto 4448.16.67825*	236	0 %	360	1 %	889	2 %	960	2 %
Konto 4448.14.80008*	27	0 %	39	0 %	64	0 %	72	0 %
Konto 4448.16.47050*	2841	5 %	16 090	24 %	569	1 %	4033	7 %
Konto 4448.16.86978*	226	0 %	33	0 %	75	0 %	147	0 %
Konto 4448.19.18178*	303	0 %	631	1 %	499	1 %	603	1 %
Konto 4448.18.35426								
Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	28 550	46 %	10 550	16 %	10 550	27 %	11 345	20 %
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	61 963	100 %	66 945	100 %	39 241	100 %	55 923	100 %
Avkastning vår plassering		**4,9% *4,7%		**4,9% *4,7%		**4,9% *4,7%		**5,22% *4,7%

Det er ikke gjort beregninger for å splitte likviditeten i driftslikviditet og annen overskuddslikviditet da dette synes unødvendig. Alle kommunens midler er satt inn på ulike bankkonti i kommunens hovedbankforbindelse. De bankkonti som fremgår av oversikten ovenfor inneholder ikke skattetrekkkonti. Vi benytter en verdikonto med 31 dagers bindingstid for å få bedret rentevilkårene på våre innskudd – pr i dag er renten på øvrige konti 4,7% og rentebindingen 5,22%. I starten av 2024 merket vi stram likviditet, vi overførte da 18 mill fra sparekontoen til driftskontoen.

Andre opplysninger:

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

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2024 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

	31.12.2023		31.12.2024		Gj.sn. løpetid år
	NOK	% andel	NOK	% andel	
Lån med pt. Rente					
Husbanken:					
HUS-14626289-10	341 498	0,08 %	271 601	0,06 %	4
HUS-14631426-10	194 574	0,04 %	132 678	0,03 %	2
HUS-14632039-10	380 580	0,09 %	291 640	0,07 %	3
HUS-14632717-10	210 459	0,05 %	189 721	0,04 %	8
HUS-14632870-20	1 330 758	0,31 %	1 278 486	0,29 %	17
HUS-14633914-10	1 595 536	0,37 %	1 379 791	0,31 %	6
HUS-14634566-10	1 364 779	0,31 %	1 208 633	0,27 %	7
HUS-14635241-10	1 533 086	0,35 %	1 382 258	0,31 %	8
HUS-14636194-10	2 544 047	0,59 %	2 325 543	0,52 %	9
HUS-14637086-10	3 169 058	0,73 %	3 086 481	0,70 %	21
HUS-14637819-10	2 464 466	0,57 %	2 404 616	0,54 %	22
HUS-14638276-10	2 550 230	0,59 %	2 492 403	0,56 %	23
HUS-14638724-10	2 635 739	0,61 %	2 579 839	0,58 %	24
HUS-14639147-10	4 073 910	0,94 %	3 993 005	0,90 %	25
HUS-14639423-10	4 209 613	0,97 %	4 131 251	0,93 %	26
HUS-14639690-10	1 934 824	0,45 %	1 901 225	0,43 %	27
HUS-14640071-10	1 979 830	0,46 %	1 946 500	0,44 %	28
Husbanken 14639133 9			1 334 255	0,30 %	
Husbanken 14634995 6			2 134 551	0,48 %	
Husbanken 14952918 2			1 551 483	0,35 %	
Husbanken 14638223 9			1 151 707	0,26 %	
Husbanken 14631775-5			1 901 693	0,43 %	
Husbanken 14633782 9			3 454 987	0,78 %	
Husbanken 14632939 6			764 937	0,17 %	
Husbanken 14632937 0			1 529 875	0,35 %	
Husbanken 14618126 8			1 009 350	0,23 %	
Husbanken 14638427 6			1 168 959	0,26 %	
Kommunalbanken:					
KBN-20190604	3 136 680	0,72 %	562 420	0,13 %	16
KBN-20200537	13 714 260	3,16 %	13 285 680	3,00 %	31
KBN-20210392	37 575 760	8,67 %	36 363 640	8,20 %	30
KLP:					
KLP - 8317.55.95328	21 692 000	5,00 %	20 607 000	4,65 %	19
Lån med fast rente					
KBN-20170053 *	126 613 530	29,21 %	120 437 260	27,16 %	19
KBN-20170054 *	155 115 480	35,78 %	149 672 840	33,76 %	28

KBN-20220469 **	11 520 000	2,66 %	11 040 000	2,49 %	23
KBN -20230341 ***	31 600 000	7,29 %	30 810 000	6,95 %	39
KLP - 83176502064 ****			13 600 000	3,07 %	40
Samlet langsiktig gjeld	433 480 697	100 %	443 376 308	100 %	

Effektiv rentekostnad i %	KBN fast *	2,17 %	KBN fast *	4,46 %	19.01.2026
	KBN fast **	3,64 %	KBN fast **	3,64 %	22.12.2027
	KBN fast ***	4,53 %	KBN fast ***	4,53 %	28.04.2026
			KLP fast ****	4,45 %	25.11.2026
	KBN flytende	5,40 %	KBN flytende	5,50 %	
	KLP flytende	5,40 %	KLP flytende	5,55 %	
	Husbanken flyt	3,67-4,23%	Husbanken flyt	4,6-4,7%	
Antall løpende enkeltlån	25		39		
Største enkeltlån	155 115 480		149 672 840		

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

Det ble tatt over lån i forbindelse med overtakelse og sletting av Grong boligstiftelse, totalt kr 20,4 mill. Deler av lånene ble innfridd/refinansiert i 2024 i forbindelse med salg av en leilighet, og lån som var forholdsvis dyre. Planen er refinansiering av resten av disse lånene i 2025.

Andre opplysninger:

Det var ikke behov for å ta opp nytt lån til videre utlån i 2024, vi brukte av allerede innlånte midler som ikke tidligere var utlånt (ubrukte lånemidler på startlån og bundet fond). Ordinært lån til investeringer i 2024 ble tatt opp på høsten.

Kommunens finansreglement tilsier at adm. kan foreta vurderinger av hvorvidt en skal binde lånene til fast rente eller om en skal la de stå på flytende rente. Som oversikten viser, er fem av lånene med fastrente nå. De to største lånene hadde tidligere en veldig gunstig fastrente, som gikk ut 19.1.2024. I opprinnelig budsjett for 2024 beregnet vi at renteutgiftene ville øke med 11 mill. som følge av renteøkningen. Vi fikk bundet renten til noe lavere prosent en forutsett, og har hatt en renteøkning fra 2023 til 2024 på kr 8 mill. (Fra kr 11,7 mill til kr 19,7 mill.)

Vi vurderte det slik at vi valgte å binde renten på nytt i januar 2024, på de største lånene da den gamle fastrenten gikk ut. I den perioden forventet markedet at renten var på topp, derfor valgte vi kun to års binding. Vi fikk da bundet renten på 4,46%. Dette ser vi nå at vi vinner litt på i forhold til flytende rente som er på rundt 5,5%. Valget var også tatt ut fra at det gir oss en viss forutsigbarhet.

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

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

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2024 og risikorammene gitt i finansreglementet.

23 Vedlegg

Årsrapport Næringsfondet Grong kommune

Årsberetning INB og PPT 2024

Årsberetning Grong menighetsråd 2024

Kontrollutvalgets årsmelding 2024

KOSTRA analyse 2024

Årsmelding IN lønn 2024

Årsrapport fritidsklubb 2024