



Midtre Namdal samkommune



ÅRSBERETNING 2019

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Sammendrag.....	2
2	Midtre Namdal Samkommune.....	3
2.1	Hovedmålsettinger	3
2.2	Organisering	3
2.3	Administrativ organisering.....	4
2.4	MNS og vertskommuneavtaler	4
2.5	Utviklingsoppgaver i Midtre Namdal samkommune i 2019.....	5
2.6	Befolkningsutvikling i MNS	7
2.7	Regnskapet 2019	8
2.8	Rammeområder – kommentarer til budsjettavvik.....	8
2.9	Investeringsregnskap	9
2.10	Økonomisk status	10
2.11	Personal	11
2.12	Kvalitetssikring	11
3	Årsmelding fra virksomhetene.....	12
3.1	Administrasjon	12
3.2	IKT drift og IT infrastruktur.....	13
3.3	Skatteoppkreveren	15
3.4	Lønn og regnskap	17
3.5	Barnevern	19
3.6	Kommuneoverlegen	22
3.7	NAV	24
3.8	Utvikling.....	33
3.9	Miljø og landbruk.....	35
3.10	Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT)	37
4	Økonomiske oversikter.....	43
4.1	Regnskapsskjema 1A	43
4.2	Regnskapsskjema 1B.....	44
4.3	Investeringer 2A.....	44
4.4	Investeringer 2B	45
4.5	Fordeling av kostnader mellom medlemskommunene i samkommunen	45

1 Sammendrag

Midtre Namdal Samkommune ble etablert 09.09.09 som organisasjonsmodell for de interkommunale tjenestene for kommunene Fosnes, Namdalseid, Namsos og Overhalla. Endring i kommuneloven betyr at samkommunen ble lagt ned 31.12.19. Fra samme dato har kommunene Namsos, Fosnes og Namdalseid blitt slått sammen til nye Namsos kommune.

Samkommunestyret behandlet i sak 21/18 handlingsprogrammet for 2019 og budsjettet for 2019. Handlingsprogrammet angir målsetningene for 2019. Dette dokumentet beskriver måloppnåelse for MNS og virksomhetene i MNS. Årsrapporten består av 3 deler: I første del (Kap 1 og 2) presenteres aktivitet og måloppnåelse for samkommunens politiske og administrative ledelse, samt regnskapet for samkommunen og er administrasjonssjefens årsberetning. I kap 3 presenteres aktivitet og måloppnåelse for samkommunens virksomheter. Denne delen er basert på årsmeldinger fra tjenestestedslederne. I kap 4 presenteres regnskapsoversikter.

Behovet for interkommunale tjenester og hvordan disse skal organiseres har vært utredet og ble avklart allerede i 2018. Det interkommunale samarbeidet mellom Nye Namsos og Overhalla fortsetter på områdene skatteoppkrever, barnevern, PPT, lønn og regnskap, NAV, IKT, kommuneoverlege, legevakt og skatteoppkrever. Områdene utvikling (kommunalt næringsapparat) og miljø og landbruk avvikles som interkommunale samarbeidsområder. Avviklingsprosessen har fulgt vedtatt plan og blitt gjennomført med god samhandling med de ansatte og deres organisasjoner.

2019 var et stabilt driftsår for MNS. MNS har hatt fokus på å produsere gode tjenester for deltakerkommunen og innbyggerne i Midtre Namdal fram til 2020. Ellers har hovedfokus vært å få til en god overgang til den nye organisasjonen for de virksomheter som skal fortsette som interkommunale tjenester. Sosialhjelputgiftene gikk kraftig opp for Namsos i 2018. Det nye høye nivået har fortsatt i 2019. Hovedsakelig skyldes dette omlegging av den statlige ordningen med arbeidsavklaringspenger og økte utgifter til flyktninger som er ferdig med introduksjonsprogrammet og som fortsatt står utenfor det ordinære arbeidslivet. Tiltaksbudsjettet for barnevernet har for første gang på svært mange år gått ned samlet sett, selv om Overhalla også i 2019 hadde en økning.

Rammeområdene i MNS hadde i 2019 et samlet mindreforbruk på 6,2 mill kroner. Lavere investeringer med påfølgende tilbakeføring av avsatt egenfinansiering til driftsregnskapet, lavere pensjonskostnader og lavere rente- og avdragsinnbetalinger utgjør 3,8 mill av mindreforbruket. Utviklingsavdelingen er det rammeområde som bidrar med det største mindreforbruket (1,4 mill kr.). Dette knyttet til at kontoret ble bygget ned mot avvikling fra årsskiftet. MNS er avviklet uten gjeld. Alle elementer i avviklingsrapporten er gjennomført etter planen. Da gjenstår det kun å avlegge regnskap og årsberetning til behandling i kommunestyrene i Overhalla og Namsos, å utbetale feriepenger til de ansatte i MNS i juni 2020 samt en melding til Brønnøysundregisteret om avviklingen før MNS i alle henseende er historie.

Namsos 22.02.20

Tor Brenne
Administrasjonssjef

2 Midtre Namdal Samkommune

2.1 Hovedmålsettinger

Hovedmålsettingene for samkommunesamarbeidet er nedfelt i samarbeidsavtalen mellom kommunene vedtatt våren 2009.

Formålet med samarbeidet er todelt:

1. Sikre god kvalitet, effektiv ressursbruk og utviklingskraft til beste for innbyggere og brukere i Midtre Namdal
2. Prøve ut en helhetlig og forpliktende styringsmodell for interkommunalt samarbeid

Deltakerkommunene har følgende hovedmål for den kommende fireårsperioden:

- Bedre kvalitet på service til innbyggerne gjennom videreføring og videreutvikling av dagens MNS-samarbeid
- Bedre ressursbruk og uttak av økonomiske stordriftsfordeler
- Bedre organisering av regionens politiske, administrative og faglige kompetanseressurser
- Bedre forutsetninger for forpliktende regional samhandling og aktiv mobilisering mot andre kommuner, fylkeskommunen og staten
- Etablering av et mottaksapparat og en beredskap for ivaretagelse av nye oppgaver og virkemidler
- Økt påvirkningskraft i forhold til fylkeskommunen, staten og andre aktører

Styringsmodellen skal bidra til følgende mål:

- Forenkling av det samlede interkommunale styringssystemet i retning av færre aktører, tydeligere ansvars plassering og mer effektive samhandlingsprosesser
- Demokratisering av samarbeidet gjennom overgang til mer rettferdige representasjonsordninger og bedre dialog mellom MNS og kommunestyrene
- Vitalisering av regionrådets politiske roller som strategisk organ og styreorgan
- Effektivisering av den administrative styringen
- Utvikling av samarbeidets innhold, inkludert tilføring av nye oppgaveområder

2.2 Organisering

2.2.1 Politisk organisering

Figuren viser politisk organisering i Midtre Namdal samkommune. Midtre Namdal Samkommunestyre består av 23 medlemmer med følgende fordeling:

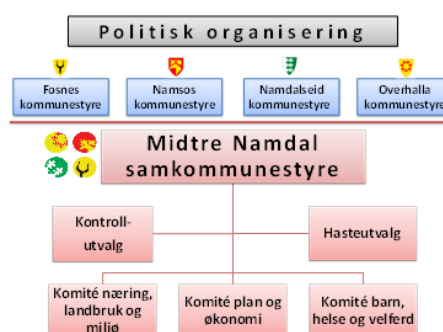
Namsos kommune: 11 medlemmer

Overhalla kommune: 5 medlemmer

Namdalseid kommune: 4 medlemmer

Fosnes kommune: 3 medlemmer

Samkommunestyret har i 2019 hatt 3 møter og behandlet 26 saker.



Samkommunestyret har i 2019 behandlet flere årsmeldinger, budsjett- og regnskapssaker, utredninger, høringsaker, jordlovssaker og motorferdselssaker.

2.2.2 Politisk ledelse

Midtre Namdal samkommunestyre har i 2019 vært ledet av ordføreren i Overhalla kommune Per Olav Tyldum. Varaordfører i denne perioden har vært ordfører i Namsos kommune Arnhild Holstad.

2.2.3 Komiteer og utvalg

Samkommunen har som egen juridisk enhet et eget kontrollutvalg som avgir egen årsberetning.

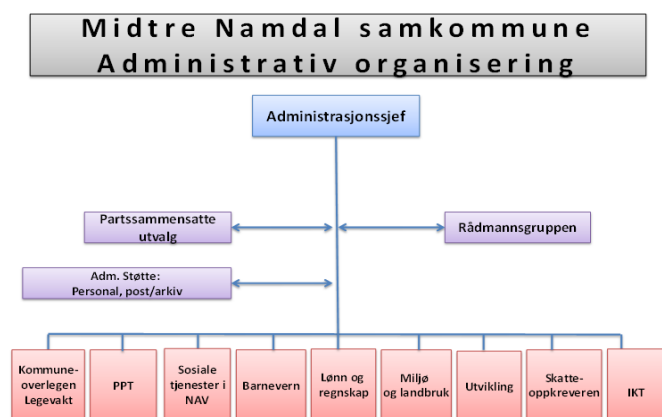
Samkommunestyret har opprettet 3 komiteer med ansvar for henholdsvis næring, miljø- og landbruksområdet, helse-, barn og velferdssektoren og plan og økonomi. Antallet møter og antall politiske saker for 2019 går fram av tabellen. I tillegg har alle komiteer hatt drøftings- og orienteringssaker.

Utvalg	Antall saker	Antall møter
Komiteé næring, miljø og landbruk	16	3
Komiteé helse, barn og velferd	3	2
Komiteé plan og økonomi	7	2
Kontrollutvalg	21	4

2.3 Administrativ organisering

Figuren viser den administrative organiseringen og hvilke virksomheter som er lagt under samkommunen. MNS har felles leder med staten i NAV. NAV-leder er ansatt i staten.

MNS har ingen egne ansatte i IKT, men kjøper tjenester fra eierkommunene. IKT leder i Namsos koordinerer IKT tjenesten i de 4 kommunene.



2.4 MNS og vertskommuneavtaler

Tabellen under viser hvilke vertskommuneavtaler MNS hadde ved utgangen av året.

I tillegg er MNS samarbeidskommune i en vertskommuneavtale med Steinkjer kommune om barnevernvakt, natt og helg. Alle vertskommuneavtaler med unntak av avtalen med Olav Duun Videregående skole om PP-tjenester er videreført. Avtale om samarbeid om legevakt på natt (LiNa) er midlertidig forlenget til april i påvente av ny utredning om samarbeidet.

Kommune	Kommuneoverlege	MNS legevakt	LINA legevakt	Legevaktstelefon	Barnevern	PPT	Skatteoppkreveren	Lønn	Regnskap og innføring	IKT fullintegret	IKT deltjenester
Flatanger	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
Osen	X	X	X	X							
Høylandet		(X ¹)	X	X			X	X	X		X
Lierne			X	X			X				
Røyrvik			X	X			X				
Namsskogan			X	X			X ²				
Grong			X	X							
Nærøy			X	X							
Vikna			X	X							
Leka				X							
Bindal				X							
N-T fylkeskommune						X					

2.5 Utviklingsoppgaver i Midtre Namdal samkommune i 2019

Handlingsprogrammet fastslo 4 utviklingsområder for 2018. Under redegjøres kort for arbeidet med disse områdene.

2.5.1 Avvikling av MNS

Samkommunestyre vedtok i november 2016 en plan for avvikling av samkommunen 31.12.2019. Avviklingsstyret gjennomførte en bredt anlagt utredningsprosess om konsekvensene av en avvikling av MNS der ledere og ansattes representanter var involvert. Utredningen ble behandlet i samkommunestyret i november 17 og vedtatt som retningslinjer for selve avviklingen mhht. virksomhetsoverdragelsen og prinsipper for deling av gjeld, fond, og verdier. Framdriften i planen er holdt og arbeidet har fortsatt i 2019 ledet av avviklingsstyret etter mandat fra samkommunestyret. Fellesnemnda i Nye Namsos og kommunestyret i Overhalla har vedtatt Vertskommuneavtaler virksomhetsområdene barnevern, lønn og regnskap, skatteoppkrever. PPT, NAV, kommuneoverlege, legevakt og sentralbord ble inngått mellom Namsos kommune som vertskommune og Overhalla kommune som samarbeidskommune allerede i 2018. Alle ansatte knyttet til disse virksomhetene ble overført til Namsos kommune som en virksomhetsoverføring fra 01.01.20. Gjenstående avtale på IKT-området ble godkjent i 2019. Administrasjonene i kommunene i Nye Namsos ble sammenslått allerede i 2019. Ny organisering ble vedtatt og nye kommunalsjefer ansatt. MNS har arbeidet aktivt med å koble MNS sine virksomheter på den indre prosessen i de avdelingene i Namsos kommune som de skulle inn i fra 01.01.2020 så tidlig som mulig. Virksomhetene har dermed fått en mer «glidende» overgang til ny organisering. Barnevern, PPT og NAV er organisert i enhet for oppvekst og opplæring. Skatteoppkrever og lønn og regnskap er organisert i enhet økonomi. Legevakt og

¹ Fra 01.07.19

² Kun arbeidsgiverkontroll

legevaktstelefon er organisert i enhet helse og velferd. Kommuneoverlegen er sammen med landbruk og naturforvaltning og næringsoppgaver knyttet til enhet for strategi og samfunnsutvikling. IKT er lagt til enhet personal og organisasjon.

For områdene utvikling, miljø og landbruk og folkehelsekoordinator ble ikke samarbeidet videreført. Sammen med ansatte i administrasjonen er 13 faste ansatte berørt av denne avviklingen. Det er gjort avtale med kommunene om nye arbeidsgiver for disse ansatte. Alle unntatt en ansatt har fått innfridd sitt primærønske om ny arbeidsgiver. Alle ansatte som hadde et ansettelsesforhold til noen av eierkommunene før virksomhetsoverdragelser i 2014 og 2004, har fått den samme arbeidsgiveren etter 2020 som de hadde før hhv 2014 og 2004. En midlertidig ansatt har krevd fast ansettelse etter arbeidsmiljølovens bestemmelser og fått innvilget dette av Namsos kommune. Prosessen er gjennomført med god samhandling med ansatte og deres fagforeninger.

Avviklingen kort oppsummert:

- MNS har avviklet alle avtaler med eksterne parter. Eierkommunene har tatt over de fleste av disse. Hovedtyngden av eksterne avtaler er knyttet til IKT (programvare, lisenser og telefoni) og barnevern.
- Pensjonsforpliktelser er fordelt mellom Overhalla og Namsos kommune etter ansvarsnøkkelen.
- Leieavtaler
 - Namsos kommune har tatt over MNS sine leieavtaler og forpliktelser for lokene til barnevernet og PPT i Familiens Hus (framleieavtale med Namsos kommune)
 - Namsos kommune har overtatt avtalen med staten for Nav sine lokaler i Namsos og Overhalla. Navs avtaler i Namdalseid og Fosnes er avviklet og erstattet med nye avtaler av langt mindre omfang.
 - Namsos kommune er selv utleier av lokalene i CG7 til skatteoppkreveren og lønn og regnskapsavdelingen og har da også tatt over virksomheten.
 - Overhalla har tatt over framleieavtalen for Miljø og landbruk sine lokaler i servicebygget i Overhalla, mens Namsos kommunes landbruksforvaltning har tatt over lokalene MNS leide i kommunehuset i Namdalseid.
 - Leide lokaler i Namdalshagen er sagt opp med virkning fra 01.01.20. Utviklingskontoret, kommuneoverlegen og administrasjonen var lokalisert der.
 - Namsos kommune har forhandlet fram nye leieavtaler med HNT HF for lokaler til Legevakt. MNS sin avtale er avviklet.
- MNS har endel verdier knyttet til IKT-infrastruktur. Disse verdiene er overført til Nye Namsos som vertskommune for IKT samarbeidet. MNS eier utover dette svært lite. Kontorutstyr er overført til den kommunen som har tatt over den ansatte eller virksomhet som bruker utstyret.
- MNS hadde ikke gjeld ved oppløsning og planen for fordeling av gjeld kom dermed ikke til anvendelse.
- Det er foretatt overføring av arkiv og databaser. MNS arkiv er nå lagt i historisk arkiv. Namsos kommune vil ivareta arkivet i forhold til arkivloven.
- Fond med betalingsforpliktelser i 2020 og senere er overført til den kommunene som har fått ansvar for oppfølgingen.
- Det er avsatt midler i budsjettet i 2019 for avviklingskostnader som vil påløpe i 2020. Disse midlene er overført til Nye Namsos.
- Regnskapsavslutning og oppgjør etter 2019-regnskapet har vært spesiell i og med at det er siste regnskapsår og alt (bl.a. alle balansekonti) skal være oppgjort pr 01.01.2020.

2.5.2 Skogpårdriverprosjektet i Namdal

Skogpårdriverprosjektet hadde tredje og siste driftsår i et 3-årige prosjektet i 2019. Prosjektet er drivet med framdrift etter planen. Prosjektet er et interkommunalt prosjekt der 12 av Namdalens kommuner deltar. Prosjektet er lokalisert til Grong. MNS har bidratt med midler til prosjektet over driftsbudsjettet og med tilskudd fra regionalt næringsfond. Nytt skogpårdriverprosjekt er initiert fra Trøndelag fylkeskommune og denne gang med hele Trøndelag som prosjektområde.

2.5.3 Legevaktsamarbeidet i Namdal

MNS har siden 2016 arbeidet med å utvikle legevaktsamarbeidet i Namdalen. Som et resultat av dette, ble Høylandet kommune fra 01.07.19 med i samarbeidet om legevakt i Midtre Namdal (ettermiddag, kveld og helg). En tilsvarende utredning for kommunene Nærøy og Vikna (Nye Nærøysund kommune) ble ikke slutført etter at kommunesammenslåingsprosessen gikk framover med disse kommunene. Dermed gjensto kun utvikling og tilpasning til nye krav av prosedyrepermen i målsettingene nedfelt i utredningene. Dette har vist seg å bli mer utfordrende enn forventet. Det er sterk uenighet mellom kommunene i LiNa-samarbeidet om hvordan prosedyrene for samarbeidet i LiNa (legevakt på natt) skal være. Fylkeslegen ble koblet inn i saken og startet høsten 2019 en omfattende tilsynssak med tilsynsobjekt LiNa. Denne tilsynssaken vil ikke være ferdig før i 2020, og det blir dermed Namsos kommune som ny vertskommune som må følge opp eventuelle lovbrudd og avvik i denne tilsynssaken.

2.5.4 Rapporteringssystem er for Nav og mulige tiltak for oppfølgingsarbeidet for sosialhjelpsmottakere.

Sosialhjelpen gikk kraftig opp for Namsos kommune i 2018. Den nye høye utbetalingsnivået har fortsatt i 2019. Det er innført en hyppigere rapportering til kommunene om utviklingen i sosialhjelpen, og det er gjennomført orienterings- og drøftingsmøter med Nav både i samkommunestyret og i rådmannsmøtet.

2.6 Befolkningsutvikling i MNS

Folketallet i hver kommune danner grunnlaget for beregningen av fordelingen av kostnadene mellom kommunene i MNS på de fleste virksomhetsområdene. Politikk/administrasjon, utvikling og IT/kvalitetssikring har 50 % lik fordeling, og 50 % fordelt etter innbyggertall. Kommuneoverlege og legevakt har en fordeling på 40 % likt og 60 % etter innbyggertall, lønn og regnskap har en fordeling med 25 % likt og 60 % etter folketall, mens NAV, barnevern og skatteoppkrever fordeles etter 10 % likt og 90 % etter innbyggertall. PPT er fordelingen 10 % fast og 90 % etter elevtall. Når det gjelder fordeling miljø og landbruk fordeles kostnadene etter 25 % etter innbygger og 75 % etter antall gårdsbruk med produksjon. Tiltaksbudsjettet for barnevern og NAV fordeles konkret til den enkelte kommune ut ifra gjeldende vedtak tilhørende den enkelte kommune.

Tabellen viser befolkningsutviklingen i perioden 2015 – 2019. Folketallet i MNS-kommunene samlet sett har vært stabilt i de

	2015	2016	2017	2018	2019	Endring i % 2015 - 2019
1703 Namsos	13010	13051	13078	13113	13041	0,2
1725 Namdalseid	1622	1593	1585	1576	1554	-4,2
1744 Overhalla	3825	3840	3845	3879	3878	1,4
1748 Fosnes	633	628	618	605	606	-4,3
MNS	19090	19112	19126	19173	19079	-0,1

siste 5 årene. Regionen har ikke fått tatt del av befolkningsveksten i Norge. Overhalla har siden 2005 hatt en god befolkningsvekst.

2.7 Regnskapet 2019

2.7.1 Driftsregnskapet

Hovedoversikt Beløp i 1000 kr.	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik
<i>Regnskapsskjema 1a (årsregnskap)</i>			
Netto driftsinntekter	-117 813	-124 020	6 207
Netto finans	541	1 220	-679
Netto avsetninger	-3 791	-3 791	0
Overført til investering	2 872	3 861	-988
Korr ført i drifta	377	-1 290	1 667
Til fordeling rammeområder	-117 813	-124 020	6 207
<i>Regnskapsskjema 1b (årsregnskap)</i>			
Netto driftsutgifter rammeområder	117 813	124 020	6 207
Regnskapsmessig mindreforbruk	0	0	0

Driftsregnskapet i MNS er gjort opp i 0 ved at fordeling av driftsresultat er gjort til eierkommunene før regnskap er avsluttet i hht. til samarbeidsavtalen.

2.7.2 Til fordeling – fagområder

Driftsinntekter

Netto driftsinntekter Beløp i 1000 kr	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik
Overføring fra deltakerkommuner	-117 013	-124 020	7 007
Statstilskudd	-800	0	-800
Avskrivninger/kalk.rente	0	0	0
SUM	-117 813	-124 020	6 207

Mindreinntektene fra kommunene skyldes at eierkommunene har fått tilbakeført mindreforbruket i regnskapet i forhold til budsjett jfr. tabell i kap. 2.8.

2.8 Rammeområder – kommentarer til budsjettavvik

Det er finans som bidrar med det største mindreforbruket. Hovedsakelig skyldes det mindre overføringer til investeringsregnskapet, lavere pensjonskostnader og lavere rente- og avdragskostnader enn budsjettet. Avvikene pr ansvarsområde inkl. tiltaksbudsjettene kommenteres under hvert virksomhetsområde i kap 3. Totalt er mindreforbruket som er tilbakeført til kommunene 6,2 mill.

Ordning	Avvik mellom innbetalt og regnskap				Sum
	Namsos	Overhalla	Namdalseid	Fosnes	
Skatteoppkrever	-310 638	-100 040	-48 368	-26 122	-485 169
Utviklingsavdeling	-635 801	-307 355	-226 768	-192 072	-1 361 996
Miljø og landbruk	-255 457	-288 668	-196 606	-55 315	-796 046
IT	984 140	475 746	351 007	297 303	2 108 197
Lønn og regnskap	-328 065	-121 763	-71 145	-49 353	-570 326
Barnevernadm.	-218 645	-70 414	-34 044	-18 386	-341 490
Barnevernstiltak, 24400	-1 254 775	131 422	-108 093	-21 722	-1 253 168
Barnevernstiltak, 25100	484 642	71 937	-319 352	-87 798	149 429
Barnevernstiltak, 25200	-1 412 961	163 562	-70 945	-223 129	-1 543 473
Legevakt	284 390	123 080	83 501	66 461	557 431
Kommuneoverlege	-32 301	-13 980	-9 484	-7 549	-63 314
Politisk	-127 762	-61 762	-45 568	-38 596	-273 689
Administrasjon	-380 453	-183 916	-135 694	-114 933	-814 996
Sentralbord	-55 221	-20 496	-11 975	-8 307	-96 000
Økonomisyst	34 942	16 891	12 462	10 556	74 851
Sak-/arkivsystem	22 744	10 995	8 112	6 871	48 722
PLO-system	2 768	1 338	987	836	5 929
Kartsamarbeid	25 048	12 109	8 934	7 567	53 657
NAV administrasjon	61 198	19 709	9 529	5 146	95 582
NAV tiltak, 27600	1 289 946	-252 870	222 385	-	1 259 461
NAV tiltak, 28100	299 438	389 653	429 792	74 898	1 193 781
Finans	-1 760 715	-851 128	-628 087	-532 025	-3 771 955
PPT	-246 279	-83 957	-34 486	-16 705	-381 428
Sum	-3 529 821	-939 909	-813 907	-922 374	-6 206 010

Samkommunestyret hadde i 2017 som målsetting at mindreforbruk i driftsregnskapet skulle benyttes til å nedbetale langsiktig gjeld. Når regnskapet er gjort opp i 2019 har MNS innfridd alle sine langsiktige lån. Punktet om fordeling av lån mellom eierkommunene kommer dermed ikke til anvendelse.

2.9 Investeringsregnskap

Investeringsbudsjettet for 2019 inneholdt to hovedposter: Ny teknisk løsning helse/sosial (der også hoveddelen av posten IKT infrastruktur var planlagt brukt) og oppgradering ephorte. Begge prosjektene er regnskapsført lavere enn budsjettet. For prosjektet ny infrastruktur helse/sosial skyldes dette at deler av den planlagte investeringen ikke ble godkjent som investering av revisjonen og følgelig utgiftsført i driftsbudsjettet, jfr. kommentarer til overforbruk i kap. 3.2. Prosjektet oppgradering ephorte ble ikke ferdigstilt i 2019. I og med at MNS skal avvikles, kan ikke investeringsrammen

rebevilges. Namsos må dermed lage en ny avtale med Overhalla og Flatanger om resterende av denne kostnaden.

Regnskapsskjema 2B - Investering 2019				
	Regnskap 2019	Revidert Budsjett	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2018
IKT infrastruktur	540 221	1 054 000	500 000	41 835
Helse/sosial - ny teknisk løsning	2 644 434	3 500 000	3 500 000	-
Oppgradering ephorte	386 569	975 000	700 000	-
Sum	3 571 224	5 529 000	4 700 000	41 835

Regnskapsskjema 2A - Investering 2019

	Regnskap 2019	Revidert Budsjett	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2018
Investeringer i anleggsmidler	3 571 224	5 529 000	4 700 000	41 835
Utlån og forskutteringer	-	-	-	-
Kjøp av aksjer og andeler	69 225	70 000	70 000	59 758
Avdrag på lån	-	-	-	-
Dekning av tidligere års udekket	-	-	-	-
Avsetninger	-	-	-	-
Årets finansieringsbehov	3 640 449	5 599 000	4 770 000	101 593
Finansiert slik:				
Bruk av lånemidler	40 951	631 993	3 760 000	-
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-	-	-	-
Tilskudd til investeringer	-	-	-	-
Kompensasjon for merverdiavgift	714 245	1 105 800	940 000	8 367
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-	-	-	-
Andre inntekter	-	-	-	-
Sum eksternt finansiering	755 196	1 737 793	4 700 000	8 367
Overført fra driftsregnskapet	2 872 743	3 861 207	70 000	59 983
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-
Bruk av avsetninger	12 510	-	-	33 243
Sum finansiering	3 640 449	5 599 000	4 770 000	101 593
Udekket/udisponert	-	-	-	-

2.10 Økonomisk status

2.10.1 Drift

Driftsregnskapet er gjort opp i balanse etter at resultat er avregnet eierkommunene ihht samarbeidsavtalen, jfr tabell i kap. 2.8. Det vises til kap 2.7 samt årsmeldingen fra det enkelte fagområde i kap 3.

2.10.2 Likviditet

Likviditeten har vært tilfredsstillende. Endringen i arbeidskapitalen skyldes avviklingsprosessen.

Endring i arbeidskapital

	Regnskap 2019	Regnskap 2018
Endring i arbeidskapital:		
OMLØPSMIDLER		
Endring betalingsmidler	9 999 006	-9 316 022
Endring ihendehaverobl og sertifikater	-	-
Endring kortsiktige fordringer	-1 593 247	-840 534
Endring premieavvik	-	-
Endring aksjer og andeler	-	-
ENDRING OMLØPSMIDLER (A)	8 405 760	-10 156 556
KORTSIKTIG GJELD		
Endring kortsiktig gjeld (B)	-20 422 097	10 320 558
ENDRING ARBEIDSKAPITAL (A-B)	-12 016 338	164 002

2.11 Personal

2.11.1 Arbeidsmiljø og sykefravær

Sykefraværet er pr 31.12 er 8,5 %. I henhold til handlingsplan for IA-arbeid skal MNS ha et arbeidsnærvær på 94,4 %. Målet er dermed ikke nådd, men inntrykket er at alle enheter arbeider godt med å forebygge og redusere sykefraværet. Det er spesielt Barnevern, NAV og miljø og landbruk som har høye tall.

2.11.2 Andre personalpolitiske områder

Fra 01.01.14 ble MNS arbeidsgiver for alle ansatte i MNS-virksomheter, og har nå utviklet egen arbeidsgiverpolitikk basert på Namsos kommunes arbeidsgiverpolitikk pr 01.01.14. AMU har i tillegg til nærværarbeidet, arbeidet med spørsmål knyttet til lokaler og avviklingen av MNS. Revisjonen og Kontrollutvalgets arbeid er også viktige element i kvalitetssikringen.

2.11.3 Etikk

MNS har eget etisk regelverk basert på Namsos kommunes regelverk. Regelverket er tilgjengelig i den elektroniske personalhåndboken.

2.11.4 Likestilling og diskriminering

Det arbeides generelt for å fremme likestilling i alle ledd i MNS. Det oppfattes som det er tilfredsstillende kjønnsbalanse i virksomhetene. Administrasjonssjefen vurderer at det ikke er nødvendig å iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen i noen av virksomhetene pr i dag. Andelen kvinnelige ledere i MNS sin ledergruppe er ved 56 %. Ved utlysning av ledige stillinger og ansettelse vektlegges likestilling når kvalifikasjoner ellers er like. Det er innarbeidet egne målsettinger i IA avtalen om inkludering av arbeidstakere med utfordringer i arbeidsmarkedet.

2.12 Kvalitetssikring

MNS har etablert et kvalitetssystem basert på Namsos kommune sitt system. Systemet er tilgjengelig på intranettet. Det er vedtatt eget økonomireglement der mange kvalitetssikringselementer er lagt inn. I tillegg har alle fagavdelinger egne fagspesifikke kvalitetssystem med rutinebeskrivelser, kvalitetsindikatorer og resultatmål. Måloppnåelse og utviklingstrekk rapporteres i ulike sammenhenger og nivå. Til samkommunestyret/kommunestyrene gjennom årsberetning og årsregnskap, tertialrapporter og temarapporter. Det er lagt opp til månedlige rapporter til kommunene via rådmennene på kritiske områder som tiltaksbudsjettet i barnevernet.

3 Årsmelding fra virksomhetene

3.1 Administrasjon

Leder for enheten: Administrasjonssjef Tor Brenne

3.1.1 Beskrivelse av område

Området omfatter administrasjonssjef og sekretær. Administrasjonssjefen ivaretar rådmannsfunksjonene i MNS, dels som innstillende myndighet overfor samkommunestyret og komiteene, og dels som ansvarlig iverksetter av vedtak. Namdalseid kommune organiserer sentralbordtjenester for deltakerkommunene i MNS. MNS v/administrasjonssjefen er avtalepart på vegne av kommunene for sentralbordordningen.

3.1.2 Ressursinnsats drift

Det er avsatt 1,7 stilling til administrasjon av MNS. Da serves også kommuneoverlegen, Miljø og landbruk og Namdal regionråd med merkantile tjenester.

3.1.3 Arbeidsnærvær

Arbeidsnærvær pr 31.12.18 er på 98,1 %.

3.1.4 Mål og måloppnåelse

Måloppnåelse er i stor grad knyttet til MNS som helhet og slik presentert i kap. 2. Det vises også til kap.2 når det gjelder hendelser i 2019. Hovedsaken i 2019 var arbeidet med avviklingen av MNS og overføring av virksomhetene til den nye organisasjonen. MNS-administrasjonen har hatt oppdrag fra Nye Namsos arbeidet med å lage en ny kommune, bl.a. med oppgaver på personalområdet, økonomiområdet og med interkommunale avtaler i Nye Namsos. Dette som representant for MNS sin ansatte og virksomheter i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen.

3.1.5 Økonomi

3.1.5.1 Økonomisk oversikt drift pr 31.12

Tjenester	R2017	R2018	B2019	R2019	Avvik
9000 Politikk	492	476	690	416	-274
9100 Administrasjon	771	1 901	2 921	2 106	-815
9140 Sentralbord	850	850	946	850	-96
Sum	2 123	3 227	4 559	3 374	-1 185

3.1.5.2 Budsjettaavik

Ansvar 9000 (politikk), 9100 (administrasjon) og 9140 (sentralbord) viser samlet et mindreforbruk på til sammen kr 1 185 000,- som hovedsakelig skyldes lavere utgifter til revisjon og mindre politisk aktivitet enn budsjettet, samt at det i forbindelse med avviklingen (2019 som siste regnskapsår) er tilbakeført påløpte variable lønnskostnader etter anordningsprinsippet for hele MNS på ansvar 9100. I tillegg knyttes mindreforbruket til lavere forsikringskostnader og salg av tjenester til deltakerkommunene.

3.2 IKT drift og IT infrastruktur

Leder for enheten: Ivar Stenvik

3.2.1 Beskrivelse av fagområdet

IT MNS har som hovedoppgaver drift, vedlikehold og implementering av IT infrastruktur/kommunikasjonsløsninger i kommunene Flatanger, Fosnes, Namdalseid, Namsos og Overhalla og til viss grad også til Høylandet. IT MNS er en matriseorganisasjon. Ingen er ansatt i IT MNS, men MNS kjøper IKT- tjenester fra kommunene tilsvarende 2,0 årsverk. Driften av løsningene skjer i fellesskap med IKT- personell ansatt i Namsos, Namdalseid og Overhalla kommune. Namsos kommune selger ressurser til Fosnes, Flatanger, Overhalla og IT MNS, Overhalla og Namdalseid selger ressurser til IT MNS. IKT-tjenester er viktig som medvirkning i forhold til anskaffelser/andud, prosjekter og planlegging av nye tiltak og tjenester.

3.2.2 Tjenesteproduksjon

Tjenesteproduksjon	Omfang 2015 pr 31.12	Omfang 2016 pr. 31.12	Omfang 2017 pr. 31.12	Omfang 2018 pr. 31.12	Omfang 2019 pr. 31.12
Brukere i det administrative nettverk	3400	3400	3000	3000	3100
Elever i grunnskole	2700	2700	2600	2600	2600

IT MNS har i 2019 i tillegg til arbeidet med kommunereformen hatt stor vekst i supporthenverdeler. Det har vært en vekst på 36% supporthenverdeler via telefonen. IT har til tross for dette aldri besvart mindre enn 81% av anropene, men ventetid gjør at mange velger andre kanaler for å få bistand.

3.2.3 Ressursinnsats drift

	Personalressurser pr. 31.12. ³			
Avdelinger	Årsverk 2016	Årsverk 2017	Årsverk 2018	Årsverk 2019
IT MNS totalt	10	9	10	10
Namsos	8	7	7,5	7,5
Salg av ressurser fra Namsos	2,5	2,5	2,5	2,5

Namsos kommune har 2 lærlinger, som også utfører oppdrag i MNS-kommunene.

3.2.4 Arbeidsnærvær

	2016	2017	2018	2019
IT	5%	4,3%	3%	2,75%

3.2.5 Mål og måloppnåelse

MNS-kommunene har hatt et mål om å flytte alle brukere over på Office365. I 2019 ble overgangen fullført og det gamle intranettet ble slått av 1. desember. Det har i 2019 vært gjennomført en betydelig opplæringsinnsats i forhold til bruk av Office365, og i særdeleshet Teams og SharePoint. I 2019 har det vært budsjettet med og planlagt overgang til ny løsning for sikker sone. Dette prosjektet har tatt mye lengre tid og vært langt mer ressurskrevende enn forutsatt. Prosjektet var i produksjon ved slutten av året, men ikke alle brukerne har fått ta i bruk den nye løsningen.

³ Disse er ansatte i kommunene og har dermed ikke MNS som arbeidsgiver.

Arbeidet med kommunereformen har medført at man har vært nødt til å forskyve målsettinger for å ivareta nødvendige driftstiltak for å komme i mål med kommunereformen.

3.2.6 Økonomi

3.2.6.1 Økonomisk status pr 31.12

Tjenester	R2016	R2017	R2018	B2019	R2019	Avvik
IT drift	3 687	5 192	4 884	5 479	7 587	2 108
IT fagsystemer	2 869	3 384	3 552			113

3.2.6.2 Økonomisk utvikling

Utviklingen av økonomien bygger på organisasjonens behov og bruk, inngåtte avtaler og lønnsvekst. Nye avtaler vil ofte medføre økte driftsutgifter i forhold til den generelle prisstigningen, men også på grunn av at organisasjonen krever økt ytelse og større volum.

3.2.6.3 Budsjettavvik

IT drift har hatt et merforbruk i 2019 Dette er knyttet til framdrift for innføring av Office365 og kartlegging av behov for lisenser. Det har vært nødvendig med suppleringskjøp av lisenser i hele 2019 for at alle brukere skal være fullverdige medlemmer i Office365.

I forbindelse med anskaffelsen av ny løsning for sikker sone, ble det bevilget midler til dette i investeringsbudsjettet. Deler av investeringen bestod av lisenser. Revisjonen påpekte at lisenser ikke kunne dekkes av investeringsmidler, og krevde at lisenskostnaden ble overført til drift. Dette beløp seg til 1,42 millioner kroner. Dette avviket er meldt i kvartalsrapportene.

3.2.6.4 Økonomisk oversikt investering

Tiltak	Består av	Bevilgning ink. Mva.	Kostnad ink. mva.
9010 Infrastruktur og ny løsning helse og velferd	Switcher, trådløskontroller, servere, trådløspunkter, økt lagring	4 500	3 200

IT MNS hadde i 2019 en samlet investeringsramme på 4,5 millioner som inkluderte rebevilgning av midler fra 2018 på kr. 554 000 pluss nye tiltak i 2019 på 4 millioner. Årsaken til mindreforbruk er at lisenser som var budsjettetert i anskaffelse av ny løsning for helse og velferd ikke ble akseptert ført som investering av revisjonen og ble ompostert til drift.

3.2.7 Begivenheter i 2019

- Arbeidet med innføring av Office365 har fortsatt i 2019, og målsetting å avvikle de gamle intranettsider og lagringsløsninger er gjennomført. Det er etablert gruppesider i SharePoint som erstatter dagens intranett.
- Arbeidet med økt kapasitet og dekning på trådløse nettverk er videreført i 2019. I tillegg har IT-avdelingen vært involvert i utbygging av trådløse nettverk for varslingssystem i helse og velferd.
- IT har vært representert i mange arbeidsgrupper, både i forhold til kommunesammenslåing, utvikling av samkommunen, digitalisering, byggeprosjekter og andre prosjekter.
- Kommunereformen har medført store arbeidsoppgaver i forhold til ny struktur i brukerkatalog og endringer i kommunenes telefonipordefølge.
- IT har i 2019 brukte mye av sin ressurs på å få på plass ny løsning for brukere i sikker sone.

3.2.8 Utfordringer framover

Informasjonssikkerhet. Trusselen fra aktører som søker å ødelegge, stjele informasjon, infiltrere eller tilegne seg penger ved utpressing og misbruk har økt betydelig i 2019, og vil fortsette å øke i tråd med økt digitalisering. Datakriminalitet har blitt en egen industri hvor det er mulig å kjøpe verktøy og løsninger fra aktører i markedet som utvikler verktøy for de kriminelle. Dette er ikke bare en kommunal utfordring, men en global utfordring. For kommunene innebærer dette anskaffelse og innkjøp av løsninger for å sikre eller motvirke slike angrep. Dette er et kostnadselement som vil øke i årene som kommer. Det er også en utfordring å gi tilstrekkelig opplæring og kompetanse til brukerne.

- **Opplæring og kompetanseheving** innen digitale ferdigheter og sikkerhet har ikke vært prioritert. Det er en stor utfordring at man skal digitalisere løsninger og tjenester, men ikke har kapasitet til å sikre at de kommunalt ansatte har kunnskap til å betjene løsningene.
- **Anskaffelser.** Etter sammenslåingen av Sør- og Nord- Trøndelag fylkeskommune ble tidligere innkjøpssamarbeid mellom Nord- Trøndelag fylkeskommune og kommunene i Nord- Trøndelag avvirket. Dette har medført at vi ikke lengre har tilgang på den innkjøpskompetanse fylkeskommunens innkjøpsavdeling bidro med på felles anbud og på kommunale anbud. Det har også vært vanskelig å få innsikt i de avtaler vi er med på.
- **Brukerstyring.** Brukerkatalogen består av mange brukere. Dette er en utfordring, fordi mange av brukerne kan ha flere tjenestesteder og derav får opprettet flere brukere. Vi betaler lisenser for hver bruker, og risikerer derfor at vi betaler flere lisenser enn vi har ansatte.
- **Porteføljestyling.** IT- avdelingen vil være involvert i mange prosjekter og driftsoppgaver. Det er en utfordring å få fullført og avsluttet prosjekter fordi det er en forventning om at alle prosjekter skal gis prioritet, og at man samtidig skal ivareta ordinær drift. Det bør være en styring av prioritering på drift og utviklingsoppgaver.

3.3 Skatteoppkreveren

Leder for enheten: Gretha Sjursen

3.3.1 Beskrivelse av fagområdet

Skatteoppkreverkontoret har ansvaret for innkreving av skatter og avgifter, føring av skatteregnskap, regnskapskontroll- og informasjon til deltakerkommunenes arbeidsgivere og skatteyttere. I tillegg til deltakerkommunene i MNS har kontoret også ansvar for skatteoppkreverfunksjonen i Flatanger, Høylandet, Lierne og Røyrvik kommune. Fra og med 2017 har vi utført arbeidsgiverkontrollen for Namsskogan kommune. Det er også utført arbeidsgiverkontroll på timebasis for kommunene Leka, Vikna og Nærøy. Årsrapport og årsregnskap er sendt hver enkelt kommune. Kontrollutvalget fremlegger årsrapport, årsregnskap og revisorberetning for kommunestyret.

3.3.2 Tjenesteproduksjon

Tabellen viser skatteinntangen i samarbeidskommunene. Som tabellen viser er det stort sett en økning i skatteinntangen. Årsak er kommentert nærmere i den enkelte kommunes årsrapport.

	2018	2019	Endring
Namsos	318.589	338.235	+19.646
Overhalla	93.345	93.413	+67
Namdalseid	32.121	35.948	+6.814
Flatanger	29.062	32.722	+3.659
Fosnes	12.473	12.311	-162
Høylandet	26.224	27.501	+1.277
Lierne	31.031	33.722	+2.690
Røyrvik	13.341	11.847	-1.493

3.3.3 Ressursinnsats drift

Årsverk 2016	Ansatte 2016	Årsverk 2017	Ansatte 2017	Årsverk 2018	Årsverk 2019
4,5	5	4,5	5	4	5

3.3.4 Arbeidsnærvær

Fraværsoppfølging i henhold til faste rutiner. I 2019 ble en person langtidssykemeldt i august. Kontoret hadde fram til da 100% nærvær.

Utvikling i arbeidsnærværet	2016	2017	2018	2019
	95,3 %	95 %	97,5 %	92,3%

3.3.5 Mål og måloppnåelse

Kontoret har følgende mål:

- Arbeidsgiverkontrollen skal bidra til økt etterlevelse, redusere svart økonomi og korrekte grunnlagsdata
- Skatte- og avgiftsregnskapet skal være korrekt og á jour
- Innkrevingen skal holde et godt faglig nivå, være effektiv og sikre betalingsviljen.

3.3.5.1 Skatteinnfordringen

Kontoret har oppnådd alle resultatkrav som er fastsatt i samarbeid med Skatteetaten.

3.3.5.2 Arbeidsgiverkontrollen

5,6% av arbeidsgiverne i deltakerkommunene er kontrollert. Dette er en økning på 0,5% i forhold til 201. Det er totalt avholdt 79 kontroller inklusive salg til andre kommuner. Av dette gjelder 30 byggeplasskontroller som er gjennomført i samarbeid med skatteetaten i kampen mot svart arbeid. I forbindelse med arbeidsgiverkontrollen er det avdekt at det er oppgitt kr 1.604.642 i for lite personinntekt, og for lite oppgitt arbeidsgiveravgiftsgrunnlag. I tillegg er det avdekt uregelmessigheter hos ca 62% av de kontrollerte.

3.3.6 Økonomi

3.3.6.1 Økonomisk oversikt drit pr 31.12

Tjenester	R2018	R2019	B2019	R2019	Avvik
	1.506.318	2.114.831	2 600 000	2114.831	+485.169

3.3.6.2 Økonomisk utvikling

På grunn av at ingen har hatt permisjon er forbruket høyere enn i 2018, men fortsatt godt under budsjett.

3.3.6.3 Budsjettavvik

Regnskapet for 2019 viser et overskudd på kr 485.169. Inntekter fra rettsgebyrer har en økning på ca kr 130.000 på grunn av flere tvangsinnfordringer. Det er også solgt flere tjenester enn forutsatt til andre kommuner som utgjør ca. kr 105.000, og en person har vært sykemeldt slik at det er ca kr 190.000 i refusjon av sykepenger.

3.3.7 Begivenheter 2019

I desember 2019 vedtok stortinget at skatteoppkreverkontorene skal nedlegges fra 01.06.2020 og oppgavene overføres til staten. Dette vil være en virksomhetsoverdragelse og de ansatte blir plassert inn i stillinger hos staten. Skatteetatens oversikt viser at det vil bli 2 stillinger i Namsos og 12 i Steinkjer.

3.3.8 Utfordringer framover

Skatteetaten har fastsatt resultatkrav for perioden fram til virksomhetsoverdragelsen 01.06.2020. Det kan være en utfordring å nå disse kravene da det er litt uro i organisasjonen på grunn av at ingen vet hvor den nye arbeidsplassen blir. Innklassering av ansatte i staten vil blir kjent 16. april 2020.

3.4 Lønn og regnskap

Leder for enheten: Hallvard Wågheim

3.4.1 Beskrivelse av fagområdet

Lønn og regnskap har ansvaret for daglig føring av regnskap, produksjon av lønn, innføring av kommunale gebyrer og krav på vegne av deltagerkommunene og MNS. I tillegg utføres de samme tjenestene for Høylandet kommune i et vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28. Enheten har inngått avtale med Flatanger kommune om salg av lønnstjenester, og avtale med Fosnes kommune om salg av økonomisjeftjenester. I tillegg er det inngått avtale med Midtre Namdal kirkelige fellesråd, Høylandet kirkelige fellesråd og Namdalseid kirkelige fellesråd om lønn og regnskapstjenester. Leder for enheten har økonomisjeffunksjonen i MNS.

3.4.2 Tjenesteproduksjon

3.4.2.1 Lønn

På vegne av kommunene har det i løpet av 2019 vært 5 627 personer som har mottatt lønn eller andre godtgjørelser fra MNS lønn/regnskap med en samlet verdi på kr. 1 286,8 mill. kr.

	2019		2018		2017	
Kommune	Antall	Mill kr	Antall	Mill Kr	Antall	Mill Kr
Overhalla	879	191,0	791	183,9	810	171,1
Namdalseid	449	105,0	472	99,7	469	93,8
Namsos	2711	689,3	2636	656,6	2597	584,4
Fosnes	226	42,1	262	42,6	237	39,2
Høylandet	412	98,6	426	90,5	401	82,4
MNS	492	81,1	490	71,1	509	76,2
MNKF	112	8,7				
Flatanger	346	71,0	361	66,2	395	60,4

3.4.2.2 Faktureringer (innbetalinger)

På vegne av kommunene har det i løpet av 2019 vært utstedt 85 920 fakturaer fra MNS lønn/regnskap med en total verdi på kr. 581,6 mill. 53 588 transaksjoner ble betalt elektronisk, dvs. ved avtalegiro eller E-faktura. Dette utgjør 74,8% av det totale antallet fakturaer. I 2017 var det tilsvarende tallet 60,6%.

Kommune	2019			2018			2017		
	Antall	Mill kr	Elekt-roniske	Antall	Mill kr	Elekt-roniske	Antall	Mill kr	Elekt-roniske
Overhalla	15 322	61,7	11 246	14 401	58,8	9 178	14 497	53,3	8 759
Namdalseid	7 508	33,8	4 836	6 878	28,5	3 858	6 900	28,4	3 601
Namsos	52 064	294,3	40 906	50 849	285,5	35 445	48 833	285,4	31 248
Fosnes	3 950	12,5	2 532	3 246	12,2	1 647	3 125	12,8	1 500
Høylandet	6 775	26,4	4 705	6 171	23,3	3 267	5 797	21,8	2 842
MNS	301	152,9	38	447	137,9	193	475	107,5	306

3.4.2.3 Fakturabehandling (utbetalinger)

På vegne av kommunene har det i løpet av 2019 vært behandlet og utbetalt 50 873 fakturaer fra MNS lønn/regnskap med en samlet verdi på kr. 1 214,2 mill. 38 342 (75,4%) av disse fakturaene var elektroniske det vil si at de kommer som fil inn i våre systemer. I 2017 var 68,4% av fakturaene elektroniske.

Kommune	2019			2018			2017		
	Antall	Mill kr	Elekt-roniske	Antall	Mill kr	Elekt-roniske	Antall	Mill kr	Elekt-roniske
Overhalla	10 248	221,4	7 279	8 476	179,8	6 111	8 396	212,5	5 615
Namdalseid	5 039	202,6	3 942	4 721	134,1	3 611	4 564	111,0	3 136
Namsos	24 973	538,4	19 589	25 415	533,4	20 082	24 303	486,5	17 981
Fosnes	2 815	58,2	2 174	2 894	58,5	2 165	3 005	48,1	2 006
Høylandet	5 181	131,6	3 678	4 854	80,8	3 179	4 655	74,9	2 793
MNS	2 617	62,0	1 680	2 622	69,3	1 561	2 766	59,8	1 075

3.4.3 Ressursinnsats

Stillingsressursen ved avdelingen er på 15,5 årsverk. Det har vært engasjert 1 årsverk som følge av forberedelse til prosessen med Nye Namsos i 2019. Dette årsverket har vært finansiert av reformstøtte fra Namsos kommune.

3.4.4 Arbeidsnærver

Avdeling	Tiltak:	2019
Lønn og regnskap	Oppfølging ihht fastsatte rutiner	96,8

3.4.5 Mål og måloppnåelse

Hovedmål:

Lønn- og regnskapsfunksjonen skal fremstå som effektiv, samordnet og kvalitativ og kunne avgi lønn, regnskap og styringsinformasjon pålitelig og tjenlig til rett tid.

Delmål:

- Kvalitetssikring av lønns- og regnskapsproduksjonen
- Effektivisering av lønn- og regnskapsfunksjonen skal frigjøre ressurser og bidra til at funksjonen totalt sett skal bli billigere for deltagerkommunene
- Utvikle et stabilt og robust fagmiljø
- Måltrett kompetanseutvikling
- Avklare og dekke behov for spesialist- og generalistkompetanse

3.4.6 Økonomi

3.4.6.1 Økonomisk status pr 31.12

Regnskapsmessig mindreforbruk ved avdelingen skyldes i hovedsak vakanse i stilling deler av året. Kostnaden med gjennomføring av

Tjenester	B2019	R2019	Avvik
Lønn og regnskap	10 216	9 721	-495

kommunesammenslåingen er fakturert med ca kr. 900.000,- til Namsos kommune.

3.4.7 Begivenheter i 2019

- Videreutvikling av reiseregninger, timelister og personalmeldinger på WEB
- Implementering av elektroniske sykemeldinger
- Videre arbeid med elektroniske inn- og utgående fakturaer
- Gjennomføre kommunesammenslåingen

3.4.8 Utfordringer framover

- Slutføre sammenslåingen av kommuner.
- Videreutvikle tjenestene ved å ta i bruk ny teknologi
- Beholde/utvide kundeporteføljen for å fortsatt være et robust regnskapskontor
- Videreutvikle/beholde ansattes kompetanse
- Tilpasse avdelingen til ny drift

3.5 Barnevern

Leder for enheten: Kirsti Myrvang

3.5.1 Beskrivelse av fagområdet

Midtre Namdal har organisert felles barneverntjeneste for kommunene Namsos, Overhalla, Fosnes og Namdalseid siden 01.09.04, og fra den 09.09.09 som en del av MNS. Den myndighet og de oppgaver som deltakerkommunene har etter lov om barneverntjenester er overført til samkommunen og leder av barneverntjenesten i samkommunen. Siden 01.01.12 har Flatanger kommune hatt avtale med MNS om kjøp av barneverntjenester.

3.5.2 Tjenesteproduksjon

Midtre Namdal Samkommune barnevern	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antall barn med nye meldinger	288	194	176	189	176	227
Ant. avsluttede undersøkelser	146	225	156	157	130	192
Undersøkelser over 3 måneder (fristbrudd)	41	63	11	0	6	40
Ant. barn med hjelpetiltak i hjemmet	153	154	196	175	135	139
Ant. av disse har fått utarbeidet egen tiltaksplan	46	63	140	101	84	120
Antall over 18 år	15	25	28	23	23	34
Omsorgstiltak Bv. §§ 4-12, 4-4,6. og 4-6, 2	60	68	70	66	68	64
Av disse har fått utarbeidet egen omsorgsplan	23	28	40	33	39	39
Ant. barn som MNS har tilsynsansvar for. ²	39/38	39/39	44/44	40/44	43/40	43/41
Ant. av disse som har fått tilsyn etter lovkravet ²	8/16	17/17	10/14	18/38	27/28	32/25
Ant. barn som MNS har oppfølgingsansvar for ²	52/54	45/59	48/55	57/50	58/57	59/50
Ant. av disse som har fått oppf. etter lovkravet ²	17/4	35/35	34/22	17/11	15/36	56/45

3.5.3 Ressursinnsats

Tjenesten har i 2018 hatt 30,30 årsverk i budsjettet. Av dette har tjenesten to faste vikarer i 100% stillinger. Ressursene har vært fordelt på 4 team. Mottak- og undersøkelsesteam, tiltaksteam, veiledningsteam og omsorgsteam. Veiledningsteamets oppgave er å jobbe med endringstiltak i hjemmet. Målsettingen er å skape endring for barna som lever i omsorgssituasjoner som er skadelig for deres utvikling. I tillegg har tjenesten barnevernleder, nestleder og støttefunksjoner som egen jurist, kontorsjef og sekretær. Barneverntjenesten har i 2019 ikke hatt vakante stillinger.

3.5.4 Arbeidsnærvar

Avdeling.	Tiltak	2015	2016	2017	2018	2019
MNS barnevern	Økt grunnbemanning, iverksatt utbedring av kontorlokaler og plan for utvikling av barneverntjenesten, herunder organisering, helsefremmende tiltak og kompetansetiltak.	88,7%	95,1%	91,6%	87%	88,3%

Arbeidsnærvarer har vært tilnærmet lik 2018. Årsakene til sykefravær har vært sammensatt, men hovedsakelig knyttet til svangerskap og somatisk sykdom. Arbeidsnærvarer har stabilisert seg i overkant av 90% mot slutten av 2019. Barneverntjenesten prioriterer arbeidet med nærvar og arbeidsmiljø ved tjenesten og har et godt samarbeid med bedriftshelsetjenesten ved behov. Det ble gjennomført et kurs for alle ansatte i februar der nærvar og sykefravær var tema. Det er et mål for barneverntjenesten å jobbe tettere på og bedre med sykefraværsoppfølging.

3.5.5 Mål og måloppnåelse

Tjenesten har i 2019 hatt et mål om å få en stabil drift. Dette har blitt vanskeliggjort ved 5 svangerskapspermisjoner og et sykefravær med et gjennomsnitt over 11%. Hovedoppgaven for tjenesten har derfor vært opplæring av vikarer og oppfølging av oppgaver ift. daglig drift. Målet er fortsatt ikke nådd i forhold til en stabil personalgruppe og en stabil drift over tid.

Barneverntjenesten har i 2019 hatt dårligere måloppnåelse i forhold til 2018 med hensyn til fristbrudd på undersøkelser. Det er fristbrudd i 40 undersøkelser i 2019. Bakgrunnen for dette er en økning i antall meldinger og høyt antall av vikarer ved teamet grunnet flere svangerskapspermisjoner med påfølgende innleie av nye kontaktpersoner. Tjenesten har likevel hatt god kontroll med hvilke saker som har fristbrudd, undersøkelser i de alvorligste sakene har vært prioritert.

Det er jobbet godt med tjenestens mål om at alle barn skal ha en aktiv tiltaksplan. Andelen barn med aktive tiltaksplaner har gått fra 62% i 2018 til 87% i 2019.

Oppfølgingen av barn i fosterhjem har høy måloppnåelse der 90% har fått oppfølgingsbesøk som de har krav på. Andelen tilsynsbesøk i forhold til kravet er noe lavere (62%), og tjenesten har iverksatt tiltak for at flere skal få det tilsynsbesøket de har krav på.

Dialogmøter er blitt gjennomført i alle kommuner gjennom året, fokuset har vært på felles flytskjema for bruk ved bekymring for barn. Målet har vært å få en felles forståelse for å jobbe med bekymringer i forhold til barn.

Mer inngående om mål og måloppnåelse finnes i Statusrapport for 2019.

3.5.6 Økonomi

3.5.6.1 Økonomisk status pr 31.12

	Budsjett MNS	Rapportert avvik	Regnskap	Avvik budsjett	Avvik fra rapport 2 t.
Administrasjon	15 600	0	15 258	-342	-342
Tiltak/kommune					
Namsos	25 419	-1 400	23 235	-2 184	-784
Overhalla	7 375	604	7 741	366	-238
Namdalseid	1 362	-203	863	-499	-296
Fosnes	1 674	-225	1 341	-333	-108
Sum tiltak	35 830		33 180		
Sum MNS	51 430	-1 224	48 438	-2 992	-1 768

Tjenesten har i 2019 levert månedlige rapporter til de 5 kommunene i Midtre Namdal samkommune. Tjenesten har også levert tertialrapporter til kommunene ved rådmennene. I tillegg har tjenesten rapportert til den enkelte kommunes rådmann ved akutt plasseringer der en vet at de økonomiske kostnadene blir høye. I oversikten over er tertialrapport 2 tatt med i oppstillingen. Namsos, Namdalseid og Fosnes har et mindre forbruk i forhold til budsjett. Bakgrunnen for dette er sammensatt av ulike faktorer. Noe av forklaringen ligger i at etterslepet tjenesten har hatt over mange år er tatt igjen. Det jobbes i tillegg godt med tiltak i hjemmet for å hindre omsorgstiltak, barn under omsorg får i større grad det de har krav på enn tidligere og en ser effekt av familieråd som tiltak. Dette har ført til at færre saker blir behandlet i retts-systemet og færre kostnadskrevede omsorgsplasseringer, både på det økonomiske og menneskelige planet. Dette er en ønsket utviklet det er jobbet med som mål i flere år. Overhalla har et varslet merforbruk noe som i hovedsak skyldes kostnader i forbindelse med en sak. Kostnadene her er på rettsbehandlinger og omsorgstiltak for barna. En ser også her at kostnadene flater ut og stabiliseres.

3.5.7 Begivenheter i 2019

Barneverntjenesten har hatt stor aktivitet på flere områder i 2019:

- Det er gjennomført dialogmøter med alle kommunene i Midtre Namdal Samkommune. Mål med møtene har vært dialog på systemnivå, og spesielt har implementering av handlingsmodellen "Flytskjema ved bekymring for barn" vært sentral.
- Barneverntjenesten har vært på besøk i skoler, barnehager og andre relevante tjenestesteder i Namsos kommune for implementering av nevnte flytskjema. Dette arbeidet er pågående og fortsetter i 2020. Mål er gjennomgang hos alle aktuelle interessenter.
- Tjenesten har hatt studenter i praksis, politistudenter (3 uker) og 2 barnevernspedagogstudenter (3 mnd).
- Barneverntjenesten har hatt veiledning fra Barnehuset i Trondheim v/Turid Nistad og noen av hennes kollegaer. Tema har vært vold og overgrep.
- Hele tjenesten har gjennomgått opplæring i familieråd som metode. Det er gjennomført 13 familieråd i 2019 og det oppleves i stor grad som en positiv måte å jobbe på. Internt i tjenesten jobbes det med å utvide bruken av familieråd som metode til hele tjenesten.
- Arbeidstilsynets pålegg i forbindelse med tilsyn i oktober 2018 har hatt fokus i 2019. Her er det jobbet med en risikoanalyse av vold og trusler om vold i tjenesten. Bedriftshelsetjenesten ANT har bistått tjenesten i dette arbeidet. Arbeidstilsynets pålegg ble lukket i november 2019.

- På slutten av året har det vært stort fokus på tjenestens overgang til nye kommune og arbeid i forbindelse med dette. Det er foretatt et stort arbeid av de ansatte for å være ajour med skriftlig arbeide ved overgangen til 2020.
- Tjenesten har i 2019 hatt 3 ansatte i videreutdanning i “Barn- og unges psykisk helse”. To teamledere har fulgt KS-kurset for barnevernledere (samlingsbasert med til sammen 6 virkedager).

3.5.8 Utfordringer framover

- Barneverntjenesten er avhengig av stabil bemanningssituasjon over år for å kunne utføre alle lovpålagte oppgaver innen de frister som er satt og med forsvarlig kvalitet. Rekruttering og å beholde kompetanse er fortsatt den største utfordringen i tjenesten. Opplæring og oppfølging av nytilsatte er en kontinuerlig prosess som fortsatt må prioriteres i 2020. Kompetanseheving er en kontinuerlig prosess i et fagfelt som er i stadig endring og utvikling.
- Barneverntjenesten har to prosjekt som skal gjennomføres.
 - Effektiviseringsprosjekt i tjenesten er ett 1-årig prosjekt som har startet opp og vil bli avsluttet i 2020. Målet er å identifisere arbeidsoppgaver som kan spesialiseres og effektiviseres og som kan bidra til en kvalitetsutvikling i tjenesten. Det er avsatt en stillingsressurs for ett år i prosjektet.
 - Fosterhjemsprosjekt i Namdalen og Trøndelag er et flerårig prosjekt med statlig finansiering. Målsettingen er å utvikle, etablere og gjennomføre veilednings- og oppfølgingstilbud til fosterhjem. Arbeidsområdet vil være hele Namdalen. Her er det lyst ut to stillinger, med mulig ansettelse før sommeren. Stillingene er organisatorisk lagt til Midtre Namdal barneverntjeneste
- Læringsnettverk Namdalen. Barneverntjenestene i midtre, indre og ytre Namdal jobber sammen i læringsnettverk som i hovedsak i 2019 har omfattet Visitas-prosjekt med lederne av de tre tjenestene. Målet er lederutvikling gjennom å gi hverandre konkrete råd. “Senter for ledelse” har hatt fasilitator-rolle i prosjektet. Læringsnettverket fortsetter i 2020, og er tilknyttet Barnevernledernetverket i Trøndelag.
- Barneverntjenesten har et høyt sykefravær noe som er utfordring for tjenesten. Klare ansvarslinjer og systematisk oppfølging med god dokumentasjon vil være en utfordring som tjenesten må ha fokus på i 2020. Det vil i vårhalvåret på nytt gjennomføres kurs for alle ansatte om “Plikter og rettigheter i arbeidslivet”, samt nærværarbeid med DUK-arbeid.
- Etablering i mer permanente lokaler vil være et tema de kommende årene, da dagens avtale går ut i 2021.

3.6 Kommuneoverlegen

Leder for enheten: Anita Carlson.

3.6.1 Beskrivelse av fagområdet:

Kommunens skal etter § 5-5 i Lov om helse- og omsorgstjenester ha ansatt en kommuneoverlege som skal utføre de oppgaver kommuneoverlegen er tillagt i lov eller instruks. Oppgavene som kommuneoverlegen skal utføre er hjemlet i flere lovverk: Lov om helse og omsorgstjenester, Lov om folkehelsearbeid, Lov om vern mot smittsomme sykdommer, Lov om etablering og gjennomføring av psykisk helsevern og Lov om helsemessig og sosial beredskap. Oppgaver som forutsetter at kommunen **må** ha ansatt en lege til å gjennomføre oppgavene:

- Vern mot smittsomme sykdommer, Smittevernloven
- Medisinsk faglig rådgivning
- Miljørettet helsevern og saker som kan ha negativ innvirkning på helsen
- Vedtak om tvungen legeundersøkelse
- Helsemessig beredskap

Oppgaver der kommunen **bør** ha ansatt en lege til å gi råd eller ha ansvaret for gjennomføring av oppgavene:

- Overvåkning av sykdomsforhold i kommunen
- Sosialmedisinske oppgaver
- Overvåkning av og ha en oversikt over helsetjenestene i kommunen
- Medisinsk faglig rådgivning ut over områdene miljørettet helsevern, smittevern og helsemessig beredskap
- Ivareta helsehensyn i kommunal planlegging

I MNS er kommuneoverlege stillingen satt til 50%. I tillegg til MNS kommunene, så ivaretar kommuneoverlegen i MNS kommuneoverlegefunksjonen også for Flatanger og Osen.

3.6.2 Legevaktsordningen i MNS:

Kommuneoverlegen har i tillegg til 50% stilling som samfunnsmedisiner også 20% stilling som fagansvarlig ved MNS legevakt. Legevakten omfatter deltagerkommunene i samkommunen og kommunene Flatanger og Osen. Vaktene dekkes av allmennleger og LIS1 leger (tidligere kalt turnusleger) fra deltagende kommuner. Antall leger i vakt avhenger av flere faktorer: Antall turnusleger, alder på fastleger og andre vaktfritak. Legevakt har ansvar for hverdager mellom 15:30 (15:00 sommertid) til 23:00, samt helg og helligdager. Det ble ansatt fast legevaktslege i 50% f.o.m. juli 2017 og fra 01.04.18 ble det ansatt en legevaktslege til i 50% stilling. Denne ble vakant fra 01.06.18 og vikar ble ansatt med oppstart 01.03.19. Samarbeidsutvalg for legevakt er videreført.

3.6.3 Status samfunnsmedisin og smittevern

Smittevernloven definerer tydelig hva som er kommuneoverlegens oppgaver i §7-2.

Kommuneoverlegen skal:

- utarbeide forslag til plan for helse- og omsorgstjenestens arbeid med vern mot smittsomme sykdommer, herunder beredskapsplaner og – tiltak, og organisere og lede dette arbeidet.
- ha løpende oversikt over de infeksjonsepidemiske forholdene i kommunen
- utarbeide forslag til forebyggende tiltak for kommunen
- bistå kommunen, helsepersonell og andre i kommunen som har oppgaver i arbeidet med vern mot smittsomme sykdommer
- gi informasjon, opplysninger og råd til befolkningen om vern mot smittsomme sykdommer
- utføre alle andre oppgaver som følger av loven eller bestemmelser i medhold av loven, og medvirke til effektive tiltak for å forebygge smittsomme sykdommer og motvirke at de blir overført.

Inn i dette arbeidet ligger utforming og oppdatering av smittevernplan. I MNS så ble denne sist gang revidert i 2012, og ny revisjon står nå for tur. Planlagt revidering i samarbeid med kommunene 1. halvår 2020.

2019 ble et år som var preget av utfordringene tilknyttet LiNa. Dette førte til at andre oppgaver innenfor området til kommuneoverlegen ble prioritert ned og forskjøvet til 2020.

Det ble lagt frem forslag til økning av stillingen til kommuneoverlegen til 80% kommuneoverlege og 20% medisinsk faglig ansvarlig for legevakt. Dette er blitt vedtatt av Namsos kommune. 19.09.19 ble det gjennomført et dialogmøte med alle kommunene hvor kommuneoverlegens funksjon ble gjennomgått. Det var enighet om revidering av smittevernplanen skulle gjennomføres 1. halvår 2020. Det planlegges vårmøte og høstmøte i det videre samarbeidet fremover.

I forhold til MNS legevakt er det flere fokusområder:

- Kartlegging og forberede innføring av endringer i akutforskriften fra 01.01.20.
- Revidere og utarbeide rutiner for den daglige driften av MNS legevakt.
- Revidere prosedyrer for MNS legevakt, det kliniske arbeidet.
- Oppgradering av utstyr på legevakt slik at man driver i tråd med gjeldende regelverk.
- Øke bemanning på legevakt, dvs. økt tilgang på hjelpersonell.
- HMS arbeid, deriblant få til et økt samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

3.6.4 Miljørettet helsevern

Innenfor miljørettet helsevern er oppsatt plan fulgt. Det har ikke vært noe spesielt å bemerke på dette området.

3.6.5 Ressursinnsats og arbeidsnærvær

	Personalressurser 2019		
	Årsverk	Ansatte	Arbeidsnærvær
Kommuneoverlegen	1,8	2	100%
Legevakttjenesten	2,7	5	98,5 %

3.6.6 Økonomi

Tjenester	R2016	R2017	R2018	B2019	R2019	Avvik
Kommuneoverlegen	1 578	1 734	1 832	1 329	1 266	-63
MNS legevakt	1 614	1 968	2 407	2 208	2 765	557

Overskridelse på MNS-legevakt skyldes hovedsakelig økte lisenser og IKT support og økte betalingssetter til leger i vakt som følge av endringer i sentralt forhandlet avtale (SFS 2305).

3.7 NAV

Leder for enheten: Marthe Mosand Viken

3.7.1 Beskrivelse av område

NAV Midtre Namdal ivaretar arbeids- og velferdstjenester for stat og kommunene i Midtre Namdal. Partnerskapet reguleres av lokal samarbeidsavtale som er inngått mellom kommunene og NAVs fylkesdirektør. Avtalen inneholder bestemmelser om hvilke kommunale tjenester som skal inngå i NAV kontoret i tillegg til de statlige tjenestene. Den myndighet og de oppgaver som kommunene har etter Lov om sosiale tjenester i Arbeids- og Velferdsetaten har siden 2011 vært overført til samkommunen. Overhalla kommune har i tillegg overført oppgaver innenfor Husbankens bostøtteordning. Hovedmålene for NAV er:

- Et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse
- Et inkluderende samfunn som sikrer alle muligheter til deltakelse
- Sikre økonomisk trygghet for den enkelte
- Bekjempe fattigdom og utjevne sosiale forskjeller

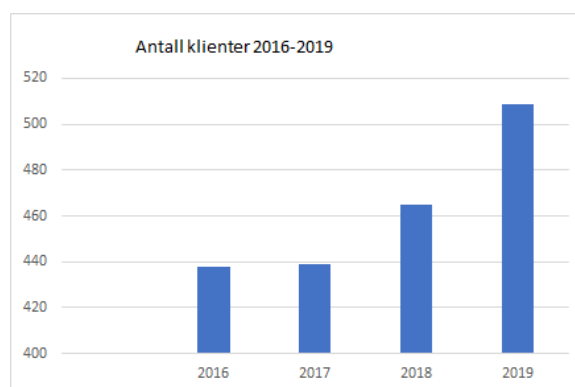
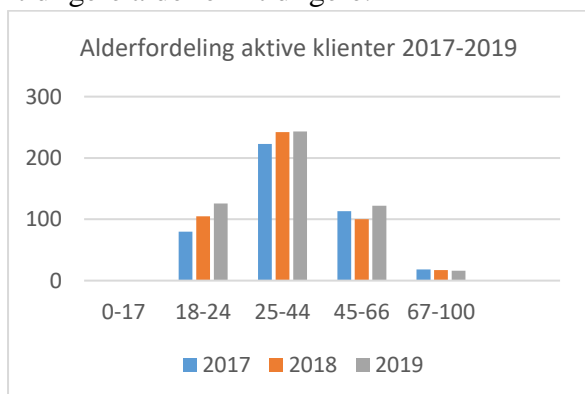
- En helhetlig, effektiv og brukerorientert arbeids og velferdsforvaltning

Det er utarbeidet sosialpolitisk plan for Midtre Namdal samkommune som skisserer satsningsområder for det sosialpolitiske arbeidet i samkommunen for perioden 2016-2019. Planen har lagt til grunn nasjonale og kommunale mål og strategier samt hovedutfordringer og mål for den kommunale tjenesten i NAV.

3.7.2 Tjenesteproduksjon

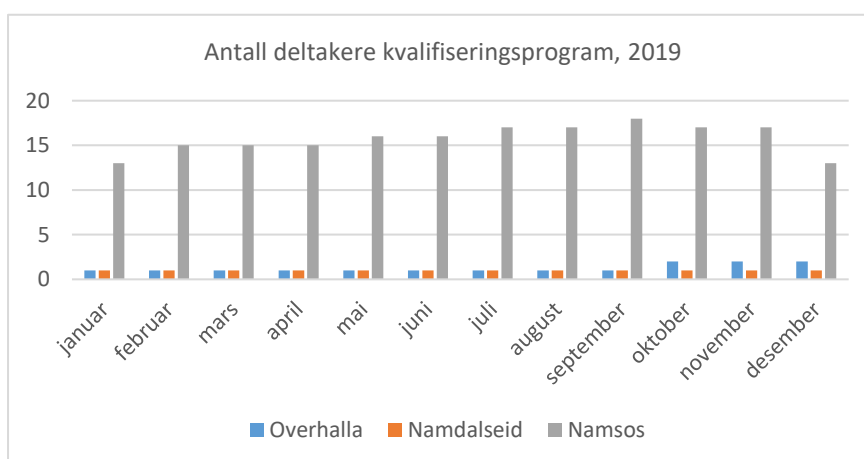
3.7.2.1 Økonomisk sosialhjelp

Antallet brukere som har mottatt økonomisk sosialhjelp har vært jevnt over flere år men det er en økning fra 2017 til 2019. Antallet saker som er behandlet har gått opp fra 2064 saker i 2018 til 2103 saker i 2019, selv om man har laget vedtak som gjelder for lengre perioder. Tabellen for aldersfordeling av aktive klienter viser en betydelig oppgang av ungdommer i alderen 18-24 år de siste tre år, og også noe økning i aldergruppen 25-44 år og aldergruppen 45-66 år. Oppgangen av ungdommer kan henge sammen med godt ungdomsarbeid og at vi når frem til ungdommene i tidligere alder enn tidligere.



3.7.2.2 Kvalifiseringsprogrammet.

KVP er en rettighet på lik linje med økonomisk sosialhjelp og omfatter personer som er – eller står i fare for å bli – langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp. Kvalifiseringsprogrammet er et arbeidsrettet tilbud som kan inneholde oppfølging og arbeidstrening. Målet med programmet er at brukeren skal få tett, individuell oppfølging for å komme i arbeid eller aktivitet.



Over flere år er det kun Namsos og Overhalla som har hatt deltakere i Kvalifiseringsprogrammet (KVP). I 2019 har også Namdalseid hatt en deltaker i kvalifiseringsprogrammet. Fosnes har ikke hatt brukere med denne rettigheten. Andre muligheter skal i utgangspunktet prøves før bruk av KVP, slik at dersom det finnes rettigheter på statlige ytelser skal dette benyttes først. Namsos hadde en topp av

deltakere på kvalifiseringsprogram i september 2019, men ved inngangen og utgangen av året var antall deltakere (13) det samme.

3.7.2.3 Disponeringsavtaler

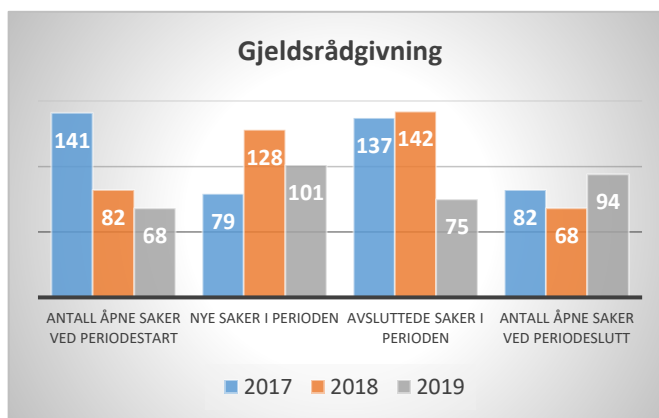
Som et ledd i råd og veiledning av brukere inngås det i noen tilfeller disponeringsavtaler med personer som er midlertidig ute av stand/har behov for bistand til å disponere sine inntekter. Avtalen innebærer at brukeren overlater styringen av sines inntekter til NAV for en periode. Formålet med avtalen er at brukeren skal bli selvhjulpen og råd og veiledning er sentralt i oppfølgingen. Dersom personer over tid har utfordringer med å disponere sine inntekter og anses «varig ute av stand» til å disponere sine inntekter kan det være at de har rettigheter i henhold til Fylkesmannens «vergeordning» eller at NAV-kontoret søker om tvungen forvaltning hos NAV forvaltning. Sistnevnte mulighet blir nok mer brukt fremover da vergemål hos Fylkesmannen også har blitt en frivillig ordning. Tjenesten skal jevnlig ha gjennomgang av disponeringsavtalene for å vurdere om noen kan være aktuelle for vergeordning. Disponeringsavtalene er til tider svært ressurskrevende, men i de tilfeller det fører til selvhjelp kan det føre til besparelser på andre tiltak. Ved utgangen av 2019 hadde vi 25 aktive disponeringsavtaler. To av disse har tvungen forvaltning.

3.7.2.4 Gjeldsrådgivning:

Ved inngangen av 2019 hadde vi 68 aktive gjeldsrådgivningssaker. I løpet av året har det kommet inn 101 nye saker, mens det er avsluttet 75. Ved utgangen av året hadde vi 94 åpne saker. At vi i år har avsluttet færre saker enn tidligere år henger delvis sammen med fravær, men også at det er mange tunge saker.

De fleste brukerne som kommer i kontakt med gjeldsrådgivere kommer ofte på eget initiativ, eller blir henvist fra andre instanser. I løpet av 2019 er det 73 saker som er henvist fra andre eller at bruker selv har tatt initiativ. Disse har nødvendigvis ikke ellers kontakt med NAV. Det er 28 saker som er henvist til gjeldsrådgiverne innad fra NAV.

I tillegg til 2 gjeldsrådgivere i Midtre Namdal er det opprettet et kompetansesenter for gjeldssaker i Trøndelag. NAV Midtre Namdal har i årene 2016-2019 hatt kompetansesenteret tilgjengelig for avlastning av saker for å bedrive forebyggende tiltak, men da vi har god kompetanse på området selv har vi fra 2020 valgt å ikke benytte oss av senteret videre. Bakgrunnen for dette henger også sammen med at Kompetansesenteret har blitt selvstendig, uten prosjektmidler, og at man dermed må tegne en økonomisk samarbeidsavtale for å kunne benytte kompetansen.

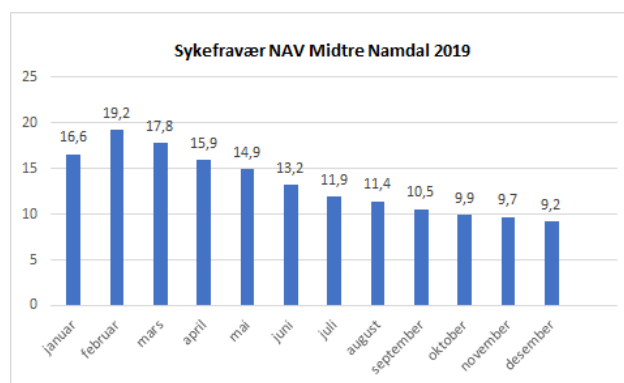


3.7.3 Ressursinnsats drift

NAV i MNS har i 2019 hatt en grunnbemanning på 13,5 årsverk på kommunal side i tillegg til 24 statlige årsverk.

3.7.4 Arbeidsnærvær

Begynnelsen av 2019 var preget av relativt høyt sykefravær, men har en gradvis nedgang i løpet av året. Sykefraværet har i 2019 vært betydelig høyere enn de to årene forut. 3 av våre ansatte gikk også ut i permisjon i løpet av sommeren, og det førte til en hektisk høst for de gjenværende, både med tanke på oppgaver, men også da to nyansatte skulle ha opplæring. Det jobbes kontinuerlig med sykefraværet og tiltak for å styrke nærvær og tjenesten opplever å ha god oversikt og oppfølging av sykefraværet.



Nærværarbeidet gjøres i tett samhandling mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud og tjenesten har en åpen og god dialog med ansatte rundt nærværarbeid. Konkrete tiltak som det jobbes med årlig:

- Gjennomgang av etatens sykefravær rutine «Tett og tidlig»
- Gruppearbeid, dialog og innspill fra ansatte
- IA rådgiver i fellesmøte med ansatte - tema nærvær, rettigheter/plikter, «arbeidslivets spilleregler»
- Arbeidsplassvurdering til alle ansatte som har behov/ønsker
- Tilrettelegging ut fra den enkeltes behov

Tjenesten gjør i tillegg kontinuerlige forebyggende tiltak for å forebygge sykefravær. Noen konkrete eksempler:

- Fokus på «tilbakemeldingskultur»
- Fokus på «psykologiske jobbkraav» i dialogen med ansatte – ansatte skal oppleve arbeidet meningsfylt og utviklende
- Heve/senke pult til alle ansatte
- To skjermløsninger/buet skjerm til alle ansatte
- Trening i arbeidstiden
- Aktivitetsdag 1-2 ganger i året
- Bedriftsidrett (innebandy)
- «Strek deg til bedre jobbhelsete»
- Felles gåturer
- Yoga (tiltak for avd.velferd mtp. stressmestring)

3.7.5 Mål og måloppnåelse

I sosialpolitisk plan 2016-2019 er det nedfelt målsettinger og tiltak for perioden innenfor prioriterte målgrupper. I 2019 har spesielt følgende målgrupper hatt fokus:

- Innvandrere
- Ungdom

3.7.5.1 Innvandrere

NAV MNS skal bidra til å forebygge utenforskap blant innvandrere i Midtre Namdal. Innvandrere som mottar stønad skal i tiltak/arbeid. Tiltak i 2019:

- Integreringsteam – Det er opprettet et tverrfaglig integreringsteam internt i NAV Midtre Namdal som jobber med brukergruppen. Teamet er sammensatt av ansatte med ulike fagkompetanse

(helseavklaring, sosial/økonomi, arbeid/tiltak) noe som anses hensiktsmessig for å få en helhetlig oppfølging av brukergruppen.

- Samarbeid – Det er etablert jevnlig samarbeidsmøter mellom NAV og flyktningetjenestene i den enkelte kommune. Det ble i 2017 inngått samarbeidsavtaler med Namsos opplæringscenter og flyktningetjenestene i den enkelte kommune som regulerer og tydeliggjør samarbeidet med NAV. Arbeidsfokus og at NAV skal tidligere inn i introduksjonsløpet til den enkelte er tydeliggjort. Avtalene er evaluert og oppdatert i 2018 og 2019.
- Aktivitetsplikten – alle som har mottatt økonomisk sosialhjelp har hatt en arbeidsrettet aktivitet dersom ikke helt spesielle grunner for unntak har foreligget.
- Tiltaksbruk – Innvandregruppen har vært prioritert ved bruk av arbeidsrettede statlige tiltak og det har vært kjøpt tiltak spesielt rettet mot gruppen og de utfordringene som denne gruppen har med tanke på språk og forståelsen av «arbeidslivets spilleregler».

3.7.5.2 Ungdom

NAV MNS skal bidra til å forebygge utenforskap blant ungdom mellom 16-25 år. NAV NMS skal bistå slik at flere fullfører og består videregående skole. Ungdom som mottar sosialstønning skal i tiltak/arbeid så raskt som mulig. Tiltak for målgruppen ungdom i 2019:

- Ungdomsteam – tjenesten har over flere år hatt et ungdomsteam som jobber tverrfaglig med alle ungdommene som henvender seg til NAV. Det har pågått et arbeidet for å videreutvikle teamet for å kunne følge opp ungdommene på en enda bedre måte. Dette omhandler at teamet skal bli enda mer tverrfaglig dvs. at veileder fra flere av faggruppene skal jobbe i ungdomsteamet. Det er en økning av ungdommer med sammensatte og psykiske problemer og man ser et behov for flere ressurser med blant annet sosialfaglig bakgrunn i teamet. Det er også generelt en økning av brukere i aldersgruppen, noe som gjør det nødvendig å øke ressursene totalt i teamet.
- Aktivitetsplikten – alle ungdommer som har mottatt økonomisk sosialhjelp har hatt en arbeidsrettet aktivitet dersom ikke helt spesielle grunner for unntak har foreligget.
- Tett samhandling med oppfølgingstjenesten ved Olav Duun videregående skole – samarbeidsmøter hver 14 dag
- Tiltaksbruk – Ungdom har vært prioritert ved bruk av arbeidsrettede statlige tiltak. Det har vært prioritert egne tiltak spesielt rettet mot ungdomsgruppen. Eksempelvis «Kulturpatruljen» og «Jobbloftet»
- Jobbhus – Jobbhuset hadde oppstart i november 2018 og har lokaler i Namdalshagen. Det ble i forkant av oppstart gjort en kartlegging av behovet i Midtre Namdal hvor man så en økning av brukere i alderen 18 – 30 år med sammensatte utfordringer. Tjenesten ønsket og å prøve ut en annen arbeidsform opp mot ungdommene som innebærer tettere og mer treffsikker oppfølging av ungdommene. Målgruppen for tiltaket er ungdom i alderen 16-30 år.

3.7.6 Økonomi

Økonomisk oversikt drift pr 31.12

Tjeneste	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik pr. 31.12.
2400 – Sosial rådgivning og veiledning	8.998.569	8.995.000	3.469

Regnskap – tiltak

		Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik pr. 31.12
Namsos kommune	Økonomisk sosialhjelp	9 099 438	8 800 000	299 438
	Kvalifiseringsprogrammet	3 189 946	1 900 000	1 289 946
Overhalla kommune	Økonomisk sosialhjelp	1 647 653	1 258 000	389 653
	Kvalifiseringsprogrammet	277 130	530 000	-252 870
Namdalseid kommune	Økonomisk sosialhjelp	654 792	225 000	429 792
	Kvalifiseringsprogrammet	222 385	0	222 385
Fosnes kommune	Økonomisk sosialhjelp	144 898	70 000	74 898
	Kvalifiseringsprogrammet	0	0	0
Samlet alle:	Økonomisk sosialhjelp	11 546 781	10 353 000	1 193 781
	Kvalifiseringsprogrammet	3 689 461	2 430 000	1 259 461

Alle kommunene har et overforbruk på tiltaksbudsjettet for 2019.

Fosnes kommune har i 2019 hatt et merforbruk på 74.898,-. Hovedsakelig gjelder dette utbetalinger av livsopphold til brukere som har flere barn i familien og som enten har gått gjennom samlivsbrudd eller har fått stans i arbeidsavklaringspenger.

Fosnes har ikke hatt deltakere i KVP i 2019 og har ikke hatt det på flere år.

Namsos endte opp med et mer forbruk på totalt (KVP og sosialhjelp) kr 1 589 384,-

Økonomisk sosialhjelp:

NAV Midtre Namdal har i flere år hatt praksis for å beregne bare tre barn med i utregningen til livsopphold, der man samtidig holder barnetrygden for flere barn enn 3 utenfor beregningen. I løpet av året har praksisen endret seg og alle barn beregnes nå med livsopphold. At det tidligere har blitt holdt utenfor har vært begrunnet med at personer med mange barn ikke vil ha motivasjon til å bli selvforsørget gjennom arbeid dersom de får like mye eller mer utbetalt i sosialhjelp. Bakgrunnen for endringen er etter dialog med Fylkesmann om forsvarlige tjenester. Når man ser på hvem som har hatt høyest utbetalinger i løpet av året er det ofte flyktninger som har hatt botid mer enn 5 år. De første fem årene belastes denne utgiften av egne "flyktningemidler", dersom denne gruppen ikke er blitt selvstendige økonomisk i løpet av de første fem årene må de søke økonomisk sosialhjelp. Det er ikke antallet brukere som øker, men beløpet som utbetales pr. person/familie har økt. Dette kan skyldes barnerike familier. Ofte har de som mottar økonomisk sosialhjelp egen inntekt som suppleres med økonomisk sosialhjelp. Men det kan se ut som at det har vært flere som har hatt sosialhjelp som hovedinntekt i 2019. Det er også en del flyktninger eller brukere som har bodd i utlandet i store deler av livet som ikke har rettigheter til uføretrygd. Disse er varige sosialhjelpsmottakere da de har så stor helseproblematikk at de ikke er i stand til å være i arbeid. Videre begrunnelse for merforbruket skyldes at regelverket for den statlige NAV-ytelsen arbeidsavklaringspenger (AAP) er endret fra årsskiftet i 2018. Regelverket er strammet inn på flere måter, og dette medfører at flere enn tidligere mister sin rett til stønaden. De fleste som mottar arbeidsavklaringspenger har vært ute av arbeidslivet en stund, og har ingen enkel vei tilbake. Når de da mister sin stønad har mange ingen andre muligheter enn å søke økonomisk sosialhjelp. Siden overgang tilbake til arbeid ofte er krevende vil de fleste ha behov for økonomisk sosialhjelp over lengre tid.

Kvalifiseringsprogrammet (KVP):

Namsos har også et merforbruk på kvalifiseringsprogrammet (KVP) med kr. 1 289 946,-. Dette skyldes at flere brukere har søkt og hatt rett på stønaden enn det som var budsjettet. Det er i 2019 budsjettet tatt høyde for 9 personer på KVP, mens det i perioder har vært oppe i 18 personer som har

mottatt stønaden. Ved både inngangen og utgangen av året hadde vi 13 deltakere på programmet. Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert, dvs. at tjenesten har plikt til å innvilge stønaden til søkere som har rett på den.

Overhalla

Overhalla endte opp med et merforbruk på økonomisk sosialhjelp på kr. 389 653,- i 2019.

I likhet med Namsos er de som har fått mest utbetaling hovedsakelig flyktninger med botid mer enn 5 år, eller brukere som har fått stans i arbeidsavklaringspenger. Overhalla har imidlertid et mindre forbruk på kvalifiseringsprogrammet med kr. 252 870,- noe som gjør at man ender opp med et merforbruk på kr 136 783,- totalt for 2019.

Namdalseid

Namdalseid har et merforbruk på kr. 429 792,- i 2019. I Namdalseid bidro vi til flytting til annen kommune for at en person kunne fullføre utdanning som ingeniør, noe som vi mener kan bidra til økt deltakelse i arbeidslivet. Det ble tatt en konkret vurdering i dette tilfellet der vi tror det medfører jobb og selvhjulpenhet, og at sjansene for aktiv deltakelse i samfunnet er større enn for fortsatt bosettelse i Namdalseid. I tillegg har noen stønadsmottakere i Namdalseid barn som også utgjør en del på beregning av sosialhjelp. Andre årsaker kan være at de har brukt opp sine rettigheter på andre ytelser, både arbeidsavklaringspenger og dagpenger. Da Namdalseid tidligere ikke har hatt deltakere på kvalifiseringsprogram er det ikke budsjettert med utgifter til stønaden. Vi har hatt en deltaker på programmet, som da utgjør et merforbruk på kr. 222 385,-. Samlet har Namdalseid et merforbruk på kr. 652.177,-

3.7.7 Begivenheter i 2019

Tjenesten hadde to tilsyn fra Fylkesmannen i 2018. Et landsomfattende tilsyn som gjelder ROP pasienter (personer med samtidig rus og psykiske lidelser). Dette tilsynet omfattet flere tjenester i kommunen, inkludert NAV. I tillegg meldte tjenesten seg på egenrevisningstilsyn for bruk av vilkår. Begge disse tilsynene har vært lærerike og har ført til godt utviklings- og forbedringsarbeid som tjenesten har tatt med inn i 2019. I tillegg til tilsynene meldte tjenesten seg som pilot i et prøveprosjekt gjennom Fylkesmannen i bruk av “tjenestebarmometer”. Dette er et verktøy som Fylkesmannen bruker i oppfølging av tjenestene som vurderes tatt i bruk også ovenfor NAV. Dette foregår ved at tjenesten vurderer seg selv på ulike områder som omhandler fag/kvalitet og organisering/rammer, Fylkesmannen vurderer tjenesten ut fra de samme områdene. Tjenesten og Fylkesmannen har deretter treffpunkt hvor man går gjennom vurderingene som er gjort, sammenlikner og evt. nedsetter tiltak og forbedringsområder. Denne gjennomgangen har ført til større bevissthet rundt de ulike områdene og har ført til at det er igangsatt forbedringsarbeid på ulike områder.

Jobbhuset:

Arbeidet med å etablere et «Jobbhus» for ungdom i aldersgruppen 16-30 år ble startet i 2017. Det er innhentet erfaringer fra andre steder i landet samt gjort en kartlegging av behovet i Midtre Namdal. Tjenesten ser en økning av brukere i alderen 18 – 30 år med sammensatte utfordringer og ønsker å prøve ut en annen arbeidsform opp mot ungdommene som innebærer tettere og mer treffsikker oppfølging av ungdommene. Veilederne som jobber i Jobbhuset har sertifisering i kartleggingsverktøyet “VIP24”, som anses som et hensiktsmessig verktøy i veiledningen av ungdommene. Jobbhuset hadde oppstart i november 2018 og har lokaler i Namdalshagen. Tjenesten

har gjennom 2019 hatt svært god erfaring med å avsette ressurser til å jobbe på denne måten med målgruppen og har god overgang til skole og arbeid.

KUL Arena:

Tjenesten deltar i et samarbeidsprosjekt med Namsos kommune, og har fått egne utviklingsmidler for å etablere og prøve ut “produksjonsskole” i Namsos, dvs. et alternativt utdanningsløp for ungdommer som faller utenfor det ordinære skoleløpet. Ideen er å skape et praktisk læringsgrunnlag som kan gi ungdom lyst, mulighet og kompetanse til å gjennomføre videregående utdanning eller klare seg på arbeidsmarkedet. Vi vet at et økende antall ungdom dropper ut fra videregående skole og kommer over i NAV systemet, tjenesten ønsker derfor å være med å jobbe forbyggende slik at flest mulig fullfører videregående opplæring. I tillegg til det forebyggende perspektivet kan “KUL Arena” brukes som tiltaks plass for eldre ungdommer som allerede er i NAV systemet.

Mentorprosjektet:

NAV Midtre Namdal og NAV arbeidslivssenter Trøndelag har et samarbeidsprosjekt med arbeidsforskningsinstituttet (AFI) som handler om bruk av naturlig bistand (mentor) i bedrift. Man ønsker å gi arbeidsplassen økt inkluderingskompetanse gjennom prinsippet “place-train” ved å fokusere på bruk av mentor og gi oppfølging til mentor på arbeidsplassen, og se om dette vil føre til økt overgang til arbeid for unge med nedsatt arbeidsevne. Prosjektet skal over i ordinær drift i løpet av 2019. I desember 2018 ble det avholdt en konferanse “Fra utenforskap til inkludering” hvor NAV ansatte, bedrifter/mentorer, samarbeidspartnere og representanter fra direktorat og fylkesledelse deltok.

Prosjekt “Hverdagsmat”:

I samarbeid med Innvandrertjenesten, Namsos opplærings senter og skolesektor har NAV søkt midler til et felles prosjekt hvor målet har vært inkludering av minoritetsspråklige kvinner. Bakgrunnen for prosjektet er at minoritetsspråklige kvinner kan delta i kvalifiserende tiltak innenfor kokk- og servitøryrket da minoritetskvinner ofte står uten aktivitet. Det er ønskelig å tilknytte seg praksisplasser gjennom skolematorndningen på skolene.

Innovasjon og utvikling av de sosiale tjenestene i NAV:

NAV Midtre Namdal har i 2019 deltatt i et prosjekt sammen med NAV Falkenberg, NAV Værnes, NAV Levanger, NAV Verdal og NAV Inn-Trøndelag. Hovedmålet med prosjektet er å utvikle nettverk for utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret. Prosjektet har tilknyttet seg en samarbeidspartner i Nederland, et land som kan sammenlignes mye med Norges sosialtjeneste, og noen i faggruppa var på studietur til Nederland i april 2019. I tillegg er NTNU tilknyttet prosjektet for å medvirke med støttemateriell og verktøy slik at prosjektet blir målbart. Det er også noen kommuner som forskes på i den sammenheng. NAV Midtre Namdal har i prosjektet valgt omorganisering som tema. Bakgrunnen for temavalg har vært at saksbehandlere ikke føler å strekke til da de skulle håndtere alle oppgavene for sine brukere – alt fra vedtaksskriving til oppfølging. Det viste seg i travle perioder at vedtak ble prioritert da brukerne må ha penger til sitt livsopphold. Det medførte at brukerne fikk dårligere oppfølging, og vi tror at vi med den løsningen kom inn i en ond sirkel hvor vi fikk nye brukere og heller ikke fikk noen ut i andre ytelser. Fra 01.09.2019 begynte vi med ny organisering der faggruppen ble delt inn i vedtaksteam og oppfølgingsteam. Dette medfører at noen saksbehandlere kun behandler vedtak og rettsanvendelse, men andre veiledere kun har

oppfølging. Vi håper på å se resultater av dette i 2020, gjennom måling av tilfredshet/sykefravær i faggruppa, men også gjennom utbetalinger og antall klienter.

3.7.8 **Utfordringer framover**

- Økende andel innvandrere uten overgang til skole eller arbeid etter endt introduksjonsprogram. Disse har svake forutsetninger for å komme i varige arbeidsforhold, og er generelt preget av lavinntekt. Gjerne er det snakk om familier med flere barn, noe som øker behovet for økonomisk bistand.
- Økende andel ungdom som står utenfor ordinære utdanningsløp eller jobb, og dermed uten inntekt. Tjenestens erfaring er at årsaken til utenforskapet i stor grad er sammensatt og handler om livsmestring. Veien tilbake til ordinære løp er ofte lang, og vedkommende har behov for oppfølging og økonomisk bistand over tid. Som et tiltak mot dette har NAV Midtre Namdal:
 - Startet opp et Jobbhus høsten 2018 som er spesielt myntet på denne brukergruppen, noe vi håper vil være et løft og bidra til bedre forløp og resultater for ungdommene.
 - Flere ressurser konsentreres rundt arbeid med ungdom både fra faggruppe sosial og faggruppe arbeidsavklaringspenger.
- Inngangsvilkårene til Arbeidsavklaringspenger (AAP) er strammet til fra 01.01.18, samt at perioden man kan motta AAP er kortet ned fra fire til tre år. Dette medfører at flere som tidligere ville fått innvilget AAP nå ikke får det, og da vil stå uten annen inntektsmulighet enn eventuelt arbeid eller økonomisk sosialhjelp. Dette var hovedgrunnen til merforbruk på sosialhjelp i 2018 og 2019. Det forventes en utflating etter hvert som regelverksendringen har vært i bruk en stund, men utfordringen vil trolig være med en stund fremover. I 2020 kommer det nye regelverksendringer hvor ungdommer under 25 år får mindre utbetalt av arbeidsavklaringspenger. Dette kan medføre suppleringsbehov på sosialhjelp og dermed økt forbruk av sosialhjelp.
- I 2020 er det besluttet av barnetrygd skal holdes utenfor beregning av sosialhjelp. Dette vil sannsynligvis medføre merforbruk i 2020. Det kan også føre til at brukere som ellers hadde fått avslag nå kan få et suppleringsbehov frem til barna skal være selvforsørget ved 18-årsalder.
- Aktivitetsplikt sosialhjelp. Alle personer under 30 år som mottar sosialhjelp skal være i arbeidsrettet aktivitet. Det kan være en utfordring å fremskaffe tilstrekkelig plasser for "arbeid for sosialhjelp". Tjenesten er avhengig av godt samarbeid med øvrige enheter i kommunen som kan stille med plasser for arbeidstrening for denne gruppen. Tjenesten har også inngått samarbeid med frivillighetsentraler som har arbeidsoppgaver og stiller seg positiv til å ta imot personer som har aktivitetsplikt. Dette kan være et positivt supplement til de arbeidsoppgavene de kommunale tjenestene bidrar med. I tillegg benyttes Jobbhuset.
- Personalressurser – i takt med at tjenesten har fått økt antall brukere og økt arbeidsmengde meldes det fra ansatte om for lav bemanning på området. Tjenesten har over noen år opplevd økt arbeidsbelastning, mens bemanningen har vært stabil. Man er usikker på om bemanningssituasjonen slik den er i dag gir god nok oppfølging av brukergruppen. Dette medfører at fokuset blir å sikre at folk har penger til livsopphold og mindre fokus på oppfølging av den enkelte. Tjenesten har tatt noen grep internt ift. organisering og oppgavefordeling og skal prøve ut om dette vil bedre situasjonen. Tiltak som er iverksatt:

- Lengre vedtak i tilfeller med stor sannsynlighet for utbetaling over tid. Dette vil i tillegg til å frigjøre tid til den ansatte, skape større grad av økonomisk forutsigbarhet for bruker. Dette tror vi kan øke fokus på arbeidsrettet aktivitet og bidra til raskere selvforsørgelse.
- Opprettet “beslutterteam” for å effektivisere og kvalitetssikre godkjenning av vedtak
- Aktiv bruk av vilkår i alle vedtak for å bidra til aktivitet og eget initiativ i saken
- Bruke forståelige, hensiktsmessige og arbeidsrettede vilkår
- Utnytte saksbehandlingstiden bedre, for å sikre bedre kartlegging og mer treffsikre tiltak

3.8 Utvikling

Leder for enheten: Odd Arne Flasnes til 01.07.19, deretter Tor Brenne

3.8.1 Beskrivelse av fagområdet

Formålet med MNS Utvikling har vært å løse regionale og lokale kommunale oppgaver med nærings- og samfunnsutvikling under ledelse av samkommunestyret som har det overordnede ansvar for næringspolitikk og tilrettelegging for næringsutvikling. MNS Utvikling har vært kommunenes førstelinjetjeneste i forhold til lokalt næringsliv og Innovasjon Norge.

3.8.1.1 Tilrettelegging for ny virksomhet

- Diskusjonspartner vedr. etablering/utvikling av forretningsmodell/forretningsplan, herunder veiledning i søknadsprosesser.
- Formidle tilbud om etablereropplæring, kontakt med offentlige myndigheter og ulike fagmiljøer, andre bedrifter og investorer.
- Informasjon om offentlige støtteordninger.
- Utarbeide næringsfaglige vurderinger for arbeidssøker via NAV.
- Saksbehandle søknadsprosjekter for regionalt næringsfond der søker er innenfor lokalt/regionalt marked.
- Tilby inntil 10 timer veiledning kostnadsfritt til den enkelte etablerer.
- Gi praktisk hjelp om aktuelle tomter og lokaliteter for en eventuell etablering.

3.8.1.2 Tilrettelegge for å delta i utviklingsarbeid i eksisterende bedrifter/næringsliv

- Oppsøke bedrifter og kartlegger behov og utfordringer samt bistå i utviklingsprosesser der det er ønskelig.
- Informere om offentlige virkemidler og foreta forhåndsvurderinger i forhold til finansieringssaker.
- Tilrettelegge for etablering av nettverk mellom bedrifter og bedrifter/offentlige myndigheter.
- Formidle kontakt med fagmiljø/forskningsinstitusjoner/bedrifter etter behov.
- Delta som diskusjonspartner sammen med bedriften ved bedriftsutviklingsprosjekter.
- Saksbehandle søknadsprosjekter for det regionale næringsfondet (egen orientering for søkere er utarbeidet).
- Gi praktisk hjelp om aktuelle tomte- og lokaliteter for en eventuell etablering.
- Veilede bedriften i forbindelse med søknadsprosesser.

3.8.1.3 Være samkommunens faginstans i utviklingsspørsmål

- Initiere, etablere og delta i regionale og lokale utviklingsprosjekter.
- Utarbeide og gjennomføre regionale utviklingsprosesser og utviklingsprogram.
- Saksbehandle for samkommunen i nærings saker.

- Forestå den daglige ledelsen av kommunale næringsbygg, herunder drift og utbyggingsprosjekter.
- Forvalte økonomiske virkemidler på vegne av regionen.
- MNS Utvikling kommunenes førstelinjetjeneste overfor lokalt næringsliv og yter støtte til fornyelse, omstilling og etableringer.
- Bistå kommunene i arbeidet med utvikling av offentlige infrastrukturtiltak.

3.8.2 Arbeidsnærver

Utvikling i arbeidsnærver pr. 31.12			
År	2017	2018	2019
Nærversprosent	81,8	97,9	97,2

3.8.3 Mål og måloppnåelse

MNS Utvikling har ikke hatt noen målparametere utenom de målene som er definert i Utviklingsplan for Midtre Namdal. Denne planen er ikke ment å være et styringsprogram for kontoret, men et verktøy for partnerskapet i den hensikt å legge til rette for en positiv næringsutvikling i regionen.

3.8.3.1 Regionalt næringsfond 2019

Det er i 2019 tildelt 800 000 (200 000 pr kommune) til regionalt næringsfond via Namdal regionråd. Kommunen i MNS besluttet å forvalte disse pengene i fellesskap slik de tidligere har gjort med næringsfondet. Sammen med ubenyttet midler fra tidligere års tildelinger, er næringsfondet forvaltet slik som tradisjonen har vært og etter de fastsatte retningslinjene. Det er foretatt utbetaling til 31 ulike tiltak i 2019. Det var ved årets slutt gitt tilsagn på prosjekter tilsvarende den rammen som MNS hadde til disposisjon. Mange prosjekter er ikke ferdigstilt og klar for utbetaling innen 01.01.2020. Deltakerkommunene tar over ansvaret for oppfølging av vedtakene i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Det betyr at betalingsforpliktelsen inkl. kontrollfunksjonen er overført til den kommunen søkeren hører hjemme. Tilsvarende midler følger med som del av avviklingsprosjektet. Totalt har Namsos kommune oppfølgingsansvar for vedtak med tilsagn på til sammen 1 676 600 fordelt på 17 prosjekter. Namsos kommune har fått ansvar for oppfølging av tilsagn til interkommunale prosjekter. Overhalla kommune har tilsvarende fått ansvar for oppfølging av prosjekter på til sammen 251 100 knyttet til 5 ulike prosjekter. Det er vanlig at tilsagn ikke kommer til utbetaling fordi de ikke blir gjennomført etter forutsetningene. De «ledige» midlene blir da stilt til deltakerkommunens disposisjon for næringsformål. Kommunene tar over rapporteringsansvaret for de rammene som er overført til sin kommune.

3.8.4 Økonomi

3.8.4.1 Økonomisk status pr 31.12

Tjenester	R 2017	R 2018	B2019	R2019	Avvik
9400 MNS Utvikling	2 615	2 885	3 374	2 012	-1 362

3.8.4.2 Budsjettavvik

MNS utviklingsavdeling har vært under avvikling etter at deltakerkommunene vedtok å ta over ansvaret for næringsutviklingen selv fra 2020. Vakanse i stillinger har ikke vært erstattet med nye ansatt, nye prosjekter har ikke vært igangsatt.

3.8.5 Utfordringer framover

Næringsapparatet har siden 2004 vært organisert som et interkommunalt samarbeid. Fra 2020 vil dette være en oppgave som kommunene ivaretar selv. Da må interne strukturer og samarbeidsstrukturer bygges opp på nytt.

3.9 Miljø og landbruk

Leder for enheten: Oddbjørn Riseth

3.9.1 Beskrivelse av fagområdet

Formålet med enheten er å utføre felles forvaltningsoppgaver og utviklingsoppgaver under ledelse av samkommunestyret med ansvar for miljø- og landbrukspolitikken. Midtre Namdal samkommune miljø og landbruk skal:

- Være utviklingsorientert og offensiv i forhold til nye oppgaver og utfordringer
- Yte støtte til fornyelse og omstilling i landbruksnæringen
- Sikre en samordnet og balansert avveining av miljø- og næringsinteresser
- Sikre en kompetent, effektiv og habil forvaltning til beste for innbyggerne og brukerne i hele regionen

Midtre Namdal samkommune har overtatt kommunenes ansvar og oppgaver etter følgende lover med tilhørende forskrifter: Naturmangfoldloven

- Viltloven
- Laks- og innlandsfiskeloven
- Motorferdselloven
- Friluftsløven
- Jordloven
- Skogbruksloven
- Odelsloven
- Konesjonsloven
- Forpaktningloven

Samkommunestyret har ansvaret for følgende sakstyper innenfor ovennevnte områder:

- Alle forvaltningssaker av juridisk karakter
- Alle økonomiske virkemidler som er regelbestemt og individretta, for eksempel produksjonstilskudd
- Alle økonomiske virkemidler for næringsutvikling, herunder miljømidler, kultur-landskapsmidler, skogmidler etc

Samkommunestyret har i hovedsak delegert til administrasjonen å avgjøre alle saker av ikke prinsipiell betydning.

Miljø og landbruk har nedfelt sine hovedmål i en strategisk plan. Planen inneholder målsettinger, strategier og tiltak for 5 forskjellige satsningsområder:

- Bidra til å utnytte ressursene på gården
- Satse på kompetanse i landbruket
- Satse på miljø og klima
- Videreutvikle landbrukets positive omdømme
- Sikre rammevilkårene for landbruket i Midtre Namdal

3.9.2 Tjenesteproduksjon

Antall søkere om produksjonstilskudd:

Omfang	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antall søkere	353	337	325	317	310	305	291

Antallet søkere om produksjonstilskudd viser hvor mange aktive landbruksforetak det er i regionen. Antallet har blitt gradvis redusert de siste årene. Produksjonsomfanget i regionen blir likevel opprettholdt bl.a. gjennom bruksutbygging og jordleie.

Søknader på investeringsmidler hos Innovasjon Norge viser interessen hos bønder i Midtre Namdal for å investere. Tabellen viser antall søknader. Det er et betydelig antall bruk som er fornyet, og det er flere som står for tur. Det er spesielt i bygninger innen tradisjonelt jordbruk det har blitt investert. De siste årene er det noe økt satsning på ammeku, og noe redusert utbygging for melkeproduksjon pga. høye priser og lite tilgang på kjøp og leie av kvoter.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bruksutvikling	8	4	14	10	16	9	7	11	9	9
Tilleggsnæring	3	2	2	5	1	1	5	3	4	4
Sum	11	6	16	15	17	10	12	14	13	13

3.9.3 Ressursinnsats

Avdelinger	Personalressurser pr. 31.12. i budsjett			
	Årsverk 2016	Årsverk 2017	Årsverk 2018	Årsverk 2019
Ansvarsområde 9410	9,1	9,1	9,1	9,1

3.9.4 Arbeidsnærvær

Utvikling i sykefravær/arbeidsnærvær pr. 31.12.					
Avdelinger	2015	2016	2017	2018	2019
Sykefravær	2,3 %	9,0 %	2,3 %	8,3 %	8,9 %
Arbeidsnærvær	97,7 %	91,0 %	97,7 %	91,7 %	92,1 %

3.9.5 Mål og måloppnåelse

Tilbakemeldinger om måloppnåelse er basert på hva som er utført i forhold til arbeidsplanen for året. Arbeidsplan baseres på strategisk plan, og bygges opp etter samme mønster som Strategisk plan for miljø- og landbruksforvaltningen i Midtre Namdal, med aktuelle tiltak under de ulike satsingsområdene.

Avvikling av MNS og forberedelse til etablering av nye enheter har tatt en del kapasitet i 2019. I tillegg har vi hatt langtids sykefravær hos 2 medarbeidere, noe som har gjort at forvaltningsoppgaver har måttet bli prioritert. Det har blitt noe mindre satsing på utviklingsoppgaver enn beskrevet i arbeidsplanen.

Følgende prosjekter har vært i drift i 2019:

- Landbrukskonferanse Framtidsbonden i Namdalen
- Skogpådrieverprosjekt i Namdalen
- Ny skogbruksplan for Overhalla kommune
- Biologisk mangfold/bekjemping av fremmede arter. Årlig
- Grønne perler i Namdalen

3.9.6 Økonomi

3.9.6.1 Økonomisk status pr 31.12

Tjenester	R2016	R2017	R2018	B2019	R2019	Avvik

32900 Landbruk	5 667	6 480	6 567	7 252	6 497	-755
32952 Viltforvaltning	12	23	85	43	43	0
32953 Fiskeforvaltning	1	0	0	0	-6	-6
32954 Miljøforvaltning	3	0	32	32	-3	-35
Sum	5 683	6503	6 635	7 327	6 531	-796

3.9.6.2 Budsjetttavik

MNS miljø og landbruk har et mindreforbruk på kr 796 000 i forhold til budsjettet. Innsparingene skyldes i hovedsak:

- Langtids sykefravær hos 2 medarbeidere
- En ansatt på delvis uførepensjon
- Til sammen 20 % permisjon i stilling i forhold til lønnsbudsjettet
- Innsparing på flere driftsposter gjennom nøysomhet
- Høyere inntekter enn forventet på behandlingsgebyr
- Lavere utviklingsaktivitet på grunn av mindre kapasitet etter langtidssykemelding samt arbeid med avvikling av MNS.

3.9.7 Begivenheter i 2019

- Det har vært stor aktivitet på «spesielle miljøtiltak i landbruket» - SMIL. Dette gjelder særlig hydrotekniske tiltak, tiltak for å bedre dyrkingsforholdene på dyrka jord.
- MNS miljø og landbruk har arrangert kurs og fagdager i samarbeid med andre aktører. Vi hadde blant annet 170 deltakere på konferansen framtidssbonden i Namdal som vi arrangerte sammen med Namsos bondelag og Grong Sparebank i februar.
- En del av året gikk med til å forberede avvikling av MNS og oppstart av tjeneste i nye Namsos og i Overhalla.

3.10 Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT)

Leder for enheten: Trine Frydenlund

3.10.1 Beskrivelse av fagområdet

Pedagogisk-Psykologisk tjeneste er en lovpålagt kommunal tjeneste hjemlet i opplæringslovens § 5 og barnehagelovens §19. Tjenesten betjener barn i barnehage, grunnskole, videregående skole og voksne med spesifikke opplæringsbehov. PP-Tjenesten har ifølge opplæringslovens § 5.6 to hovedmandat; *tjenesten skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å legge opplæringen bedre til rette for elever med særlige behov, og tjenesten skal sørge for at det blir utarbeidet sakkyndig vurdering der loven krever dette.*

I de senere år har betydningen av tjenesten sitt mandat knyttet til arbeid med kompetanseutvikling i skole og barnehage blitt understreket. I Meld.St 18(2010-11) "Læring og fellesskap" understrekes det at tjenesten skal arbeide forebyggende slik at barnehagene og skolene i størst mulig grad kommer i forkant av problemer og læreversker. I meldingen introduseres fire forventninger til PP-tjenesten;

- PP-tjenesten er en faglig kompetent tjeneste
- PP-tjenesten er tilgjengelig og bidrar til helhet og sammenheng
- PP-tjenesten arbeider forebyggende
- PP-tjenesten bidrar til tidlig innsats

Utdanningsdirektoratet har i 2016 utdypet de fire forventningene med kvalitetskriterier for tjenesten.

PPT ble fra 01.01.14 organisert som en felles tjeneste i Midtre Namdal Samkommune (MNS). Den organisatoriske endringen er innarbeidet i en samarbeidsavtale mellom kommunene. Komité helse, barn og velferd er fagkomité for PPT. PP-Tjenesten bistår da kommunene Namsos, Overhalla, Fosnes og Namdalseid. I tillegg kjøper Flatanger kommune og Nord Trøndelag Fylkeskommune tjeneste hos PPT. PPT støtter seg til Faglig råd i drøftinger av faglige utforminger og faglig retning. Faglig råd er satt sammen av oppvekstsjefene i Namsos kommune, Overhalla kommune, Namdalseid kommune, Fosnes kommune, Flatanger kommune og rektor ved Olav Duun Videregående Skole. PPT-leder har det faglige, administrative og personalmessige ansvaret for tjenesten. Avtalen med ODVS ble avsluttet 31.12.2019, de etablerer tjeneste under Trøndelag fylkeskommunen. 31.12.2019 opphørte MNSK.

3.10.2 Ressursinnsats

PPT er organisert uavhengig av skolene og barnehagene, har høy kompetanse og gjennomfører gode utredninger. Men, i henhold til § 5-6 og § 19 skal PPT både ivareta utredninger og sakkyndige uttalelser, men også kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling i skolene.

Det vil si at PPT skal arbeide med organisasjonsutvikling, bidra med kompetanseutvikling, angi forsvarlig opplæringstilbud og vurdere realistiske opplæringsmål i skole og barnehage. PPT må videre kunne vurdere tilpassing til ordinær opplæring, vurdere utbytte av opplæringstilbud og vurdere læreforutsetninger. PPT må kunne vurdere behov for spesialpedagogisk hjelp til barn med særlige behov i barnehagen.

PPT's tjenesteproduksjon inkluderer:

- Utarbeidelse av sakkyndig vurdering
- Faste besøk på skoler og barnehager for oppfølging av elever med særskilte behov
- Vurdering av barnet/elevens kartlegging og barnehagens/skolens tiltak i før henvisning. Herunder vurdering av § 1-3 og § 1-4.
- Deltakelse i ansvarsgrupper
- IMDI-midler
- Delta på samarbeidsmøter i enkeltsaker på tvers av kommunale etater
- Systemrettet arbeid i enkeltsaker, klasser, trinn og barnehageavdelinger
- Foreldreveiledning ved barn i førskolealder som rettighet
- Bistå i arbeidet med 9a saker ved dårlig læringsmiljø, ekskludering, mobbing og skolevegning. Herunder også forebyggende systemarbeid.
- Delta i kommunale og interkommunale nettverk, arbeidsgrupper og innsatsteam
- Utredninger ved henvisning til 2.linjetjenesten, spesielt opp mot helsevesenets pakkeforløp. Henvisninger fra 2.linjetjenesten til PPT med forespørsel om utredning før helsevesenet starter sine utredninger/behandlinger.
- Individuelle utredninger ved henvisning til Statped, samt deltakelse i Statped sitt kommunale veiledningsnettverk for barn med særskilte behov med påfølgende oppfølging der ansvar for mellomarbeid naturligvis er tillagt PPT. Vi er koordinator i alle saker henvist Statped.
- Tjenesteproduksjonen innebærer arbeid med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling i et samarbeid med skoler og barnehager knyttet til barn med særlige behov, både forebyggende og i et utviklingsperspektiv
- Deltakelse i prosjekter som informatører, referansegrupper og samarbeidsgrupper uten at PPT sin rolle nødvendigvis er forankret i prosjektressurser. Viktig deltakelse for tverrfaglig forankring.
- Deltakelse i ulike innsatsteam i 5 kommuner.
- Utredning og samarbeid vedr. ungdom og voksne med NAV, voksenopplæring og ulike løp for fagbrev.

- En fagstilling i PP-tjenesten er forbeholdt Fylkeskommunale tjenester ved Olav Duun videregående skole og Spillumheimen Barneverninstitusjon. I flere av disse sakene har rådgiver samarbeidet med arbeidsgiver/NAV/kommune om lærlingeplasser, fagbrev og tilrettelegging i bedrift. PPT har tilstedeværelse ved ODVS med lavterskeltilbud om samtaler der elevene selv ønsker hjelp. Dette reduserer antall henvisninger til PPT og forebygger eskalering av problematikk.
- Saker vedrørende voksne er av ulik karakter. Noen tar opplæring i voksen alder og henviser seg selv, andre kan ha omfattende problematikk som ofte er helserelatert. Statped har krav om at PPT må koordinere saker som henvises dit. Ervervet hjerneskade, språkvansker, syn og hørselsproblematikk er de mest vanlige her.

PPT stillinger og omfang 2019

Tjeneste-produksjon	Omfang 2014	Omfang 2015	Omfang 2016	Omfang 2017	Omfang 2018	Omfang 2019
Henvisninger	125	133	135	165	157	183
Antall aktive saker	648	596	530	506	532	452

Til tross for kommunenes satsning på kompetanseheving, øker antall henvisninger til PPT. En mulig årsaksforklaring kan være at ansatte har fått bedre kompetanse til å tidlig oppdage vansker, men påfølgende kompetanse og analyse for tiltak fortsatt er usikker. Barn og elever som barnehager og skoler er bekymret for, men som vurderes til å ikke henvises PPT er det økende drøftinger rundt. Det er for få ansatte med spesialpedagogisk kompetanse i barnehagene og i skolene, dette medfører manglende styrkingstilnærming for barnehageansatte og skoleansatte. PPT er ikke bemannet til å ivare behovet for bistand, der lærerne får veiledning innenfor sin prosedurale kompetanse. Her bør PPT økes for å etablere en styrkingstilnærmet organisasjonsutvikling. Reduksjonen i antall saker kan årsaks forklares med at sakene ved ODVS ble avsluttet 31.12.2019 på grunn av avsluttet kjøp av PP-tjeneste.

PPT 2019 har et stillingsbudsjett på 11,9 stilling som fordeler seg som vist i tabellen

Tjenesten har på grunn av en så vidt omfattende saksmengde ikke mulighet til å ivareta lovens krav om at samlet saksbehandlingstid skal være tre måneder og uten ubegrunnet opphold i saksutredning. I de aller fleste sakene har vi hatt oppstart av saken innen tre måneder. Det betyr at vi ikke oppfyller mandatet innen forventet tid. Hver rådgiver saksbehandler ca 70 enkeltsaker, i tillegg kommer systemhenvisningene og ulike oppdrag. Ved sykmeldinger overtar saksbehandlere porteføljen, det krever mye å få oversikt i så mange ukjente saker. Ved vikariater trenger de lang tid på å komme seg inn i sakene, men også PPT sitt mandat og rutiner.

Stillingsbudsjett	11.9
Leder	1.0
Sekretær	1.0
Salg ODVS	1.0
Fagstillinger grunnskole	6.5
Fagstillinger førskole/barnehager	2.4

3.10.3 Arbeidsnærvær

Arbeidsnærværet har variert mellom 89,9 og 95,4 % i løpet av året. I en så vidt liten personalgruppe vil sykdom hos enkeltpersoner gi en fraværspersent på ca 10%. For å unngå at arbeidet akkumulerer seg ved fravær har det blitt leid inn vikar i deler av skoleåret. Til tross for dette må ansatte i perioder overta mange enkeltsaker ved sykmeldinger. Kvantiteten i saksmengde går utover kvaliteten i forvaltningen.

Fortsatt preges det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet av at flere ansatte må dele kontor med hverandre. De endringer som er gjort på Familiens Hus har ikke ført til at kontorforholdene for

ansatte ved PPT er bedret. En kan fortsatt ikke lukke avvik som omhandler det å kunne ta telefonsamtaler når en sitter på eget kontor, dårlig luft og manglende mulighet til konsentrasjon når en skriver. Arbeidet preges av dette, og et mål er fortsatt at alle ansatte får egne kontor og egnede møterom/utredningsrom. Møterommene er uegnet for utredning der dårlig luft, lys og støy reduserer validiteten på kartleggingen. Enkelte møterom og logoped-rommet er så lytt at samtaler høres av svært mange ansatte og besøkende, det er meldt avvik i 2019 på brudd av taushetsplikt uten at noe har skjedd. Det er svært bekymringsfullt ved evneutredninger som har stor betydning for hvilke tiltak som anbefales. Ansatte formidler frustrasjon og fortvilelse for manglende grunnleggende tilrettelegging for sitt mandat. Situasjonen er drøftet med utleier, verneombud og tillitsvalgte ved gjentatte anledninger. Saken ble behandlet i AMU i MNS med følgende vedtak den 06.03.18, der vedtaket tilsier et arbeid for å avklare bygningsmessig krav for virksomheten med permanent løsning fra 2021. Ansvaret er tillagt Nye Namsos.

3.10.4 Mål og måloppnåelse

Mål for perioden har vært;

- **Unngå å opparbeide venteliste**
Tjenesten har i perioder hatt ventelister. En har tidligere hatt en nedgang i antall barn som har spesialundervisning etter § 5.1, den har økt i 2019 med påfølgende økning i antall henviste. Det er historisk størst økning i ungdomskolene, noe som kan indikere mangel på spesialpedagogisk kompetanse 1-7.trinn i tiltakene.
- **Intern organisering som gir gode tjenestetilbud**
Samarbeid og kompetansedeling knyttet til elevsaker er i 2019 forankret i teamene, og teamleder koordinerer virksomheten. Ved evaluering av intern organisering i november 2018, så vi i økende grad behovet for å fordele saker opp mot personalets spisskompetanse og ytterligere samarbeid mellom saksbehandlere i komplekse tverretatlige enkeltsaker. Dette for å sikre rett kompetanse, til rett tid, i rett omfang. I løpet av våren 2019 ble intern organiseringen endret for å oppnå denne målsettingen. Teamstrukturen videreføres, men der fordelingen av saker skjer av inntaksteam.
- **Inkluderende barnehage- og skolemiljø** er Overhalla kommune sitt satsningsområde i samarbeid med PPT 2019 og videreføres i 2020. PPT bistår med fagdager, undervisning, veiledning og nettverk til alle yrkesgrupper i skolen, barnehagen samt foreldre.
- **Faglig råd** prioritert i 2018 tidlig innsats i førskolealder, her er det innenfor driftsbudsjett økt 100 % stilling. Dermed er det redusert 100 % stilling innenfor grunnskolen og voksne. Dette medfører en stor økning for ansatte, samtidig som antall henvisninger øker. Dette bør vurderes i 2020, da vi per dags dato ikke overholder frister.

3.10.5 Økonomi

3.10.5.1 Økonomisk oversikt drift pr 31.12

	B 2019	R 2019	Avvik
9250 PPT	10026	9644	- 381

3.10.5.2 Budsjettavvik

Budsjettavviket er i 2019 på kr – 381 428. Lavere forbruk enn budsjettet skyldes blant annet manglende innleie ved sykmeldinger, der vi ikke greier å fylle opp stillinger fortløpende. Det dreier seg om sykmeldinger som går i 4 ukers perioder der sykmeldingsprosenten er svært uforutsigbar over lengre perioder.

3.10.6 utfordringer framover

PP-Tjenesten har to hovedmandat; tjenesten skal sørge for at det blir utarbeidet sakkyndige vurderinger der loven krever det, og tjenesten skal bistå barnehager og skoler i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å legge bedre til rette for utvikling og opplæring overfor barn med særlige behov.

- Tjenesten har i flg. leder for PPT ikke god nok kapasitet til å ivareta de forventninger som stilles til både sakkyndighetsarbeid overfor barn med særlige behov og organisasjons og kompetanseutvikling i skoler og barnehager. Udir har i 2016 beskrevet kvalitetskriterier til tjenesten som en må arbeide for å innfri. Det er ikke en nasjonal norm for hvor omfattende tjenesteområde hver stilling skal ha, og en utfordring er å foreta prioriteringer. Det understrekes i kvalitetskriteriene at det er skoleeier sammen med PP-tjenesten som må definere innholdet av de ulike områdene. Dette er et viktig samarbeidsområde for tjenesten.
- Fem kommuner har på ulike måter satset innenfor psykisk helse og barnevern, noe som har medført økte ressurser til ulike tjenester. Dette medfører økt tverretatlig og tverrfaglig samarbeid med PPT, noe som er svært bra og som vi ser bidrar til effekt i sakene. Hovedproblemet med ensidig satsning utenfor PPT er at vi ikke har kapasitet til å møte andres økte ressurser i ulike team/etater. Disse satsningene viser at de ikke avlaster PPT, vi har like stor saksbehandling, da vår kompetanse i barnehager og skoler er viktig for effekt i sakene. Hvis samarbeid omhandler effektivitet, så blir det feil fokus. Barn og ungdommer trenger ofte lag på lag rundt seg for at intervensjonene skal ha effekt og bedre situasjonen. Det er ikke dermed sagt at det er mer effektivt hvis man øker den ene etaten eller yrkesgruppen mer enn den andre. Det er et gjensidig forhold som er avhengig av hverandre for å lykkes i tjenesteproduksjonen, det er her kraften i tjenestene ligger. Summen i lagene rundt barn og ungdom gir god effekt, ikke at de ulike etatene blir mer effektiv. PPT har per dags dato ingen mulighet til å møte det økte behovet for tverretatlig samarbeid, da forholdstallet er svært skjevt. Vi betjener fem kommuner med ulike samarbeidsteam/etater, hvis det er en målsetting at barn og unge skal mestre både sosialt, emosjonelt og faglig, må PPT økes tilsvarende våre samarbeidspartnere. Da bygger vi lag på lag rundt barn, ungdom, foreldre og ansatte i barnehager og skoler. For å illustrere dette så vil foreldre som mottar veiledning av barnevernet, familie- og ungdomsteam eller helsesøster på sitt samspill med barnet, muligens ikke få effekt da barnehagen eller skolen også kan være opprettholdende faktorer for barnets reguleringsvansker. Lærere eller barnehagepedagoger trenger også veiledning på hvordan de skal bruke *pedagogikken* til å komme i gode samspillsmønstre med barnet. Da blir ikke veiledning med fokus på å forstå barnet og foreldrene nok, de trenger konkret veiledning på barnehage- og skolehverdagen opp mot dens rammer og muligheter. I sum vil barnevern, innsatsteam m.fl. og PPT gi effekt når vi arbeider sammen, da må vi alle ha rom for dette.
- Mandatet vedr. Kompetanse og organisasjonsutviklingen ivaretas hovedsakelig av ulike prosjektmidler som tilføres PPT i kortere perioder på 1-2 år. Dette er særlig innenfor områder som språk og samspill i barnehager, leseopplæring og inkluderende læringsmiljø i skolene. Prosjektene kommer gjerne i gang på grunn av gjentakende manglende resultater innenfor områdene. For å unngå denne sirkelen, burde det satses og utvikles mer robust organisasjonsutvikling som bidrar til mer stabil kompetanse innenfor områdene. Dette ivaretas bedre ved at PPT tilføres faste ressurser til å stabilisere denne kompetansen og sikre at

utviklingen er forankret i forskning. Fem kommuner vil kunne nyttiggjøre seg stillingene slik at innsatsen er tilstedeværende opp mot den *prosedurale* kompetansen til ansatte gjennom en tilstedeværende PP-tjeneste. Det er ressurskrevende for ansatte i barnehager og skoler å forholde seg til gjentakende prosjektperioder, uten ro til å utvikle eksisterende kompetanse.

Oppvekstsjefene sammen med PP-leder kan utvikle en periodisering mellom kommunene, slik at innsatsen intensiveres i perioder i de ulike kommunene, men man trenger ikke starte på nytt. Ofte lykkes vi med implementering, så går ting tilbake til etablert praksis. Målet bør være å utvikle lærende organisasjoner med lokale styrkingstilnærming. Med de statlige kompetansesidene som Lesesentret, Skrivesentret, NAPHA, UDIR m.fl., kan PPT med grunnleggende høy kompetanse bidra til utvikling og opprettholdes av kompetanse i barnehager og skoler. Muligheten i dette er jevn kvalitet i opplæringen og ro for ansatte til å utvikle seg innenfor forskningsbaserte tilnærminger.

- Barneombudet kom i 2017 med en rapport om spesialundervisning; «Uten mål og mening». I forordet til rapporten oppsummeres følgende;


Barnekonvensjonen og opplæringsloven understreker at alle elever har rett til et forsvarlig og individuelt tilpasset skoletilbud i en inkluderende skole. Årets prosjekt hos Barneombudet viser at mange av elevene som mottar spesialundervisning ikke får en forsvarlig opplæring. Manglende forventninger, dårlig kvalitet på opplæringen og lærere uten nødvendig kompetanse er et svik mot elevene. Det går ut over deres muligheter for videre utdanningsvalg, fremtidig arbeid og psykiske helse.

Rapporten belyser det PP-tjenesten også opplever, at vi balanserer mellom kvalitet og kvantitet i arbeidet. Det at en prøver å opprettholde kravet om ikke å ha ventelister gir store utfordringer i forhold til arbeidsmengde og kvalitet i hver sak. Det Statlige tjenesteapparatet og helseforetaket har en mer spesialisert/avgrenset oppfølging knyttet til enkeltsaker, og det er forventninger til at PPT har både utrednings-, og oppfølgingsarbeid i saker som er henvist dit. Leder for PPT mener at det er behov for flere stillinger i nær fremtid for å ivareta lovkravet om at barn og unge som har behov for tilrettelagte tiltak, herunder spesialundervisning, får et pedagogisk og spesialpedagogisk tilbud av høy kvalitet og opplever økt inkludering i barnehage og skole. Å opprettholde et godt faglig arbeid sammen med skolene om organisering og faglig tilrettelegging av tilpasset undervisning og spesialundervisning er fortsatt et område som er utfordrende og fortsatt vil vektlegges.


- I samarbeidet med spesialisthelsetjenesten og Statped stilles det store krav til faglig arbeid knyttet til utredninger i individsaker som forutsetter omfattende utredningskompetanse og kompetanse i forhold til oppfølging etter utredning. Dette innebærer at selv om PPT får redusert antall individuelle saker etter § 5.1, vil de sakene som PPT arbeider med være komplekse, og det forventes at kommunene tar oppgaver som tidligere lå til spesialisthelsetjenesten. I tillegg er det forventninger i barnehagene og skolene til mer tilstedeværelse og veiledning/samarbeid om godt faglig nivå knyttet tilpasset opplæring.

4 Økonomiske oversikter


4.1 Regnskapsskjema 1A

 Midtre Namdal samkommune		Regnskapsskjema 1A - Drift 2019			
	Regnskap	Revidert	Opprinnelig	Regnskap	
Utenfor rammeområder:	2019	budsjett 2019	budsjett 2019	2018	
1 Skatt på inntekt og formue	-	-	-	-	
2 Ordinært rammetilskudd	-	-	-	-	
3 Skatt på eiendom	-	-	-	-	
4 Overføring fra deltagerkommuner	117 012 970	124 020 000	124 020 000	120 466 979	
5 Andre generelle statsstilskudd	800 000	-	-	610 000	
		-	-	-	
6 Sum frie disponible inntekter	117 812 970	124 020 000	124 020 000	121 076 979	
7 Renteinntekter og utbytte	402 472	105 000	105 000	267 569	
	-	-	-		
8 Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter	12 267	75 000	75 000	54 086	
10 Tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-	-	
9 Avdrag på lån	931 600	1 250 000	1 250 000	-	
10 Netto finansutgifter	-541 395	-1 220 000	-1 220 000	213 483	
	-	-	-		
11 Til dekning av tidligere års regnskapsmessige merforbruk					
12 Til ubundne avsetninger					
13 Til bundne avsetninger	-	-	-	601 697	
14 Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindreforbruk	3 791 207	3 791 207	-	3 020 238	
15 Bruk av ubundne avsetninger	-	-	-		
16 Bruk av bundne avsetninger				1 175 421	
Motpost kalk kostnader					
17 Netto avsetninger	3 791 207	3 791 207	-	3 593 962	
18 Overført til investeringsregnskapet	-2 872 743	-3 861 207	70 000	59 983	
Korreksjoner ført drifta	-377 069	1 290 000		-76 221	
19 Til fordeling drift	117 812 970	124 020 000	124 020 000	124 868 186	
20 Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	117 812 970	124 020 000	124 020 000	121 076 979	
21 Regnskapsmessig mer-/mindreforbruk	-0	-	-	3 791 207	


4.2 Regnskapsskjema 1B

 Midtre Namdal samkommune		Regnskapsskjema 1B - Drift 2019			
	Regnskap 2019	Revidert Budsjett	Avvik	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2018
Politisk	416 311	690 000	-273 689	690 000	476 181
Administrasjon	2 106 004	2 921 000	-814 996	2 921 000	1 901 492
Skatteoppreveren	2 114 831	2 600 000	-485 169	2 600 000	1 506 319
Informasjonsteknologi og kvalitet	7 587 197	5 479 000	2 108 197	5 479 000	4 884 462
IT fagsystemer	2 554 308	2 446 000	108 308	2 446 000	3 552 002
Sentralbord	850 000	946 000	-96 000	946 000	850 000
MNS Lønn og regnskap	9 720 525	10 216 000	-495 475	10 216 000	8 167 703
PPT	9 644 572	10 026 000	-381 428	10 026 000	9 611 831
Barnevern	48 441 299	51 430 000	-2 988 701	51 430 000	53 355 950
Legevakt	2 765 431	2 208 000	557 431	2 208 000	2 406 823
Kommuneoverlegen	1 265 686	1 329 000	-63 314	1 329 000	1 832 350
NAV	24 326 822	21 778 000	2 548 822	21 778 000	23 271 218
Utviklingsavdelingen	2 012 004	3 374 000	-1 361 996	3 374 000	2 885 190
Miljø- og landbruksforvaltningen	6 530 954	7 327 000	-796 046	7 327 000	6 635 040
Overføring fra deltagerkommuner	-117 812 970	-124 020 000	6 207 030	-124 020 000	-124 868 186
Finans	-2 522 975	1 250 000	-3 772 975	1 250 000	-259 582
Regnskapsmessig mer/mindreforbr	-	-	-	-	3 791 207


4.3 Investeringer 2A

 Midtre Namdal samkommune		Regnskapsskjema 2A - Investering 2019			
	Regnskap 2019	Revidert Budsjett	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2018	
Investeringer i anleggsmidler	3 571 224	5 529 000	4 700 000	41 835	
Utlån og forskutteringer	-	-	-	-	
Kjøp av aksjer og andeler	69 225	70 000	70 000	59 758	
Avdrag på lån	-	-	-	-	
Dekning av tidligere års udekket	-	-	-	-	
Avsetninger	-	-	-	-	
Årets finansieringsbehov	3 640 449	5 599 000	4 770 000	101 593	
Finansiert slik:					
Bruk av lånemidler	40 951	631 993	3 760 000	-	
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-	-	-	-	
Tilskudd til investeringer	-	-	-	-	
Kompensasjon for merverdiavgift	714 245	1 105 800	940 000	8 367	
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-	-	-	-	
Andre inntekter	-	-	-	-	
Sum ekstern finansiering	755 196	1 737 793	4 700 000	8 367	
Overført fra driftsregnskapet	2 872 743	3 861 207	70 000	59 983	
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-	
Bruk av avsetninger	12 510	-	-	33 243	
Sum finansiering	3 640 449	5 599 000	4 770 000	101 593	
Udekket/udisponert	-	-	-	-	

4.4 Investeringer 2B

 Midtre Namdal samkommune				
Regnskapsskjema 2B - Investering 2019				
	Regnskap 2019	Revidert Budsjett	Opprinnelig Budsjett	Regnskap 2018
IKT infrastruktur	540 221	1 054 000	500 000	41 835
Helse/sosial - ny teknisk løsning	2 644 434	3 500 000	3 500 000	-
Oppgradering ephorte	386 569	975 000	700 000	-
Sum	3 571 224	5 529 000	4 700 000	41 835

4.5 Fordeling av kostnader mellom medlemskommunene i samkommunen

 Midtre Namdal samkommune		Regnskap 2019								
Fordelingsnøkler			Namsos	Overhalla	Namdalseid	Fosnes	Sum			
Kommune										
Innbyggertall pr	01.07.2018		13 056	3 845	1 585	612	19 098			
Deltakeransvar			56,0	23,0	13,0	8,0	100			
Elevtall	01.08.2018		1 651	519	174	50	2 394			
Antall landbruk	01.10.2018		61	127	92	25	305			

Ordning	Regnskap						Fordelingsnøkkel		
	Regnskap	Namsos	Overhalla	Namdalseid	Fosnes	Sum	Likt	Innbygg	Andre
Skatteoppkrever	2 114 831	1 354 060	436 072	210 835	113 864	2 114 831	10 %	90 %	
Utviklingsavdeling	2 012 004	939 235	454 039	334 992	283 738	2 012 004	50 %	50 %	
Miljø og landbruk	6 530 954	2 095 835	2 368 304	1 613 000	453 815	6 530 954		25 %	75 %
IT	7 587 197	3 541 824	1 712 165	1 263 242	1 069 966	7 587 197	50 %	50 %	
Lønn og regnskap	8 345 674	4 800 631	1 781 780	1 041 079	722 184	8 345 674	25 %	75 %	
Barnevernadm.	15 258 510	9 769 545	3 146 259	1 521 177	821 529	15 258 510	10 %	90 %	
Barnevernstiltak, 24400	2 487 832	1 630 225	762 422	91 907	3 278	2 487 832			100 %
Barnevernstiltak, 25100	6 035 429	5 086 642	672 937	189 648	86 202	6 035 429			100 %
Barnevernstiltak, 25200	24 659 528	16 519 039	6 306 562	582 055	1 251 871	24 659 527			100 %
Legevakt	2 765 431	1 410 865	610 602	414 250	329 714	2 765 431	40 %	60 %	
Kommuneoverlege	1 265 686	645 727	279 461	189 594	150 904	1 265 686	40 %	60 %	
Politisk	416 311	194 341	93 947	69 314	58 709	416 311	50 %	50 %	
Administrasjon	2 106 004	983 116	475 251	350 642	296 994	2 106 004	50 %	50 %	
Sentralbord	850 000	488 940	181 473	106 033	73 554	850 000	25 %	75 %	
Økonomisyst	1 374 851	641 802	310 256	228 908	193 885	1 374 851	50 %	50 %	
Sak-/arkivsystem	705 722	329 442	159 257	117 500	99 523	705 722	50 %	50 %	
PLO-system	1 278 929	597 024	288 610	212 937	180 358	1 278 929	50 %	50 %	
Kartsamarbeid	569 657	265 925	128 552	94 846	80 335	569 657	50 %	50 %	
NAV administrasjon	9 090 582	5 820 414	1 874 451	906 274	489 443	9 090 582	10 %	90 %	
NAV tiltak, 27600	3 689 461	3 189 946	277 130	222 385	-	3 689 461			100 %
NAV tiltak, 28100	11 546 781	9 099 438	1 647 653	654 792	144 898	11 546 781			100 %
Finans	-2 522 975	-1 177 765	-569 347	-420 066	-355 797	-2 522 975	50 %	50 %	
PPT	9 644 572	6 227 275	2 122 894	872 000	422 403	9 644 572	10 %		90 %
Sum	117 812 970	74 453 528	25 520 727	10 867 344	6 971 371	117 812 970			