



Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Månedsrappport

September 2021



Innholdsfortegnelse

Rådmannens kommentar	4
Partssamarbeid	4
Hovedverneombudets kommentar	6

STYRING OG KONTROLL 7

Styringssystemet	7
Plansystemet	8
Prioriterte planoppgaver	8
Øvrige planoppgaver	10
Statlige tilsyn	10
Egenkontroll	14
Regnskapsrevisjoner	14
Politiske saker og vedtak	14
Internkontroll	19
Læring og forbedring	20
Interne revisjoner	20
Ledelsens gjennomgang	20
Undersøkelser	21

MENNESKELIGE RESSURSER 23

Sykefravær	23
------------------	----

ØKONOMI 24

Resultat per rammeområde	24
Rammeforutsetninger	25

POLITIKK OG ADMINISTRASJON 26

Kommunalsjefens kommentar	26
Sykefravær	26
Økonomi - drift	26
POLITISK STYRING	27
SENTRALADMINISTRASJON	27
Rådmannens kontor	28
Personalseksjon	28
Ikt	29
Økonomiseksjon	30
Servicetorg	31
FELLES AVSETNINGER	32
EKSTERNE ENHETER	32

OPPVEKST	33
Kommunalsjefens kommentar	33
Sykefravær	33
Økonomi - drift.....	33
PP-TJENESTEN	35
GRUNNSKOLER	36
Grunnskole felles	36
Allanengen barneskole	36
Bjerkelund barneskole	38
Dalabrekka barneskole	39
Rensvik barneskole.....	40
Dale barneskole	41
Frei barneskole	42
Gomalandet barneskole	42
Innlandet barneskole	44
Nordlandet barneskole	45
Atlanten ungdomsskole	46
Frei ungdomsskole	46
Nordlandet ungdomsskole	47
Voksenopplæring.....	48
BARNEHAGER.....	49
BARN - FAMILIE - HELSE	50

HELSE OG OMSORG	52
Kommunalsjefens kommentar	52
Sykefravær	52
Økonomi - drift.....	52
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG.....	52
Tildeling og koordinering	53
Helse og omsorg felles	53
Responssenter	54
SYKEHJEM	55
HJEMMETJENESTER.....	57
PSYKISK HELSE OG RUS	59
VELFERD.....	60
BO OG HABILITERING	61
STORHAUGEN HELSEHUS.....	63

TEKNISK OG KULTUR	66
Kommunalsjefens kommentar	66
Sykefravær	66
Økonomi - drift.....	66
KULTUR.....	67
KOMMUNALTEKNIKK	68
PLAN OG BYGGESAK	70
EIENDOMSDRIFT	71
BRANN OG REDNING	73

Rådmannens kommentar

I september planla vi kommende budsjettkonferanse. Etter en vellykket konferanse i vår med utenforskap som tema gjentok vi oppskriften med en temabasert konferanse. I oktobermøtet hadde vi satt klima og miljø som fokus.

Personalavdelingen har jobbet utrettelig med lokale lønnsforhandlinger siden før sommeren og status per september er at vi aldri har hatt så god kontroll på prosessen som i år. De første forhandlingene ble gjennomført ultimo september og tilbakemeldingen er at dette har vært svært ryddige forhandlinger.

Månedssrapporten utvides stadig og i løpet av høsten vil vi sette av noe mer tid til å vurdere (og revurdere) innholdet og omfanget av denne rapporteringen. Kvalitet er viktigere enn kvantitet, i all den tid våre folkevalgte må lese hundrevis av sider før hvert møte.

Også september har vært forholdsvis normal, om en kan kalle det det, i forhold til pandemien. Norge fjernet sine restriksjoner og vi så en moderat økning i smittetrykket. For oss endte ikke det i noe større lokale utbrudd, og vi fortsetter jobben med nedtrapping av vår beredskap og apparat rundt pandemien. Totalt vil kanskje ikke ressursbruken gå vesentlig ned, da vi trenger en innsats rundt vaksinerings av sesonginfluensa så mengden luftveissymptomer ikke medfører kø i vårt helsevesen. Det er fortsatt krav til testing for covid ved luftveissymptomer.

Vi har ikke noen u håndterlige utfordringer i noen av våre sektorer etter sommeren, og starten av det nye skoleåret gikk på trafikklys grønt. Responsen etter skoleåpningen er at dette gikk fint.

Økonomisk er vi noe usikre ved inngangen til høsten. Regnskapsmessig rapporteres et merforbruk langt over det vi forventer, men dette bunner i at enhetene ikke har periodisert tilstrekkelig, og vi venter store refusjoner i løpet av høsten. En slik praksis om å ikke periodisere sine enhetsbudsjetter er uholdbart og vi har tatt tak i dette. Spesielt er det økningen i Bo og habilitering som er mest bekymringsfull. Det er allerede satt ned gjennomganger for oktober for å ta tak i den situasjonen.

Topplederen er i en prosess for å se på topplederorganiseringen, og vi har leid inn bistand til å avstemme dette med delegeringsreglementet. Dette er dessverre betydelig utdatert og trenger en full gjennomgang. Olaug Haugen blir ny kommunalsjef fra 1. november. Intervjuer i stillingen som økonomisjef er berammet til å ferdigstilles i oktober, og stillingen som kommunalsjef for tekniske tjenester skal være besatt permanent før årsslutt.

Alt i alt er inngangen til høsten som alltid krevende, men uten god pandemihåndtering, god planlegging av skolestart, og gode forarbeider til valg, lønnsforhandlinger og budsjettprosess, kunne det vært så mye mer krevende. Takk for god innsats.

Norge har valgt at vi skal ha rødgrønt flertall frem mot 2025 og jeg håper våre folkevalgte kan kapitalisere på at Kristiansund bystyre har samme farge som stortingets flertall.

La oss gjøre den kommende perioden til starten på Kristiansunds nye gullalder, med Campus, kulturhuset Normoria og høy aktivitet rundt våre eksisterende og nye næringsarealer.

Partssamarbeid

Grunnleggende prinsipper

Det bærende prinsippet for medbestemmelse i en politisk styrt virksomhet er at de ansatte i virksomheten ikke skal ha større mulighet for påvirkning i politiske spørsmål enn innbyggerne/velgerne generelt. For kommunal sektor innebærer dette at medbestemmelse for kommunalt ansatte må utøves innenfor rammen av det styringsansvaret og den styringsretten som følger av kommunelovgivningen. Hovedavtalen er avtalen som regulerer nærmere samhandlingen mellom partene innen rammen av det lokalpolitiske demokrati. Hovedavtalen er en rammeavtale som gir de lokale partene relativt stor frihet til å finne gode og hensiktsmessige måter å samhandle på.

Partssammensatt utvalg

Etter kommuneloven § 5-11 skal det i alle kommuner opprettes minst ett partssammensatt utvalg, administrasjonsutvalg (ADMU), som skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Sist møte i ADMU: 16.03.2021, utsatt til [11.05.2021](#).

Etter arbeidsmiljøloven (aml) kap. 7 skal arbeidsgiver opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Sist møte i AMU: [25.06.2021](#).

AMU har flere underutvalg (se retningslinjer for det enkelte underutvalg i Losen):

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 22.06.2021.
3. Akanutvalget. Sist møte i Akanutvalget 23.06.2021.

Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Tiltak:

1. For å ivareta informasjons- og drøftingsplikten i aml., HTA og/eller Hovedavtalen har rådmann utarbeidet årshjul hvor pliktene er periodefestet og sett i sammenheng med beslutningsnivåene (saken informeres og drøftes først i enheten: enhetsleder, verneombud og tillitsvalgt, før den drøftes på kommunenivået: rådmann m/ledergruppe, HTV/FTV og HVO). Årshjulet vurderes inn i Stratsys. Saken ble drøftet på kommunenivå den 28.04.2021.
2. Felles opplæring i Hovedavtalen. Gjennomført 25.08.2021.

Tillitsvalgtordningen

En vesentlig del av medbestemmelsen/medinnflytelsen utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte. Det er derfor viktig at det etableres en hensiktsmessig tillitsvalgtordning ut fra lokale behov som er tilpasset den lokale organiseringen. I Hovedavtalen kommer dette til uttrykk ved følgende formulering i del B § 3-3 :

Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur.

En fornuftig og hensiktsmessig tilpasning av tillitsvalgtordningen må ta utgangspunkt i styringsstrukturen og egen organisering og av kommunen. Det er forutsatt av de sentrale partene at man lokalt, og ut fra lokale forhold, drøfter seg frem til en fornuftig ordning. Dette gjelder både med hensyn til antall tillitsvalgte og fordeling av vervene i de ulike delene av kommunen.

Tiltak:

1. Rådmann har satt ned et partssammensatt utvalg for å a) synliggjøre dagens praksis b) reflektere over om dagens praksis er hensiktsmessig og i tråd med Hovedavtalen og c) fastsette ny praksis for tillitsvalgtordningen i Kristiansund kommune. Saken ble drøftet på kommunenivå den 25.01.2021.
2. Rådmann m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 23.06.2021.
3. I tillegg gjennomfører rådmann m/ledergruppe informasjons- og drøftingsmøter iht. årshjulet. Sist møte ble gjennomført 18.08.2021 og handlet om støttekontaktordningen.
4. Det er lokale forhandlinger i kap. 4, 5 og 3 i år. I august er det blitt gjennomført flere drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver: 17.08, 18.08 og 26.08.

Samarbeid mellom Utdanningsforbundet Møre og Romsdal, Fagforbundet Møre og Romsdal og KS Møre og Romsdal - Arbeidsmiljøgruppen

Formålet med samarbeidet er å legge til rette for samarbeid og utvikling på arbeidsmiljøfeltet i Møre og Romsdal. Tiltak for å få til dette er Arbeidsmiljøkonferansen og samling for hovedverneombud.

Arbeidet blir styrt av en gruppe med to representanter fra hver av samarbeidspartene. Partene velger selv sine parter. Våren/sommeren 2021 valgte rådmannskollegiet i Møre og Romsdal personalsjef Synnøve Tangen som én av KS sine to representanter i samarbeidet.

Arbeidsgruppen skal planlegge, gjennomføre og evaluere årlige arbeidsmiljøkonferanser og HVO-samlinger. Gruppen plikter å holde seg oppdatert med den faglige utviklingen på området.

Tiltak for å holde seg faglig oppdatert:

- Arbeidsmiljøgruppen deltar på Fagfokus [Arbeidsmiljøkonferansen 18. og 19. oktober.](#)
- Konferanse for hovedverneombud i Møre og Romsdal 23. og 24.11.2021.

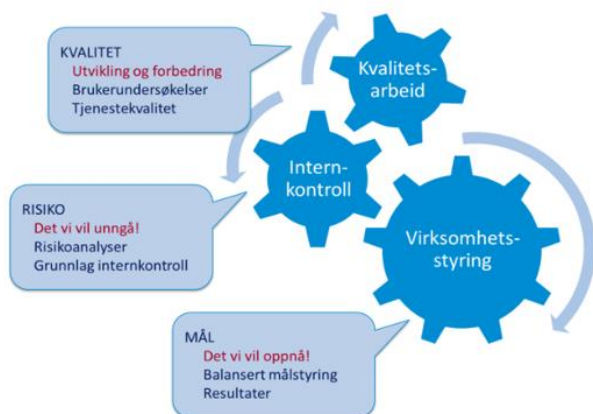
Hovedverneombudets kommentar

September har vært en måned for oppstart av nye veiledningsgrupper for verneombud. I denne perioden har hovedverneombudet hatt særlig fokus på de ulike fasene i 10-faktor medarbeiderundersøkelsen. Under opplæring som ble gitt ledere i kommunene ble det løftet frem at samarbeidet mellom partene er en av suksessfaktorene for at fasen for forankring skal lykkes. Når fase 1 og 2 nå skulle evalueres i uke 39 viser det seg at mange verneombud ikke har vært godt nok informert eller inkludert i dette arbeidet. Dette er en tilbakemelding hovedverneombud vil ta med seg tilbake til sitt samarbeid på overordnet nivå når gjennomføringen av medarbeiderundersøkelsen skal evalueres.

Videre har arbeidstakers "rett til medvirkning" og "plikt til å medvirke" vært tema på gruppeveiledning. Det har vært reflektert rundt hvordan verneombudene kan bidra til at både retten og plikten til å medvirke, samt forskjellen på disse to perspektiv blir ivaretatt inn i etterarbeidet med medarbeiderundersøkelsen på den enkelte enhet/avdeling.

I tillegg til gruppeveiledninger har hovedverneombudet invitert inn hovedverneombud for Molde og Ålesund til samarbeid. Hovedverneombudet deltar allerede i et samarbeid med hovedverneombud i Nordmørsregionen, men ser også nytten av å utveksle erfaringer med hovedverneombud for de største byene i fylket. Tilbakemeldingen fra Molde og Ålesund er positive, og første formelle møte gjennomføres 5.11.2021, hvor tema er kommunenes praksis i gjennomføring av Arbeidsmiljøutvalget.

STYRING OG KONTROLL



Virksomhetsstyring omfatter både styring, ledelse og kontroll og skjer gjennom gjentakende prosesser for planlegging, gjennomføring, oppfølging og forbedring (PUFF).

Internkontroll og kvalitetsarbeid er en integrert del av virksomhetsstyringen.

Stratsys er kommunens elektroniske virksomhetsstyringssystem.

Virksomhetsstyringen skal ivareta:

- måloppnåelse og resultater
- risikoreduksjon gjennom styrket internkontroll
- systematisk utviklings- og forbedringsarbeid

Styringssystemet

Styringssystemet er rådmannens verktøy for å sammenstille nødvendig styringsinformasjon om aktiviteter, resultater og ressursbruk for å sikre at kommunen oppnår fastsatte mål innenfor tildelte rammer.

Styringsinformasjon hentes fra:

- plansystemet
- fag- og forsystemer
- analyseverktøy og sensordata
- nasjonale informasjonssystemer
- tilsyn og revisjoner
- medarbeider-, bruker- og innbyggerundersøkelser
- interne og eksterne henvendelser og forbedringsforslag

Oppfølging skjer i systemet ved hjelp av ulike styringsmodeller, analyser av data og rapportering.

Status:

Stratsys er blitt oppdatert i henhold til organisatoriske endringer i perioden. Nødvendig opplæring til ledere og saksbehandlere gis fortløpende. Oppfølgingsmøter med superbrukere gjennomføres månedlig.

Styringsmodeller for vedtaksoppfølging er ferdig utviklet i Stratsys. Modellen for oppfølging av verbalforslag er satt i produksjon. Modellen som omhandler andre vedtak fattet i formannskap og bystyre vil bli tatt i bruk så snart integrasjonen mellom P360 og Stratsys er ferdig testet. Testingen er forsinket som følge av nødvendige omprioriteringer hos AUDI (avdeling for utvikling og digital innovasjon). Vedtaksoppfølgingen vil bli tilgjengelig for kommunens innbyggere på vår hjemmeside.

Intern styringsmodell for oppfølging av ledelsens gjennomgang er ferdigutviklet og tatt i bruk. Arbeidet med å benytte Stratsys til rapportering av ledelsens gjennomgang er påbegynt.

Arbeidet med å klargjøre U4SSC for rapportering ute i organisasjonen pågår.

Utvikling av modellen for mål- og resultatstyring pågår. Arbeidet er omfattende og det vil ta tid før vi kan ta modellen i bruk. Kartlegging av "rød tråd" i planverk pågår parallelt. Den røde tråden er sentral i utviklingen av modellen.

Ny styringsmodell for store investeringer er under utvikling. Egen styringsmodell for oppfølging av eierskap vurderes innført.

Tiltak:

- Løpende oppfølging og utvikling av systemet.

Plansystemet

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer. Kommunens Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

Status:

Planer i henhold til planstrategien har 5 planer som er forsinket. Forsinkelsene har ulike årsaker der kommentarene viser til mangel på ressurser og høyt arbeidspress. De andre planene følger vedtatt fremdriftsplan. Under øvrige planer er 3 planer meldt forsinket.

Tiltak:

- Presentert og gjennomgått samfunnsdelen for saksbehandlere, ledere og andre i organisasjonen.
- Plakat som viser våre satsingsområder (byer), lokale bærekraftsmål og dimensjoner er delt ut til alle kommunens enheter og avdelinger.
- Veiledet og bidratt med tekst inn i ulike planer.
- Gjennomført workshop i forbindelse med oppstart av olje- og energiplan.
- Avholde oppstarts- og oppfølgingsmøter med saksbehandlere for å sikre at planene utarbeides i henhold til ny prosedyre og mal, slik at den "røde tråden" i kommunens planverk ivaretas. Dette er en løpende prosess.

Prioriterte planoppgaver

Tabellene under viser status for gjennomføringen av prioriterte planoppgaver i henhold til vedtatt planstrategi.

Kommuneplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2022-06-30	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	 Pågå Saksdokumenter til 2. gangs behandling er sendt ut, skal opp i HUPB 4/10. Følger revidert fremdriftsplan.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet

Kommunedelplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030	Ny 2017-11-23 2021-11-18	Rådmannens kontor Anett Hauknes	 Forsinket Plan har forlenget høringsfrist til 1. august. Hovedutvalget for helse og omsorg hadde gjennomgang av høringsvar 19. august. Eget hovedutvalgsmøte for å vedta endringer/plan 1. oktober før bystyrebehandling.
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum	Revisjon 2013-03-02 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	 Avsluttet
Kommunedelplan for kultur 2021-2030	Ny 2020-03-01 2021-12-31	Kultur Stein Åge Sørli	 Pågå Kulturavdelingen jobber med flere meldinger som del av kartleggings og kunnskapsgrunnlag for kulturplanarbeidet og kommende temaplaner. Parallelt med dette arbeides det med tekstutkast til ny kommunedelplan for kultur.

Temaplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Alkoholpolitisk bevillingsplan 2020-2024	Revisjon 2020-05-01 2020-10-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Avsluttet
Bibliotekplan	Ny 2022-01-01 2022-10-01	Kultur Elisabeth Soleim	 Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-11-30	Kultur Britt Engvig Hjelle	 Pågår Arbeidet pågår og forventes ferdigstilt des. 2021.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Ikke påbegynt
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-01-01 2021-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Forsinket Grunnet ingen ledige ingeniør-ressurser til å igangsette hovedplanen, utsettes oppstarten til januar 2022.
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-05-20	Kultur Tore Myrum	 Avsluttet
Kulturskoleplan	Ny 2022-01-01 2022-10-01	Kultur Thorstein Holgersen	 Ikke påbegynt
Kunstplan	Ny 2022-01-01 2022-10-01	Kultur Eigunn Stav Sætre	 Ikke påbegynt
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-08-27	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2020-12-31	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Forsinket Handlingsplan er ferdig, men blir fremlagt bystyret høsten 2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2021-06-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Forsinket ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-01-01 2022-08-31	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Ikke påbegynt
Strategisk kompetanseplan 2016-2020	Revisjon 2020-06-01 2021-12-31	Personalseksjon Astri Sjøvik	 Forsinket Strategisk kompetanseplan er under revidering.

Andre

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2022-2025	Revisjon 2021-05-01 2021-12-16	Økonomiseksjon Martin Gjendem Mortensen	 Pågår Grunnlagsdokumenter utarbeidet, første budsjettkonferanse avviklet og prosessen går ihht tidsplan.

Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Grunnet stort arbeidspress utsettes arbeidet med revidering og prosessen starter opp igjen senest i begynnelsen av 2022.
Lønnspolitisk plan	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Strategisk kompetanseutviklingsplan (2019-2022) og Lønnspolitisk plan skal sees under ett. Arbeidet er startet (mai 2020). Pga. av stort arbeidspress er det vanskelig for personalsjef (leder av gruppen) å holde oppsatt framdriftsplan. Prosjektet vurderes å være ferdig ila. 2021.
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2025-11-30	Kommunalteknikk Elin Kamsvåg	 Ikke påbegynt
Plan for frivillig innsats i Kristiansund kommune 2019-2023	Revisjon 2023-09-01 2023-12-29	Rådmannens kontor	 Utgår Delmål og tiltak i plan for frivillig innsats ivaretas i helhetlig helse- og omsorgsplan. Denne planen vil derfor utgå.
Plan for plastnøytrale Kristiansund 2020-2024	Ny 2020-01-01 2020-10-01	Rådmannens kontor Joanne Haigh	 Forsinket Planen er under utvikling og planen skal igjen legges fram for første møte i Hovedutvalg for miljø, samferdsel og tekniske tjenester i 2022.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 Ikke påbegynt

Statlige tilsyn

Staten fører tilsyn for å sikre at kommunen ivaretar innbyggernes rettssikkerhet og øvrige kommunale oppgaver i tråd med lover og forskrifter.

Status:

Det er 9 pågående tilsyn, hvorav 1 tilsyn er forsinket i påvente av dokumentasjon fra leverandør. 2 tilsyn ble avsluttet denne perioden. Av totalt 18 avvik/pålegg er 11 av disse lukket.

Tiltak:

- Flere forbedringer igangsatt med oppdateringer av prosedyrer og ROS-vurderinger.
- Fokus på god avvikshåndtering med dokumentasjon av gjennomførte forbedringstiltak er viktig da det blir etterspurt av myndighetene.

Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Teknisk og kultur Systematisk HMS arbeid - Atlanten idrettspark 2021-06-09	Kjell Inge Mathisen  Avsluttet Sluttbrev fra Arbeidstilsynet mottatt 30.09.21. Pålegg er oppfylt.	Pålegg - Bruk av arbeidsutstyr - dokumentert sikkerhetsopplæring 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre  Lukket Rutiner og prosedyrer for opplæring i arbeidsutstyr er utarbeidet og svar er innsendt i forbindelse med tilsyn fra AT.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		Pålegg - HMS-arbeid - kartlegging og risikovurdering 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre 😊 Lukket Det er gjennomført en risiko- og sårbarhetsanalyse og kartlegging av forholdene.
Brann og redning Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår Arbeidet følger fremdriftsplan.	PÅLEGG - Dokumentasjon av utbedrede forhold som sikrer tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2023-03-01	Kjell Inge Mathisen 😞 Åpent Pågående arbeid. Forutsettes i orden 1. kvartal 2023, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen 😊 Lukket

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Tilfluktsrom - Ole Vigs gt. 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Kjell Inge Mathisen ❗ Forsinket Avventer funksjonstest	PÅLEGG - Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2021-02-15	Torbjørn K Sagen 😞 Åpent - frist overskredet Strømaggregat er satt i drift. Det er purret på utførelse av en funksjonstest av anlegget.

IKA Møre og Romsdal

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Martin Gjendem Mortensen ▶ Pågår Protokoller sendt IKA MR IKS og det avventes gjennomgang etter dokumenttilsynet.		

Norges vassdrags- og energidirektorat

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR-2011-10-28-1058) 2020-10-29	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår NVE har innvilget søknad om utsettelse av frist til 1.mai, for retting av gjenstående avvik.	AVVIK - Internkontrollsystemet oppfyller ikke formålet med å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av vassdragslovgivningen blir oppfylt. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i dam sikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes 😞 Åpent Supplerende opplysninger/dokumentasjon innsendt til NVE. Oppgaver for lukking av gjenstående avvik vil ta lang tid å få utført. Ny ekstern konsulent har påstartet arbeid som forventes ferdig mai 2022.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønstre for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert (fra 2013). 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for dampsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		Merknad - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket

Statens jernbanetilsyn

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Teknisk og kultur Spesielle inspeksjoner, Freikollen anlegg taubane 2021-06-17	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår Enheten jobber med å fremskaffe oppdatert dokumentasjon på spesielle inspeksjoner, og har dessuten innhentet pris på nye inspeksjoner som planlegges gjennomført høsten 2021.	Pålegg - Vedtak om driftstans grunnet manglende dokumentasjon på spesielle inspeksjoner. 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre 😊 Åpent Det er gjennomført service/vedlikehold på heisen og det avventes rapport før nødvendig vedlikehold og ytterligere tiltak.

Statsforvalteren

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
NAV Undersøking om tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2021-11-02	Siv Iren S. Andersson ● Ikke påbegynt		
Voksenopplæring Gjennomføring videregående opplæring voksne - Atlanten vgs 2021-10-19	Synnøve Tangen ● Ikke påbegynt		
Rådmannens kontor Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-01-01	Kjell Inge Mathisen ● Ikke påbegynt		
Kommunalteknikk Overordnet styring og planlegging innenfor avløp 2021-09-20	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår Tilsyn fra Statsforvalteren er gjennomført. Avventer tilsynsrapport.		

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Rådmannens kontor Forvaltningskontroll - produksjonstilskudd 2021-05-04	Martin Gjendem Mortensen  Pågår Sluttmøte for tilsynet satt til 29. oktober.		
Helse og omsorg Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson  Pågår Mottatt tilbakemelding på vår tiltaksplan for retting av lovbrudd fra Statsforvalteren den 29.09.21. Kommunen skal gjøre en vurdering av arbeidet som er utført i etterkant av tilsynet, og en stadfestelse fra kommunens ledelse om at tjenesten driver i tråd med regelverket på de områdene hvor det ble avdekt lovbrudd i tilsynet innen 01.02.22. Effekten av gjennomførte tiltak i enheten skal være kontrollert innen utgangen av 2021. Tiltak som krever samhandling med andre enheter og eksterne aktører, skal tilstrebes å være på plass innen utgangen av 2021.	Avvik - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2021-09-30	Pauline Kondov  Apent Pågående oppdatering av mal-verktøy og kommunens hjemmeside, samt opprettelse av digitalt søknadsskjema.
		Avvik - Kommunen sikrer ikke at det er samsvar mellom scoren i ADL-funksjoner og omfanget at tjenester som blir innvilget. Kommunen har heller ikke rutiner som sikrer at kompenserende tiltak blir vurdert i saker der vedtak ikke blir iverksatt. 2021-09-30	Pauline Kondov  Apent Pågående oppdatering av prosedyrer og interne rutiner knyttet til kartlegging og helhetsvurdering ved saksbehandling.
		Avvik - Det er avdekt svikt i styringssystemet i Kristiansund kommune. Ledelsen kontrollerer ikke godt nok om ansatte følger rutiner, eller om rutiner fungerer som de skal. 2021-09-30	Pauline Kondov  Apent Pågående oppdatering av prosedyrer og rutiner for internkontroll knyttet til saksbehandling.
Oppvekst Internkontroll - Nordlandet ungdomsskole 2021-02-08	Synnøve Tangen  Avsluttet Sluttbrev mottatt fra Statsforvalteren 21.09.21, med tilfredsstillende retting av pålegg.	Pålegg - Kommunen skal gjennom internkontrollen sikre at alle som arbeider på skolen varsler til riktig nivå og raskt nok. 2021-08-31	Synnøve Tangen  Lukket
		Pålegg - Kommunen skal gjennom sin internkontroll sikre at skolen gjør de undersøkelsene som ut fra en faglig standard med rimelighet kan forventes. 2021-08-31	Synnøve Tangen  Lukket

Andre

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Rådmannens kontor Forvaltningskontroll - Nærings- og miljøtilskudd i skogbruket 2021-05-04	Martin Gjendem Mortensen  Pågår Sluttmøte for tilsynet satt til 29. oktober.		

Egenkontroll

Egenkontroll er den kontrollen vi selv har ansvar for å utøve eller sørge for at blir utført for å sikre effektiv og riktig ressursbruk, og sikre tilliten innbyggerne har til kommunen.

Egenkontroll består av en rekke virkemidler og utøves av flere aktører. Samspillet mellom bystyre, rådmann, kontrollutvalg og revisjon er avgjørende for god egenkontroll:

- Bystyret har det overordnede kontroll- og tilsynsansvar for kommunens virksomhet.
- Kontrollutvalget er bystyrets kontroll- og tilsynsorgan. Utvalget fører løpende tilsyn med den kommunale forvaltningen på vegne av bystyret og påser at vi har en forsvarlig revisjonsordning, samt at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.
- Kommunerevisjonen gjennomfører forvaltningsrevisjon og regnskapsrevisjon, herunder forenklet etterlevelsesk kontroll med økonomiforvaltningen. Revisjonen kan også bistå kontrollutvalget i å utføre eierskapskontroll.
- Rådmannen er ansvarlig for at kommunen har internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Økonomiseksjon Etterlevelsesk kontroll - Etterlevelse/lojalitet til bruk av rammeavtaler.	Martin Gjendem Mortensen  Pågår Avventer rapport.		

Status:

1 pågående revisjon innen innkjøpsområdet samt løpende regnskapsrevisjon, herunder oppfølging av anbefalinger i kontrollrapporten fra revisjonen for regnskapsåret 2020. I tillegg pågår det planlegging av interimsrevisjon og oppstart av revisjon av regnskapet 2021 sammen med revisor.

Tiltak:

- Nytt revidert innkjøpsreglement innført, og det har vært opplæring og kurs, herunder bruk av rammeavtaler og eHandel.
- Nye maler og avstemmingsskjemaer for regnskapsavslutningen i tillegg til at gjennomgang av aktivitetsliste for regnskapsavslutningen skal stadfestes.

Politiske saker og vedtak

Status:

Styringsmodellen for vedtaksoppfølging er forsinket på grunn av nødvendige omprioriteringer hos AUDI. Ny mal for saksframlegg, som inneholder kommunens bærekraftsmål, er ferdigstilt.

Tiltak:

- Implementere ny mal for saksframlegg.

Tabellen under viser status for gjennomføringen av vedtatte verbalforslag.

Verbalforslag

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
1. Skolestruktur. a. Ny barneskole til erstatning for Dalabrekka og Gomalandet skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2025. Rådmannen bes fremlegge en snarlig sak om alternative plasseringer og økonomiske konsekvenser ved lokalisering av ny barneskole, enten på Goma-tomta eller ved en omdisponering og ombygging knyttet til Atlanten ungdomsskole.	 Pågår Estimert timebruk: 80 timer. Er i prosess i forbindelse med realisering av to nye barneskoler. Prosessen starter opp for fullt når ny kommunalsjef Oppvekst er på plass 1.11.2021. Kristiansund kommune er nødt til å tilpasse tilbudet i tråd med den demografiske utviklingen. Med færre elever følger mindre tilskudd. Rammebetingelser (elevfaktor, kompetansekrav til	Synnøve Tangen Rådmannens kontor

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
b. Ny barneskole til erstatning for Bjerkelund og Rensvik skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2026.	undervisningspersonell) reduserer handlingsrommet til den enkelte rektor. Kristiansund kommune må planlegge og organisere tilbudet på nye og mer tidsriktige måter. En strukturendring tvinger seg fram. Ny skolestruktur ble behandlet i bystyret 20.05.21.	
2.Heltid/Deltid. a. Opprettelse av et trepartssamarbeid som skal se på en revidering av prinsippene for heltidskultur, jf. innhold i HTA 2020-2022, som omhandler heltidskultur. Retningslinjer/prinsipper skal utarbeides med formål om å øke antall heltidsansatte. Det må utarbeides en milepælsplan med en tidsramme gjerne med en ramme på 5-8 år, lik Fredrikstad kommune sin modell. b. Heltidskultur. Viktigheten av at ansatte jobber heltid må forankres i alle ledd i kommune. Politisk, administrativt og blant de ansatte. HMS-gruppene på den enkelte enhet vil ha en viktig rolle i dette. c. Se på utlysningspraksis for heltidsstillinger. HTA sier at dette skal være drøftet innen 1. juni 2021. Alle nye stillinger lyses ut som 100%. d. Se på arbeidstidsordninger. Ansatte skal involveres i prosessene fra dag en. e. Arbeidstidsordningene som skal prøves ut, skal være helsefremmende. f. Utarbeidelse av et belønningssystem for å stimulere ansatte til å arbeide flere helgetimer. g. Se på mulighetene for kompetanseheving i tråd med de behov som til enhver tid trengs. Målsettingen med kompetanseheving må være å utvikle målrettede tiltak for å bidra til kompetansen vi trenger.	 Forsinket Estimert timebruk: Krever flere ukers konsentrert arbeid. Krevende med stort arbeidspress, stipulert til 300-500 arbeidstimer. Felles prinsipp for heltid, vedtatt i ADMU 21.04.2016. a + b + g: Arbeidet er startet. Rådmannens ledergruppe og htv/ftv er representert. c: ok. d + e + f: Dette må jobbes godt med fra kommunalsjef - enhetsleder - avd.leder i samarbeid med tillitsvalgtapparatet (ansvar: kommunalsjef i den enkelte sektor). Fremdrift: legges frem til behandling i ADMU ila 2021. Settes på vent til ny kommunalsjef Oppvekst er på plass 1.11.2021. Saken kan bli utsatt til over nyttår.	Synnøve Tangen Personalseksjon
3. Rekruttering. - Det foreslås at det utredes å opprette en bemanningsenhet som bør styres sentralt i kommunen. - Alle som er ferdige med lærlingetiden sin i Kristiansund kommune, og har fått autorisasjon i enheten, samt andre unge med ønsket kompetanse skal være målgruppen i bemanningsenheten. - I denne enheten kan det rekrutteres inn relativt unge helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Stillingene kommer i takt med at ansatte går av med pensjon, og vi sikrer oss fremtidig rekruttering. Tanken er at de er i bemanningsenheten i 1-2 år før de går inn i stillinger i områder de ønsker å være knyttet til. Det må selvfølgelig være en plan over hva de skal brukes til, hvilke type fravær skal de dekke opp osv. Unge nyutdannede personer, trenger erfaring i faget sitt, og det kan vi tilby de i en bemanningsenhet. Stillingsstørrelsene i en bemanningsenhet må være 100 %. For å skape interesse for en bemanningsenhet, må det informeres ut til lærlinger når de søker på lærlingeplass om hva dette er og at de kan søke på stillinger i denne ved endt læretid. Vi må også	 Pågår I Kristiansund kommune har vi som mål å rekruttere de best kvalifiserte medarbeiderne gjennom en kompetent, ryddig og effektiv rekrutteringsprosess. Det er et krav at den som er delegert ansettelsesmyndighet har riktig kompetanse for å kunne gjennomføre en rekrutteringsprosess på en forsvarlig og god måte. Personalsjefen har utarbeidet ny e-læring som gir en innføring i rekrutteringsprosessen i Kristiansund kommune. E-læringen er delt inn i tre deler: kartleggingsfasen, utlysningsfasen og saksbehandlingsfasen. E-læringen gir en oversikt over ansettelsesprosessen. Kurset går ikke dypt inn i regelverket, men har som mål å gi en oversikt over hvilke vurderinger som må foretas og hvilke regler som må følges når ledere skal ansette en ny medarbeider. Det er en forutsetning for å rekruttere at lov og vedtatte retningslinjer for ansettelse følges i hver enkelt ansettelse. Det er derfor viktig at alle som har ansvar for ansettelser setter seg grundig inn i gjeldende regelverk før dere går i gang med en ny rekruttering. Kommunens retningslinjer for ansettelser er fra 01.01.2008. Vedtatt av administrasjonsutvalget den 23.01.08, sak 08/02, med tilføyelse vedtatt i	Synnøve Tangen Personalseksjon

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
selge inn dette ved høgskolene for å rekruttere sykepleiere og vernepleiere.	administrasjonsutvalget den 11.03.14, og med redaksjonelle endringer 16.11.18 og 17.12.19. Retningslinjene må revideres. Dette arbeidet står for tur.	
4. Lærlingeordning. - Rådmannen bes utrede en sak om kommunens lærlingepolitikk. Saken fremlegges ADMU til behandling i god tid før budsjettprosessen for 2022. - Utredningen bes omtale status for lærlingeinntak der informasjon om antall nye lærlinger pr år, hvilken tilskuddsordning som er knyttet til kontraktene (basis 1, basis 2 eller andre ordninger) og rekrutteringsutfordringene m.a. i pleie og omsorgssektoren. - Rådmannen bes fremme forslag til en fremtidig organisering og finansiering av lærlingeordningen som kan sikre et årlig inntak som reflekterer kommunens og utdanningsinstitusjonenes behov for læreplasser.	 Pågår Arbeidet er startet. Saken legges frem for ADMU 21.10.2021	Synnøve Tangen Personalseksjon 2021-10-22
5. Turnuser Bo og habilitering. Rådmannen foreslår nedtrekk med 10 millioner ved å blant annet endre turnuser i Bo og habilitering. - Dette må skje ved drøftinger og forståelse med representanter for ansatte. - ADMU og hovedutvalg holdes orientert om prosessen og følgene løpende gjennom månedsrapporten.	 Avsluttet Arbeidet er ivarettatt gjennom ordinære prosesser. Det er sentrale avtaler som regulerer arbeid med nye turnuser, herunder også involvering, drøftingsplikt og godkjenning av turnusene av tillitsvalgte. Arbeidet er lagt frem i egen sak i Hovedutvalg for helse og omsorg som tok gjennomgangen til etterretning. Oppsummert fra saken: Ved gjennomgang av turnus i alle avdelinger i april/ mai synliggjøres at vi ikke kan redusere ytterligere i turnus. I stedet vises at vi har et merforbruk på i overkant av 10 mill. kroner. Enhetens rapport i Stratsys viser tilsvarende beregning av merforbruk. Årsak til meldt merforbruk i turnuser er knyttet til manglende finansiering av : • nattvakter ved avdeling Bekkefare 12 og Myra • ressurskrevende tjenestemottakere • avlastning barn • BPA, faste ansettelser støttekontakt/privat avlastning er underfinansiert • Miljøterapeutisk team, oppfølging barn uten skoletilbud Rådmannen vil arbeide videre med følgende innsatsområder i Bo og habilitering: Utrede muligheter for strukturelle grep, dette kan være å fremskynde arbeid som er skissert i Helhetlig plan for helse og omsorg, Øke innsatsen på sykefraværarbeidet.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
6. Utrede solcellepanel i kommunale bygg.	 Avsluttet Knyttet opp mot annet punkt (11) om solcelleanlegg og passivhus.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
7. Rådmannen bes vurdere konsekvenser av det foreslåtte nedtrekket på rundt kr 7,0 mill til Nav Velferd. Verbalforslaget fra sp oversendes til adm for vurdering opp mot resultat 2020 og innarbeidelse i budsjettjustering før sommeren 2021.	 Avsluttet Det er gjennomført flere møter i partnerskapet 05.01.2021 og 19.02.2021. I referatet fra sistnevnte møte heter det: <i>"Det opprinnelige kuttet på NAV sitt kommunale budsjett blir redusert med to millioner kroner. Det betyr at det ikke blir nødvendig med reduksjon av flere kommunale stillinger i 2021. Direktør Veland er glad for dette. Veland spør hvordan kontoret har omdisponert ansatte i</i>	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
	<i>flyktningeteamet, da reduksjon i antall flyktninger er en av hovedgrunnene allerede gjennomførte kommunale budsjettkutt. NAV- leder Ragnhild Fausa forteller at flyktningeteamet var 10 ansatte da de kom inn i NAV kontoret. De er nå redusert til 7 ansatte."</i>	
8. Kommunale tomter Buvikhøgda. Bystyret ber administrasjonen kartlegge kostnader ved å klargjøre 25 ferdig regulerte tomter på Buvikhøgda i Møst, som kommunen ble eier av ved sammenslåing av Kristiansund og Frei. Målet er å få kostnadene til ferdigstillelse av tomtene med på framtidige investeringer for deretter å kunne legge disse ut som selvbyggertomter til selvkost. Rimelige selvbyggertomter kan være et konkurransefortrinn når det gjelder tiltak for å rekruttere arbeidskraft.	 Ikke påbegynt Oppfølgingssak til bystyret i høst, med tilleggsopplysninger jf. tidligere vedtak i bystyret. Noe krevende da man sannsynligvis må ut på anbud for å få et mer presist estimat og det er ikke ønskelig ressursmessig.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-11-30
9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie? Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig bes administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).	 Pågår Kartlegging av fordeling på leaset og egne kjøretøy pågår. Avtale på leasing av kjøretøy er inngått i 2020, med unntak av spesialkjøretøy.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
10. Kommuneplanens arealdel 2009–2020. - Tomten ved Frei sentrum utredes i forhold til sykehjem med 150 plasser. - Det utredes for 50 nye plasser på Frei sykehjem og Nytt sykehjem ved Storhaugen helsehus (barnehjemstomta).	 Pågår Svares i sin helhet ut i sak om tomtevalg for nytt sykehjem.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
11. Solceller på offentlige bygg. Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnete eksisterende bygg. - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon. - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus. - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.	 Pågår Vurderes i alle pågående og nye byggeprosjekt i kommunal regi.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
12. Tiltak mot lysforsøpling. En bevisst tilnærming til lyssetting kan gi økt trivsel, større trygghetsfølelse, redusert energibruk og mindre lysforurensing. Bystyret ber om at det utarbeides en belsningsstrategi som tar for seg disse temaene.	 Avsluttet Også kalt belsningsstrategi. Planen ble behandlet i HU miljø, samferdsel og tekniske tjenester 06.05.2021 og i bystyret 20.05.2021.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-10-31
13: Vi ber rådmannen sette opp en sak for HU næring og omstilling ila januar 2021 angående muligheten for å få bygd ut Kvernberget flyplass til en CARGO flyplass for Midt Norge.	 Forsinket Saken er satt på dagsorden for HU næring og omstilling, og som referatsak til bystyret. HU har fremdeles prosess ift utredning av CARGO flyplass.	Martin Gjendem Mortensen Rådmannens kontor 2021-03-01

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
14. Vi ber om at det blir blåst liv i NNBT (Nordre Nordmøre Bru- og Tunnelselskap).	 Avsluttet Estimert timebruk: 1 time. Ny daglig leder tilsatt og nytt styre valgt.	Toril Skram Rådmannens kontor 2021-09-01
15. Bystyret i Kristiansund utreder muligheten for 20% reduksjon av møtegodtgjørelse for politisk valgte, i alle organ der de møter som politikere. Videre om ordningen med servering av varmmat ved politiske møter kan fjernes. Pengene som kan spares ved disse tiltakene settes til side som en reserve for å dekke inn uforutsette behov gjennom året. Det er bystyret som fatter vedtak om hvor og når disse pengene eventuelt skal anvendes.	 Avsluttet 20 % reduksjon i møtegodtgjørelse, tapt arbeidsinntekt og refusjon til arbeidsgiver vil utgjøre om lag 200 000 - 250 000 kr, samt at servering av varmmat vil utgjøre om lag 70 000 kr i budsjettet. Da det har vært merforbruk på disse postene tidligere, vil regnskapet få større reduksjoner enn budsjettet. Antall møter er uansett den største utgiftsdriveren for disse postene. Dette bør tas i møte mellom gruppeleder slik det er håndtert tidligere. Samt evaluere utvalgsstrukturen.	Martin Gjendem Mortensen Økonomiseksjon 2021-07-01
16. Kampen for å forsvare vårt lokalsykehus skal forsterkes fra KSU kommunes side. Dette bør sentrale politikere og administrasjonen ha fokus på i alle sine nå vedtatte samarbeidsplattformer med helseforetaket.	 Ikke påbegynt	
17. Senterpartiet foreslår at hele situasjonen med sykehjemsplasser og omsorgsboliger blir gjennomgått og at det vurderes om at omsorgsboliger kan brukes midlertidig som sykehjemsplasser. Situasjonen er i dag så anstrengt at habilitering og etterbehandling må vike for akutte løsninger. Ved riving og nybygg av Fredrik Selmers gate kan kombineres for ovennevnte formål.	 Avsluttet Svart ut i Helhetlig plan for helse og omsorg.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor 2021-09-01
18.1. Utredning av å videreføre gratis sundbåt.	 Avsluttet Gratis Sundbåt vil koste om lag 1,5 mill. kroner i ekstra bevilgninger for å øke kommunens tilskudd fra 3,5 mill. kroner til 5 mill. kroner. Kostnaden vil variere over år, avhengig av rutetilbud, reparasjoner, nye båter, mv. Rådmannen vil legge ved et notat om dette til budsjettprosessen.	Martin Gjendem Mortensen Økonomiseksjon
18.2. Utredning av å etablere utekontakt.	 Ikke påbegynt	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor 2021-09-01
18.3. Utredning av å holde barnetrygden utenfor beregning av sosialstønad.	 Avsluttet Svart ut i budsjettjusteringssaken juni 2021. Bystyret bevilget 2,6 mill. kroner som tilsvarer halvårseffekt.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
18.4. Utredning av å bruke SIFO-satsene som basis for sosialhjelp.	 Avsluttet Rådmannen redegjorde for dette i sak 19/41, behandlet i bystyret 18.6.2019. Tar vi utgangspunkt i tallgrunnlaget for 2018, vil dette medføre en merutgift for kommunen pålydende 5,2 mill. kroner. Da er det forutsatt utbetaling for 12 mnd, samme antall familier med barn og samme antall barn i barneflokk.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor

Internkontroll

Internkontroll handler om systematisk arbeid og dokumentasjon av egen praksis, forbedring av arbeidsmetoder og samhandling for å sikre måloppnåelse samt unngå lovbrudd og andre uønskede hendelser. Internkontrollen bør være risikobasert.

Status:

Det er igangsatt arbeid med forslag til veileder eller retningslinjer for internkontroll. Dette vil bidra til å styrke kunnskap om krav og innhold i tillegg til å være et dokument for informasjon til myndigheter i forbindelse med tilsyn.

Tiltak:

- Det er planlagt møter med ledere i flere enheter for å kartlegge behov for kompetanseheving på området.

Risiko- og sårbarhetsanalyser

Status:

2 nye ROS-analyser gjennomført denne perioden. Analysene omhandler HMS ved Atlanten idrettspark og arbeidsbelastning helg ved avdeling i Bo og habilitering. ROS-modulen i Losen har gjennomgått forbedringer knyttet til statistikkfunksjoner.

Tiltak:

- Uttesting av nye statistikkmuligheter innenfor ROS analyser.
- Fortløpende veiledning/bistand for ledere.

Dokumentasjon

Status:

Antall dokumenter utgått på frist for revisjon er 171. Dette er en liten nedgang fra sist periode (180).

Det er behov for en systematisk gjennomgang av dokumentasjon i Losen. Flere dokumenter som omhandler samme aktivitet eller prosess kan slås sammen. Dokumenter bør også fordeles på flere forfattere, for å unngå at enkelte har svært mange dokumenter de har ansvar for å vedlikeholde.

Antall reviderte og godkjente dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
143	103	161	180	190	85	73	102			

Antall slettede dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
15	33	24	69	66	41	28	18			

Antall forestående dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
								130	143	101

Tiltak:

- Kommunalsjefer følger opp dokumentrevisjoner i enhetene i forhold til mål.
- Utarbeide forslag til plan for systematisk gjennomgang av dokumentasjon i Losen.

Avvik

Rapporterte avvik (antall)	2019 Q1-Q4	2020 Q1-Q4	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3 per sept.	2021 Q4
Politikk og administrasjon	30	41	12	8	4	
Oppvekst	235	128	54	29	22	
Helse og omsorg	3 673	2 817	732	639	634	
Teknisk og kultur	78	77	16	13	7	
Totalt	4 021	3 078	814	689	674	

Tiltak (prosent)	2019 Q1-Q4	2020 Q1-Q4	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3 per sept.	2021 Q4
Avvik med 0 tiltak	55 %	61 %	53 %	55 %	48 %	
Avvik med 1 eller flere tiltak	45 %	39 %	47 %	45 %	52 %	

Status:

Totalt antall rapporterte avvik i perioden var 257 mot 224 avvik forrige periode. Det er fremdeles lav rapporteringskultur i sektorene Politikk og administrasjon, Oppvekst samt Teknisk og kultur. Antall avvik som lukkes uten forbedringstiltak var 48 % mot 60 % forrige periode. Dette er en positiv trend.

Tiltak:

- Fortsette arbeidet med å følge opp enhetene som trenger å forbedre seg på området.

Læring og forbedring

Overvåking av internkontrollen skjer gjennom interne revisjoner og ledelsens gjennomgang. Slik sikrer vi at den fungerer som forutsatt og bidrar til kontinuerlig læring og forbedring.

Tilbakemeldinger gjennom ulike undersøkelser og medvirkning fra ansatte, brukere og innbyggere er også viktige elementer i kommunens kvalitets- og forbedringsarbeid.

Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Anne Britt Utheim  Pågår Intervjuer og befaringsmedisinlager gjennomført i 3 avdelinger.		
Rådmannens kontor Varslingsplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser og andre meldeplikter. 2020-08-01	Anne Britt Utheim  Forsinket Avviksbehandling pågår ennå, forventes lukket i oktober.	Merknad - Sikre avvikskategorier i henhold til varslings- og meldeplikter. 2021-02-28	Anne Britt Utheim  Lukket
		Merknad - Gjennomgå og sikre god varslingsrutine hjemlet i arbeidsmiljøloven 2020-12-31	Synnøve Tangen  Lukket
		AVVIK - Leger og helsepersonell tilknyttet legetjenester og kommunal legevakt benytter Losen i liten grad. 2021-02-28	Katrine Roksvåg, Elisabeth K. Sandstad  Åpent - frist overskredet Sikre tilganger til Losen og opplæring for personell. Systemhåndbok som beskriver internkontrollsystemet hos kommunal legevakt skal publiseres i Losen.
		AVVIK - Ikke alle meldeplikter innen kommunale helsetjenester er implementert. Oppdatere prosedyre. 2021-02-28	Siv Iren S. Andersson  Lukket

Status:

Det er 2 pågående revisjoner, hvorav 1 er forsinket i påvente av tilganger til Losen for personell i kommunal legevakt.

Tiltak:

- Pågående tiltak for å sikre internkontroll og kvalitetsforbedring i kommunal legevakt. Fokus på å sikre tilganger godt system for avviksmelding og avviksrapportering.

Ledelsens gjennomgang

Ledelsens gjennomgang er en viktig del av internkontrollen og skal sikre at:

- Kommunen har internkontroll med administrasjonens virksomhet for å påse at lover og forskrifter følges.
- Kommunens kvalitetssystem er velegnet, virkningsfullt, blir benyttet og er i tråd med kommunens strategiske retning.

Status:

1 gjennomgang gjennomført i september, med hovedfokus på oppfølging av ajourholdt kvalitetssystem og riktig bruk av avvikssystemet ved dokumentasjon av gjennomførte forbedringstiltak.

Tiltak:

- Pågående oppdatering av delegeringsreglementet og kvalitetshåndbok.
- Igangsatt undersøkelse av muligheter for automatisk uttrekk fra personalsystemet for å synliggjøre organisering av enheter/avdelinger, da tilsyn ofte etterspør dette.
- Pågående arbeid å få en god oversikt over fagsystemene for å synliggjøre formål, virkeområder og systemansvarlige.

Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

- KS bedrekommune.no - tjenestekvalitet, tilfredshet og lokaldemokrati
- KS 10-FAKTOR - utvikling av ledere, medarbeidere og organisasjon
- Utdanningsdirektoratet - læring og trivsel
- Ungdata - oppvekstsvilkår og livskvalitet

Resultater fra undersøkelsene registreres i Stratsys.

Status:

Det er gjennomført/avsluttet tre ulike undersøkelser i september.

Tiltak:

- Tiltak fremgår av kommentarfeltet til den enkelte undersøkelse.
- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.

Brukerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Nordlandet ungdomsskole Elever på 10. trinn	PISA: Kartlegger 15-åringers kompetanse på ulike fagområder  Avsluttet Resultatet av undersøkelsen foreligger ikke ennå.

Innbyggerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Kristiansund kommune Alle over 55 år i Kristiansund kommune	Valg av tomt for nytt sykehjem og reformen "Leve hele livet"  Avsluttet Undersøkelsen er avsluttet. Resultatet legges frem som grunnlag for tomtevalg. I tillegg blir tilbakemeldingene/ resultatene brukt i den videre implementeringen av kvalitetsreformen Leve Hele livet.

Barn- og ungdomsundersøkelse (Ungdata)

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Kristiansund kommune Elever på ungdomstrinnet 88 %	Kartlegge norske ungdommers hverdagsliv  Avsluttet Undersøkelsen er gjennomført ved kommunens 3 ungdomsskoler og vi må si oss veldig fornøyd med svarprosenten. Ungdata resultatene vil bli fremlagt for ungdomsrådet, enkelte hovedutvalg og formannskapet i løpet av november. Resultatene vil bli brukt som kunnskapsgrunnlag i forebyggende ungdomsarbeid og annet arbeid rettet mot ungdom, samt i politikkutvikling og styring lokalt.

Medarbeiderundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Storhaugen helsehus Ansatte døgndrift 34,2 %	Evaluerer arbeidstidsordning  Avsluttet Evaluerer av ny turnus ift. utprøving av arbeid hver 4 helg med langvakter for ansatte som ønsker dette. Grunnet oppstart før sommerferieperioden, var det ønskelig med en evaluering etter sommerferieavvikling. Lav svarprosent gir lite grunnlag for å evaluere endringen. Følges opp i aktuelle HMS-grupper og ny evaluering av turnus gjennomføres om 3 mnd.

10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Kristiansund kommune Ansatte i Kristiansund kommune 77,6 %	Måle medarbeiders oppfatning av viktige forhold på arbeidsplassen, og medarbeiders holdninger til egen jobb  Pågår Rådmannen har planlagt, organisert, ledet og fulgt opp med kursrekker for lederne. Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i uke 36-38 2021. Kommunalsjefer og enhetsledere har mottatt tilbud om kurs knyttet til 1) hente ut resultat for egen enhet, 2) tolke og analysere resultatene 3) etterarbeid/iverksetting av tiltak, prosess sammen med de ansatte i uke 40.

Faktor	Beskrivelse	Resultat KSU 2017	Resultat KSU 2021	Lands-gj.snitt 2021
1. Oppgavemotivasjon	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft, og som spennende og stimulerende.	4,3	4,3	4,2
2. Mestringstro	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.	4,3	4,4	4,3
3. Opplevd selvstendighet	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen definert jobbrolle.	4,2	4,2	4,2
4. Bruk av kompetanse	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.	4,2	4,2	4,2
5. Mestringsorientert ledelse	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.	3,8	3,9	3,9
6. Rolleklarhet	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.	4,3	4,3	4,3
7. Relevant kompetanseutvikling	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Er også avgjørende for kvaliteten på tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.	3,5	3,5	3,6
8. Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.	4,5	4,4	4,4
9. Mestringsklima	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.	4,1	4,1	4,1
10. Nytteorientert motivasjon	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.	4,7	4,7	4,7

Alle enheter har gjennomført undersøkelsen. Analysearbeid pågår og resultatene vil bli fulgt opp fra høsten 2021 og framover mot neste undersøkelse i 2023.

MENNESKELIGE RESSURSER

Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

Rad 1 viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

Trendpil viser utviklingen fra forrige rapporteringsmåned, dvs. lavere fravær vises som en positiv trend ↗.

Trafikklys viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8,5 % eller lavere.

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,22%	3,05%	5,27% ↗	2,24%	7,18%	9,42%	🟢
September 2020	3,09%	5,44%	8,53%	2,48%	6,57%	9,05%	🟢

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 9,42 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 9,05 %.

De største diagnosegruppene blant sykemeldte i kommunen er muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser. Dette er diagnosegrupper der man kan påvirke (redusere) sykefraværet ved å jobbe aktivt med arbeidsmiljøet. Aldersgruppen med det høyeste sykefraværet er 30-50 år.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

- å fremme helsen,
- å forebygge uhelse og
- å rehabilitere på en effektiv måte.

Den første delen handler om å skape trivsel, utvikling og vekst. Den andre om å forhindre skader og sykdom og den tredje om å gjøre eventuelle sykefravær kortest mulig.

Den 10.12.2019 vedtok ADMU "Regler for sykefraværsoppfølging i Kristiansund kommune". Dette er et viktig verktøy i arbeidet.

Forventninger:

1. Enhetslederne bruker kommunens regler i sykefraværsoppfølgingen.
2. Alle ansatt kjenner til reglene og følger dem.

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. Arbeidsmiljøportalen.no er en ny nettside med kunnskap om arbeidsmiljø i ulike bransjer, og lenke til verktøy og hjelpemidler. Kunnskap om arbeidsmiljøforhold er avgjørende for å gjøre treffsikre arbeidsmiljøtiltak – tiltak som virker. På Arbeidsmiljøportalen finner man kunnskap, verktøy og gode tips og råd til samarbeid om dette på arbeidsplassene. Portalen samler også lenker til arbeidsmiljøetatene og partenes sider.

Mål:

Enhetsledere kjenner til portalen og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet.

Partene i IA-avtalen og fagmyndighetene har lagt frem sju bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022. Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer.

Mål:

Enhetslederne tar i bruk programmer for sin [bransje](#) (per nå gjelder dette for sykehjem og barnehage).

Fokus på HMS og partssamarbeid. Å redusere sykefraværet krever systematisk og målrettet forebyggende samarbeid. Dette innebærer et godt HMS-arbeid i alle ledd og nivåer i organisasjonen. Etter arbeidsmiljøloven (aml.), internkontrollforskriften og arbeidsmiljøforskriftene skal virksomhetene arbeide systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, oppfølging står sentralt i dette arbeidet.

Mål:

1. Ledelse i aktiv dialog med både tillitsvalgte, verneombud og den enkelte arbeidstaker om hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen.
2. Arbeidsmiljøutvalget (kommunenivå) og HMS-gruppene (enhetsnivå) brukes aktivt, og sees i sammenheng.
3. Losen vurderes som et nødvendig verktøy i dette arbeidet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

- IA- avtalen: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

ØKONOMI

Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk September	Balanse September	Merforbruk September
Politisk styring		-	
Sentraladministrasjon		-	
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten		-	
Grunnskoler			7 100
Barnehager			2 200
Fellestjenester pleie og omsorg			9 000
Sykehjem			7 600
Hjemmetjenester			4 000
Psykisk helse og rus			8 000
Velferd		-	
Barn, familie, helse			2 000
Bo og habilitering			36 000
Storhaugen helsehus			500
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			1 100
Eiendomsdrift		-	
Brann og redning		-	
Kommunen internt			77 500
Kristiansund Havnekaske		-	
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF		-	
Kristiansund Kirkelige Fellesråd		-	
Varde AS		-	
Nordmøre Kriesesenter IKS		-	
Kommunen eksternt		-	
Totalt			77 500

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 77,5 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av september.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Grunnskoler: 7,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Barnehager: 2,2 mill. kroner. Merforbruket kommer av økt kapitaltilskudd til private barnehager og spesialpedagogiske tiltak.
- Barn, familie, helse: 2,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes store tiltak i barneverntjenesten.
- Fellestjenester pleie og omsorg: 9,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes utskrivningsklare pasienter og kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner.
- Sykehjem: 7,6 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak økte utgifter ved Rokilde, og spesielt økning i årsverk helsefagarbeidere.
- Hjemmetjenester: 4,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp.
- Psykisk helse og rus: 8,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes forventet mottak av ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 36,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 0,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (overbelegg).
- Plan og byggesak: 1,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,8 mill. kroner.

Økonomiske konsekvenser av pandemien

Ved utgangen av september er det ført i underkant av 35,1 mill. kroner i utgifter knyttet til pandemien. I hovedsak gjelder utgiftene drift av kriseledelse ved smittevernoverlegen, kommunens TISK-arbeid, vaksinerings og andre smitteverntiltak ved enhetene. Det påregnes enda etterregistreringer av utgifter, som for eksempel at faktura for varer mottatt ikke er registrert samt at ekstravakter og overtid som ikke blir regnskapsført før på lønn for september.

Det er fremdeles vanskelig å stipulere eksakte merutgifter som skyldes smittevern og ordinær drift. Inntektssvikt er ikke regnskapsført, og vil komme i tillegg til summene nevnt over. Anslagsvis utgjør inntektssvikten om lag 1,8 mill. kroner til og med september.

Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap Sep 2020	Regnskap Sep 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021
Driftsinntekter				
Rammetilskudd	572 468	556 448	702 130	736 117
Inntekts- og formuesskatt	508 165	562 333	699 272	685 599
Eiendomsskatt	75 761	76 962	100 100	100 100
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	2 282	11 978	36 566	4 250
Overføringer og tilskudd fra andre	149 893	174 630	191 424	167 843
Brukerbetalinger	38 284	40 938	53 370	53 970
Salgs- og leieinntekter	163 028	158 368	221 853	210 903
Sum driftsinntekter	1 509 881	1 581 658	2 004 715	1 958 782
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	787 549	814 214	989 499	980 630
Sosiale utgifter	224 778	234 498	309 867	310 913
Kjøp av varer og tjenester	353 197	355 683	391 770	381 049
Overføringer og tilskudd til andre	87 960	90 081	101 241	89 863
Avskrivninger	26 220	-	128 386	128 386
Sum driftsutgifter	1 479 704	1 494 476	1 920 763	1 890 840
Brutto driftsresultat (positivt)	30 177	87 181	83 952	67 942
Brutto driftsresultat (negativt)				
Finansinntekter				
Renteinntekter	4 940	5 481	11 690	10 190
Utbytter	3 648	10 861	10 000	12 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler				
Finansutgifter				
Renteutgifter	33 516	22 424	43 236	43 236
Avdrag på lån	-	-	134 915	134 915
Netto finansutgifter	-24 929	-6 081	-156 461	-155 961
Motpost avskrivninger	26 220	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	31 467	81 100	59 491	43 981
Netto driftsresultat (negativt)				
Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering				
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	-19 414	-24 602	6 674	6 374
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-	-	-29 037	-19 985
Bruk av tidligere års mindreforbruk				
Dekning av tidligere års merforbruk				
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-19 414	-24 602	-22 363	-13 611
Fremført til inndecking i senere år (merforbruk)				

Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett, hensyntatt budsjettjusteringssaken som ble behandlet av bystyret i juni.

Driftsutgifter

Det er forventet mindretgift for pensjonsutgifter med bakgrunn i prognose og sist avlagte regnskap. Pensjonen er kalkulert på nytt for inneværende år. Pensjonsutgiftene er forventet å bli lavere i de kommende årene som følge av nye pensjonsberegningsregler og overskudd i KLP.

Lønnsutgiftene er noe høyere til nå i år enn i samme periode i fjor, noe som forklares med lønnsoppgjøret og økte lønnsutgifter til kommunens TISK-arbeid, samt lønnsoppgjøret.

Finans

Rentenivået er noe lavere enn budsjetttert, men det forventes fremdeles at markedsrentene vil gå opp i løpet av året. Vedholder lavere rente, vil også kalkylerenten (rentene knyttet til lån innen selvkostområdene) utjevne en del av rentebesparelsen for kommunekassen. Det vises også til kommentar under rammeområdet Felles avsetninger om avdrag og kalkulatoriske avskrivninger.

Avdragsberegningen er foretatt og viser at budsjetterte avdrag er over minimumsavdraget slik det skal beregnes etter kommuneloven. En del av avdragene skal også belastes investeringsregnskapet etter konferering med revisor. Rådmannen forbereder det som et punkt i budsjettjusteringen parallelt med saken her.

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Kommunalsjefens kommentar

Det har vært stor aktivitet i september med arbeid som vil gi ettertrykk av seg:

- Valgadministrasjonen har gjennomført stortingsvalget.
- Rådmannen har laget skisse til Handlingsprogrammet med retning og ramme for de fire neste årene.
- Medarbeiderundersøkelsen er sendt ut til alle ansatte i kommunen.
- Lokale lønnsforhandlinger for 2021.
- Tilrettelegging for klimabudsjettkonferanse.
- Arbeidet med U4SSC.
- Utvikling av virksomhetsstyringssystemet.

I den ordinære driften er det lagt ned et stort arbeid i saksforberedelser til politiske møter og aktivitet som har startet for fullt mot slutten av måneden og i starten av oktober.

Beredskapsmessig ble det tilløp til et nytt utbrudd som måtte håndteres. Beredskapssituasjonen tærer også på de ansatte. Det blir viktig å jobbe med nærværstiltak og arbeidsmiljø framover etter en lengre periode med sosial distansering og av og på med hjemmekontor.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,17%	1,02%	2,19%	1,37%	3,04%	4,41%	
September 2020	1,88%	2,74%	4,62%	1,46%	3,05%	4,5%	

Status og utviklingstrekk

Både korttids- og langtidssykefraværet har vært lavt i perioden. Sykefraværet har til nå i år vært noe lavere enn samme periode i fjor, og det er en jevn utvikling både i korttids- og langtidssykefravær.

Tiltak for å bedre nærværet

For langtidssykefraværet arbeides det med tilrettelegging og nærværarbeid både for fysisk arbeidsplass og hjemmekontor for å hente ut restarbeidsevne, samt med plan for gjennomføring av oppgaver.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak evalueres fortløpende og ved hensiktsmessige milepæler for styrking eller avvikling av tilrettelegging i nærværarbeidet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	51 041	62 106	58 255	3 850	79 453
Driftsutgifter	130 319	137 720	199 942	-62 223	422 390
SUM DRIFTSUTGIFTER	181 360	199 825	258 197	-58 372	501 843
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 221 802	-1 273 703	-1 338 096	64 393	-1 724 289
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-1 477	-956	-38	-918	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 223 280	-1 274 658	-1 338 134	63 475	-1 724 339
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 041 919	-1 074 833	-1 079 936	5 103	-1 222 496

Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt.

Avvik

Det er meldt merforbruk ved Personalseksjonen på 2,5 mill. kroner og mindreforbruk ved Økonomiseksjonen på 2,0 mill. kroner.

Tiltak og konsekvenser

Det jobbes med sikte på å få balanse for budsjettområdene samlet til årsslutt.

Budsjettjusteringer

Det vurderes midlertidige budsjettjusteringer innen Sentraladministrasjonen.

POLITISK STYRING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Ordførers kontor
- Politikere

Ordfører leder bystyrets og formannskapetets møter og er kommunens rettslige representant. Han er også byens fremste folkevalgte representant og byens ansikt utad. Området er tillagt kommunens vigselsmyndighet og ivaretar borgerlige vigsler.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	6 714	8 076	8 274	-198	10 785
Driftsutgifter	3 138	3 516	2 891	624	4 555
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 852	11 592	11 165	426	15 340
Brukerbetalinger og andre inntekter	-601	-574	-206	-368	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-28	-26	0	-26	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-629	-600	-206	-394	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 224	10 991	10 959	32	14 525

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

Flere utgifter er lagt til årets 2. halvdel. Dette dreier seg blant annet om utbetaling av politisk møtegodtgjørelse og utgifter knyttet til gjennomføring av stortingsvalg.

Budsjettjustering

Det er litt usikkert hva som blir forbruket for hele året, blant annet knyttet til valggjennomføring i pandemi. Det er ikke planlagt budsjettjustering for området.

SENTRALADMINISTRASJON

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kommunens administrative ledelse med tilhørende stabsfunksjoner innenfor
 - oppvekst
 - helse, omsorg og sosial
 - innkjøp, økonomi, lønn og personal
 - eiendomsskattekontor
 - informasjon, IKT og sak/arkiv
 - samfunnsutvikling
 - samfunnssikkerhet og beredskap
 - virksomhetsstyring, internkontroll og kvalitetsarbeid
- Politisk sekretariat
- Kommuneadvokat
- Servicetorg

Området har et gjennomgående fagansvar for hele organisasjonen, til forskjell fra de øvrige rammeområdene som har linjeansvar for sine respektive enheter.

Den administrative ledelsen og stabsfunksjonene tilrettelegger for politiske og administrative beslutningsprosesser, analyse- og utredningsarbeid, forvaltning og utvikling. Tjenestene bistår hele kommuneorganisasjonen samt innbyggere, folkevalgte, næringsliv og sentrale myndigheter.

Politisk sekretariat tilrettelegger for politiske styringsprosesser og sikrer at politiske råd og utvalg har gode arbeidsvilkår og gode beslutningsgrunnlag. Tjenesten er ansvarlig for gjennomføring av stortingsvalg og kommune- og fylkestingsvalg i kommunen. Tjenesten er også beredskapssekretariat for kommunens kriseledelse og politirådet i Kristiansund.

Kommuneadvokaten gir juridisk bistand til kommunens politiske og administrative organer, kommunale foretak og selskap samt stiftelser innenfor samtlige rettsområder. Tjenesten bistår også andre kommuner på Nordmøre i rettslige spørsmål.

Servicetorget bistår med informasjon og veiledning om alle kommunale tjenester, og er kommunens primære kontaktpunkt mot brukere og innbyggere.

Rådmannens kontor

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,77%	1,8%	2,57%	0,93%	2,4%	3,33%	
September 2020	1,67%	0%	1,67%	0,83%	0,42%	1,25%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er på et lavt nivå, og har vært stabilt lavt det siste året.

Tiltak for å bedre nærværet

Selv om sykefraværet er lavt, er nærværarbeidet fremdeles viktig. Det jobbes med arbeidsmiljøtiltak etter at pandemirestriksjonene har opphørt for å vedlikeholde og styrke arbeidsmiljøet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er forventet at sykefraværet normaliserer seg på et stabilt, lavt nivå som er å forvente på en slik type arbeidsplass, selv om sykefraværet nå er lavere.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 023	16 433	13 291	3 141	18 370
Driftsutgifter	17 180	21 999	7 038	14 961	7 582
SUM DRIFTSUTGIFTER	31 203	38 432	20 330	18 102	25 952
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 312	-13 823	-2 970	-10 853	-3 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-18	-109	0	-109	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-12 331	-13 933	-2 970	-10 963	-3 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 873	24 499	17 360	7 139	21 992

Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.

Personalseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,02%	0%	1,02%	1,26%	1,85%	3,11%	
September 2020	0,22%	9,02%	9,24%	1,37%	7,73%	9,1%	

Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 3,11 %. En ansatt er i sykepermisjon, etter 1 år med sykemelding - dette fraværet dokumenteres ikke her, men får konsekvenser for både tjenestekvalitet, personalressurs/arbeidsmiljø og økonomi.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi - å fremme helsen, å forebygge uhelse og å rehabilitere på en effektiv måte. Den første delen handle om å skape trivsel, utvikling og vekst, og den andre om å forhindre skader og sykdom, og den tredje om å gjøre eventuelle sykefravær kortest mulig.

Den 10.12.2019 vedtok ADMU "Regler for sykefraværsoppfølging i Kristiansund kommune" Denne er et viktig verktøy i arbeidet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Har ansatte en langvarig og/eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær, forsøker vi tilrettelagte arbeidsoppgaver/arbeidsplasser og/eller gradert sykemelding framfor 100 % sykemelding. Målet er at sykefraværet ikke skal bli unødvendig langt. Det er krevende å få tak i vikarer med nødvendig kompetanse når ansatte er syk over tid. Dette er blitt en relativt stor belastning for ansatte som er igjen på jobb. Det blir for mange oppgaver å løse.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	8 358	7 928	8 641	-713	11 882
Driftsutgifter	1 930	673	-1 633	2 306	-1 185
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 287	8 601	7 008	1 593	10 697
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 500	-1 263	-587	-677	-2 182
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-570	-170	0	-170	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 070	-1 433	-587	-847	-2 182
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 217	7 168	6 422	746	8 515

Personalseksjonen består av 1220-Personal, 1224-Opplæringskontoret, 1225-Dokumentsenteret og 1223-Fellesutgifter (tillitsvalgte som er frikjøpt i deler eller hele stillingen de er tilsatt i).

Resultatet og årsprognose

1220 ligger inne med et trekk på 2,5 mill. kroner. Det gjør handlingsrommet svært lite.

Personalseksjonen har per nå merforbruk på nær kroner 750 000.

- Vi får ikke tak i vikarer ved fravær. Dette er positivt for regnskapet, men negativt for arbeidsmiljøet.
- Vi kan vise til færre brukerbetalinger og andre inntekter enn budsjettet (eksempelvis mottar vi tilskudd lærlinger først i desember/januar).
- Det er ansvar 1220 som gir det store merforbruk, og det har direkte sammenheng med trekket på 2,5 mill. kroner.

Tiltak og konsekvenser

Seksjonen har nedbemannet i tråd med oppsatt plan for 2020.

Budsjettjustering

Ber om at rådmannen ser på underbudsjetteringen på 1220.

Ikt

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,71%	2,32%	4,03%	↘	1,15%	2,09%	3,24%	●
September 2020	1,04%	0%	1,04%		1,76%	0%	1,76%	●

Status og utviklingstrekk

Status er fortsatt god, men kan bli bedre på korttidsfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

Ingen nye tiltak.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekt av igangsatte tiltak oppleves som god.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	7 101	9 909	9 824	85	13 466
Driftsutgifter	26 902	23 661	16 852	6 809	19 212
SUM DRIFTSUTGIFTER	34 003	33 570	26 676	6 894	32 678
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 320	-8 643	-11 766	3 123	-20 276
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-160	-123	0	-123	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 480	-8 766	-11 766	3 000	-20 276
NETTO DRIFTSUTGIFTER	30 524	24 804	14 910	9 894	12 402

Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet.

Prognose for året: 1,2 mill. kroner må dekkes over investering for å gå i balanse. Dette er planlagt ompostert fra utvikleravdelingen.

Avvik

Lønn: Avvik skyldes vakanse på Servicedesk som ikke er oppdekt.

Driftsutgifter: Avvik på 6,8 mill. kroner skyldes lisensfakturaer som ikke er ompostert, teleutgifter som søkes rammejustert, og stort varelager.

Inntekter: Avvik skyldes inntekter som ikke er innkrevd. Utleie til IKT-ORKidé, leie av datarom.

Tiltak og konsekvenser

Fakturere kommuner for Q1 og Q2, ompostere internt på enheter for Q1 og Q2.

Økonomiseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,07%	0%	2,07%	2,08%	4,26%	6,34%	●
September 2020	4,12%	4,16%	8,28%	1,92%	3,69%	5,62%	●

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er noe lavere enn samme periode i fjor. Langtidsfraværet er noe høyere, mens korttidsfraværet er lavere, enn fjoråret. Det er forventet at nivået på langtidsfraværet vil vare en periode framover. Korttidsfraværet har vært ujevnt. Lavere terskel for egenmelding ved symptomer samt bivirkninger fra vaksine synes som forklaringsfaktorene for det ujevne korttidsfraværet.

Tiltak for å bedre nærværet

For langtidsfraværet arbeides det med tilrettelegging og nærværarbeid både for fysisk arbeidsplass og hjemmekontor for å hente ut restarbeidsevne, samt med plan for gjennomføring av oppgaver. Det iverksettes felles arbeidsmiljøtiltak etter hvert som samfunnet er gjenåpnet som vurderes viktig etter halvannet år uten felles aktiviteter.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak evalueres fortløpende og ved hensiktsmessige milepæler for styrking eller avvikling av tilrettelegging og nærværarbeidet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	12 176	11 027	11 734	-707	16 026
Driftsutgifter	2 391	2 507	3 231	-724	1 768
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 567	13 534	14 965	-1 431	17 794
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 478	-3 662	-3 071	-591	-4 095
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-393	-354	0	-354	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 872	-4 015	-3 071	-944	-4 095
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 696	9 519	11 894	-2 375	13 699

Resultat og årsprognose

Det forventes et mindreforbruk på 2,0 mill. kroner til årsslutt på bakgrunn av status ved første tertial.

Avvik

Mindreforbruket skyldes midler for vakanser og sykelønnsrefusjon som ikke er brukt til vikarer.

Tiltak og konsekvenser

Det er lavere kapasitet til oppfølging, veiledning, utredning og andre oppgaver utover kjernevirksomheten.

Budsjettjustering

Det vurderes midlertidig budsjettjusteringer internt innen Sentraladministrasjonen for å at rammeområdet skal havne i balanse.

Servicetorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0%	0%	0%	2,72%	9,47%	12,19%	
September 2020	5,85%	0%	5,85%	3,14%	2,05%	5,19%	

Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt høyt sykefravær. Flere ansatte har helseutfordringer. Det meste av sykefraværet er ikke arbeidsrelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes med sammensatte tiltak for å holde sykefraværet så lavt som mulig.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er ventet at effekten av iverksatte tiltak bidrar til å holde sykefraværet så lavt som mulig, men flere sykemeldinger over lengre tid fører til at sykefraværet blir høyt i 2021.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	3 632	3 824	3 451	373	4 745
Driftsutgifter	199	164	256	-91	341
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 831	3 988	3 707	282	5 086
Brukerbetalinger og andre inntekter	-60	-27	-173	147	-231
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-31	-174	0	-174	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-91	-200	-173	-27	-231
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 740	3 788	3 533	255	4 855

Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for enheten ved årets slutt. Refusjoner bokføres ved årets slutt.

Avvik

Ingen vesentlige avvik.

Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

Budsjettjustering

Det er ikke ventet budsjettjustering for enheten.

FELLES AVSETNINGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Avsetning til lønnsoppgjøret
- Inntektsføring av kalkulatoriske renter og avskrivninger fra selvkostområdene
- Andre felles utgifter på kommunenivå
- Leieinntekter fra Kristiansund Parkering AS

Området blir benyttet til nødvendige avsetninger til formål som er felles for kommunen eller som ikke faller naturlig under et annet rammeområde.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	-8 946	1 803	0	1 803	0
Driftsutgifter	5 875	36 188	111 490	-75 302	148 653
SUM DRIFTSUTGIFTER	-3 071	37 991	111 490	-73 498	148 653
Brukerbetalinger og andre inntekter	-31 426	-34 803	-91 359	56 556	-122 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-31 426	-34 803	-91 359	56 556	-122 885
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-34 497	3 188	20 131	-16 943	25 768

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

Budsjettjustering

Det forventes at det legges fram sak om budsjettjusteringer knyttet til avdrag og kalkulatoriske avskrivninger og renter i løpet av høsten når prognosene blir satt.

Regnskapsføring av koronarelaterte utgifter vil bli ført på dette rammeområdet ved årsslutt.

EKSTERNE ENHETER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kristiansund Havnekaske
- Kristiansund kommunale Sundbåtvesenet KF
- Kirkelig Fellesråd
- Varde AS
- Nordmøre Kriesenter IKS

Området består av overføringer til flere av kommunens eksterne enheter og skal ivareta viktige oppdrag for kommunen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	17 929	17 491	18 597	-1 106	25 299
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 929	17 491	18 597	-1 106	25 299
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-2	0	-2	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	-2	0	-2	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	17 929	17 489	18 597	-1 108	25 299

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

OPPVEKST

Kommunalsjefens kommentar

Koronasituasjonen

Det er viktig at barn og unge får være mest mulig på barnehage og skolen. Barnehager og skoler kan følge grønt nivå i trafikklysmodellen, med mindre lokale helsemyndigheter beslutter at det skal være gult tiltaksnivå. Fra 16. august 2021 kan testing erstatte smittekarantene. Det har vært smitteutbrudd på skoler og barnehager i september.

Kompetansepakker om trygt og godt miljø i barnehage, skole og SFO

Kompetansepakkene skal bidra til en kollektiv kompetanseheving, der ledelsen og hele personalet deltar i en felles utviklingsprosess på egen arbeidsplass. Kompetansepakken skal bidra til å reflektere over holdninger, normer og barnehage- og skolekultur, og utvikle egen praksis og handlingskompetanse. Kompetansepakkene ligger på kompetanse.udir.no

Ny rammeplan for SFO

SFO-ene skal ta i bruk rammeplanen fra skolestart høsten 2021. Rammeplanen er fastsatt av Kunnskapsdepartementet, og publisert i en digital visning på udir.no.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,58%	2,61%	5,19%	2,07%	6,15%	8,22%	
September 2020	3,4%	4,28%	7,68%	2,14%	5,38%	7,53%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er hittil i år på 8,22 %. Sykefraværet er høyere enn sammenlignet med i fjor.

Vi ser forskjeller innad i sektoren. Noen enheter har høyt sykefravær, andre har lavt. Det sees en sammenheng mellom høyt sykefravær og overforbruk i forhold til budsjett.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet skal være helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende; en tredelt strategi. Det første punktet er tiltak som gir medarbeidere krefter og engasjement, det andre skal forhindre sykefravær og det tredje er tiltak som gjør eventuelle sykefravær kortest mulig.

Den 10.12.2019 vedtok ADMU "Regler for sykefraværsoppfølging i Kristiansund kommune". Forventninger:

1. Enhetslederne i oppvekstsektoren bruker kommunens regler i sykefraværsoppfølgingen.
2. Alle ansatt kjenner til reglene og følger dem.

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. På den nye Arbeidsmiljøportalen finner ledere fagstoff og verktøy for å forbedre arbeidsmiljøet og forebygge sykefraværet.

Mål:

1. Enhetsledere i oppvekstsektoren kjenner til portalen og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet
2. Barnehagene tar i bruk [IA Bransjeprogram for barnehage](#).

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	324 168	330 991	307 806	23 185	422 818
Driftsutgifter	138 743	132 500	130 314	2 186	180 217
SUM DRIFTSUTGIFTER	462 910	463 491	438 120	25 371	603 035
Brukerbetalinger og andre inntekter	-61 599	-62 320	-61 898	-422	-91 789
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-15 143	-12 870	-602	-12 268	-803
SUM DRIFTSINNTEKTER	-76 743	-75 190	-62 500	-12 690	-92 592
NETTO DRIFTSUTGIFTER	386 168	388 301	375 620	12 681	510 443

Resultatet årsprognose

Årsprognose fra enhetslederne er per nå på 9,3 mill. kroner.

BFH rapporterer til kommunalsjef Helse og omsorg frem til ny kommunalsjef Oppvekst er på plass. Enheten melder om et merforbruk per 09.2021 på 2,0 mill. kroner. Årsprognose fra enhetsleder er på 2 mill. kroner.

Samlet årsprognose for sektoren er: 9,3 + 2 = 11,3 mill. kroner.

Avvik

Ansvar	Per september 2021	Prognose for 2021
PP-Tjenesten	400 000	0
Grunnskole felles	2 060 000	0
Allanengen skole	60 000	-300 000
Bjerkelund skole	-1 044 000	-950 000
Dalabrekka skole	-1 655 000	-1 800 000
Rensvik skole	-1 540 000	-1 500 000
Dale barneskole	-1 255 000	-1 300 000
Frei skole	-133 000	-550 000
Gomalandet skole	-610 000	-1 000 000
Innlandet skole	-200 000	-200 000
Nordlandet barneskole	128 000	0
Atlanten ungdomsskole	-200 000	0
Frei ungdomsskole	-480 000	0
Nordlandet ungdomsskole	-20 000	0
Voksenopplæring	1 326 000	500 000
Barnehager og opplæringstjenesten	-2 458 000	-2 200 000
SUM	-5 621 000	-9 300 000
Barn, familie, helse	-2 000 000	-2 000 000

Tiltak og konsekvenser

Spesialundervisning:

Skolene som melder om merforbruk erfarer økende andel elever med behov for spesialundervisning og dertil et behov for tettere oppfølging av voksne (det kan være seg spesialpedagog, vernepleier, assistent).

Enhetslederne må se på nye måter å planlegge, organisere, lede spesialundervisningen på, som reduserer kostnadene.

Tidlig innsats og tilpasset opplæring:

Kommunen må vurdere kvaliteten på tidlig innsats (barnehage og småskole) og tilpasset opplæring (barnehage og grunnskole), og iverksette evidensbaserte tiltak. Forskning viser sammenhengen mellom denne og behovet/senere behov for spesialundervisning.

Lærernormen:

Normen sier maks 15 elever per lærer på 1.-4. trinn, og maks 20 elever per lærer på 5.-10. trinn.

Den demografiske utviklingen:

Utviklingen viser færre barn i barnehage og skole. Statlig tilskudd styres etter antall innbyggere på gitte alder. Den demografiske utviklingen indikerer derfor et lavere tilskudd til barnehager og skoler i Kristiansund kommune.

Lærernormen og den demografiske utviklingen:

Med lavere statlig tilskudd og med lovhjemlet lærernorm blir det krevende å drive økonomisk hensiktsmessig uten strukturelle endringer.

Tjenestetilbud:

Kommunen må optimalisere måten tjenestetilbudet planlegges, organiseres, ledes og følges opp/kontrolleres.

Levekår og helse i barndommen:

Levekår i oppveksten påvirker barns helse både på kort sikt og inn i voksenlivet. Helsetilstanden til barn og unge er bedre jo høyere sosioøkonomisk status, utdanning og inntekt deres foreldre har. Det er fire arenaer som er særlig viktige for utviklingen og helsa til barn og unge: familier, barnehage, skole og fritid. Tiltak bør settes inn på alle arenaer. Barnehage av god kvalitet et viktig tiltak for å gi alle gode livssjanser og muligheter til god helse. Tiltak i skolen, som forsterking av skolehelsetjenesten og antimobbeprogrammer, bidrar til å gi alle barn og unge gode livssjanser og muligheter til god helse. Det bør settes i gang et systematisk utviklingsarbeid i grunnskolen for å minske sosial ulikhet og bedre trivsel og psykisk helse.

Barnevernsreformen - en oppvekstreform:

Reformen skal gi mer ansvar til kommunene på barnevernsområdet, og styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats i hele oppvekstsektoren. Reformen trer i kraft i 2022.

Mål med reformen:

- Kommunene skal styrke arbeidet med tidlig innsats og forebygging.
- Hjelpen skal bli bedre tilpasset barn og familiers behov.
- Rettsikkerheten til barn og familier skal bli godt ivaretatt.
- Ressursbruken og oppgaveløsningen i barnevernet skal bli mer effektiv.

PP-TJENESTEN

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Førskoleteam
- Grunnskoleteam
- Videregående skoleteam
- Veiledningsteam

Kommunens pedagogisk psykologiske tjeneste er sakkyndig instans i saker om spesialpedagogisk hjelp. Tjenesten skal sørge for at det blir utarbeidet lovpålagte sakkyndige vurderinger. Tjenesten skal bistå barnehagene og skolene i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling for å tilrettelegge barnehagetilbudet og opplæringstilbudet for barn med særlige behov.

PPT for Ytre Nordmøre er en interkommunal tjeneste med 4 eierkommuner: Kristiansund, Averøy, Aure og Smøla.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,74%	4,06%	4,8%	1,04%	2,91%	3,95%	●
September 2020	0,89%	0%	0,89%	1,34%	5,53%	6,87%	●

Status og utviklingstrekk:

Samlet sykefravær hittil i 2021 på 3,95 %, sammenlignet med 6,87 % til samme tid i 2020. Ligger godt under kommunens felles målsetting om et samlet sykefravær på under 8,5 %. Noe økning i sykefravær i løpet av de første månedene av 2021, men trenden oppsummert hittil i år viser lavere fravær og fraværet er fremdeles relativt stabilt på lavere nivå.

Tiltak for å bedre nærværet:

Fraværarbeidet følges opp både av enhetsleder og i HMS-gruppen, både på individnivå og systemnivå. Stort fokus på HMS generelt, samt i forbindelse med pandemisituasjon, hjemmekontorpraksis, og smittevernplan for PPT. Både strakstiltak og forebyggende tiltak for å tilrettelegge best mulig for alle ansatte og driften i enheten.

Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden sen vinteren 2020 hatt en god utvikling med gradvis nedgang i sykefravær samt tendens til stabilisering av lavt sykefravær, men det er erfaringsmessig likevel skjørt med tanke på at enheten ikke har vikarløsning. Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	11 481	11 410	11 424	-13	15 704
Driftsutgifter	2 332	1 850	1 952	-102	2 903
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 814	13 260	13 376	-116	18 607
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 339	-4 391	-4 255	-136	-10 258
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-425	-95	0	-95	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 764	-4 485	-4 255	-231	-10 258
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 050	8 775	9 121	-346	8 349

Resultat og årsprognose

Budsjettet er i balanse. Enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt, med budsjettert bruk av fondsmidler.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: I 2021 dekkes underbudsjetterte lønnsrammer (fra lokalt lønnsoppgjør 2019 hvor det ble tatt tak i et mangeårig etterslep i lønnsutviklingen i PPT) opp med bruk av tidligere avsatte fondsmidler. I løpet av 2021 må det jobbes sammen med eierkommunene for å finne en annen løsning for å dekke opp lønnsutgiftene.

GRUNNSKOLER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- 9 barneskoler med skolefritidsordning, inkludert forsterket skoletilbud og 2 innføringsgrupper for barn med minoritetsspråklig bakgrunn
- 3 ungdomsskoler, inkludert forsterket skoletilbud, 1 innføringsgruppe for barn med minoritetsspråklig bakgrunn og alternativ læringsarena
- Voksenopplæring

Tjenestene legger til rette for et godt og tjenlig grunnskoletilbud som sikrer elevene gode basiskunnskaper og grunnleggende ferdigheter.

Grunnskole felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	1 168	1 377	1 141	237	1 560
Driftsutgifter	4 453	5 560	6 442	-882	12 610
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 621	6 937	7 583	-646	14 170
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 346	-1 619	137	-1 757	250
Refusjon sykelønn og fødselspenger	1	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 345	-1 619	137	-1 757	250
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 276	5 318	7 720	-2 402	14 420

Resultat og årsprognose

Grunnskole felles forventer å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

Utgifter og inntekter på grunnskole felles varierer gjennom året og er vanskelig å periodisere korrekt.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak er satt inn.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Ingen

Allanengen barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,82%	1,33%	4,15%	↘	2,12%	3,71%	5,82%	●
September 2020	3,55%	0%	3,55%		1,87%	3,98%	5,85%	●

Status og utviklingstrekk

Det totale fraværet så langt i år er på 5,82 %. I samme periode i fjor, var sykefraværet på 5,85 %, altså omtrent det samme. Enheten ligger under kommunens målsetting på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har en tredelt strategi:

- Å fremme helsen
- Å forebygge uhelse og
- Å rehabilitere på en effektiv måte

Enheten har utarbeidet en nærværplan / HMS-plan som er tredelt. Den første delen omhandler HMS-tiltak (sosiale tiltak) som bidrar til et godt arbeidsmiljø. Dette gir et godt arbeidsmiljø og forebygger uhelse. Den andre delen handler om mulige tilretteleggingstiltak for å forebygge uhelse, samt en "bank" over diverse tilretteleggingstiltak som kan gi ansatt mulighet for å kunne stå i jobb. Den siste delen handler om at skoleledelsen så tidlige som mulig samarbeider med ansatte om en kartlegging av mulig restarbeidsevne. Skoleledelsen er "tett på" i sykefraværarbeidet for å sikre den positive utviklingen.

Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. HMS-gruppen drøfter jevnlig tiltak for skape et størst mulig nærvær og holde kommunens målsetting. Alle ansatte er kjent med reglene, og følges opp ved jevnt eller høyt fravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging, tett dialog og god kontakt mellom ansatte og ledelse, har gitt god effekt og redusert sykefravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 607	16 202	15 371	831	21 147
Driftsutgifter	1 671	1 759	2 057	-298	2 764
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 278	17 961	17 428	533	23 911
Brukerbetaling og andre inntekter	-1 564	-1 528	-1 608	80	-2 680
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-391	-626	0	-626	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 955	-2 154	-1 608	-546	-2 680
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 323	15 807	15 820	-13	21 231

Resultat og årsprognose

Tall per september viser et merforbruk på ca. kroner 130 000, Stipulerer et merforbruk på ca. kroner 250 000 - 300 000 ved årsslutt.

Avvik

Merforbruk skyldes lavere brukerbetaling på SFO, samt økte lønnsutgifter. Lønnsutgifter er nødvendig for å sikre forsvarlig drift. Økte lønnsutgifter skyldes lovpålagt lærernorm, sosioøkonomiske utfordringer i elevgruppen, og elever med behov for 1:1 oppfølging. Skolen opplever en større andel (nær 50 %) minoritetsspråklige elever (førstegangsinnevandrere) ved skolen, noe som er med på å gi større behov for voksenstøtte og tettere oppfølging.

Tiltak og konsekvenser

- Enheten ønsker å få mer kunnskap om tilpasset opplæring, noe som på sikt kan redusere andel spesialundervisningsvedtak. Forskning viser at både flerspråklige elever og barn fra vanskelige sosioøkonomiske kår er overrepresentert i spesialundervisning. Skolen vil prioritere dette som et utviklingsområde, noe som kan gi økonomiske gevinster på sikt.
- Skolen opprettet i august 2021 et tverrfaglig elevhelseteam. Målet er så tidlig som mulig å finne gode tiltak for å unngå at elevsaker utvikler seg i negativ retning og blir omfattende og for utfordrende å håndtere. Tiltaket er i tråd med både ny barnevernlov og Meld. St. 6 som blant annet handler om tidlig innsats og laget rundt barnet.
- Enheten har varslet om stadig økende antall minoritetsspråklige elever ved skolen. Kommunen har tatt grep i forhold til plassering av boliger. Det viser seg allikevel at stadig flere familier velger å flytte til sentrum grunnet lavere priser og nærhet til ulike arena. Skolen jobber derfor mye med læringsmiljø og inkludering, og mener at mangfoldet stort sett er positivt, men erfarer at behovet for tettere voksenstøtte er nødvendig for å komme i mål faglig og sosialt. Skolen erfarer at budsjettmodellen ikke tar høyde for slike utfordringer i elevgruppa.
- Enheten ønsker at det settes inn tiltak i tråd med resultater fra kommunens tidligere levekårsundersøkelse.
- Enheten leier kun inn vikar der det er nødvendig for å opprette et forsvarlig tilbud, og ledelsen dekker opp det meste av korttidsfraværet.
- Enheten har redusert stilling til merkantil og reduserte ledelsesressurs første halvår.
- Enheten har redusert i utgifter til buss, noe som innebærer kutt i tilbud om høsttur til Freikollen. Ellers er det ikke mulig å kutte mer på drift, da budsjett kun benyttes til nødvendig utstyr eller lønn.
- Enheten jobber systematisk med å følge opp ansatte som har jevnt eller høyt sykefravær (se rapportering sykefravær).

Bjerkelund barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,33%	0%	2,33%	2,02%	2,69%	4,71%	
September 2020	5,16%	2,71%	7,87%	2,44%	6,59%	9,03%	

Status og utviklingstrekk

Lavt sykefravær godt innenfor målsetting.

Tiltak for å bedre nærværet

- Trivsels- og samhandlingstiltak; sosiale sammenkomster, trimtiltak og fellesaktiviteter i arbeidstida.
- Vekt på rutiner og måten det snakkes til hverandre. Er utarbeidet en rutine kalt: "oss imellom".
- Fokus på oppfølgingssamtaler/dialogmøter med sykemeldte.
- Fokus på fellesskap og respekt i hverdagen.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert. Trivselstiltak/personalrutiner har nok en effekt.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	13 424	13 657	12 489	1 167	17 183
Driftsutgifter	1 027	826	608	218	814
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 452	14 482	13 097	1 385	17 997
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 023	-1 234	-1 167	-67	-1 600
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 262	-396	0	-396	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 285	-1 631	-1 167	-464	-1 600
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 167	12 852	11 930	922	16 397

Resultat og årsprognose

Utvikling i september viser som for august et merforbruk. Stipuleres til kroner 975 000.

Bakgrunn: Elever med store hjelpetiltaksbehov. Tilsetting av en ny lærer og vernepleier, helt nødvendig for å drive forsvarlig. Her er det rammer som ikke er i takt med faktiske forhold ved enheten. Nedskjæringer i budsjett, samtidig som økt elevtall, hvorav flere i en kategori som krever en til en eller stor grad av oppfølging, gir et merforbruk. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser, noe som igjen er utfordrende vedrørende ressursbruk.

Avvik

Merforbruk lønn kompenseres noe, men fremdeles overforbruk. Bakgrunn:

- Stadig nye elever med behov for ekstra bemanning. Ikke tatt hensyn til budsjettmessig. Det kommer stadig nye tilrådinger fra PPT. I tillegg er det flere elever med legeattester og tilrådinger fra helseorganisasjoner.

Tiltak og konsekvenser

Det er satt inn tiltak og drift er på et minimumsnivå. For å drive forsvarlig, er det ikke mulig å redusere ytterligere.

Dalabrekka barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	3,82%	2,89%	6,71%	2,89%	7,81%	10,7%	
September 2020	6,01%	1,72%	7,72%	2,71%	4,07%	6,77%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har dette året hatt en økende fraværestrend, og skolen ligger hittil i år over kommunens IA-mål og over fjoråret. Vi ser igjen en positiv trend på kortsiktig fravær. Vi har flere som har vært sykemeldt grunnet langvarig sykdom, flere er nå tilbake i jobb, men fortsatt har er det flere som er langtidssykemeldt.

Tiltak for å bedre nærværet

Nærværarbeidet blir jevnlig diskutert i HMS-gruppa. Vi følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. Vi har gjennomført en halv dag med arbeid rundt sykefravær ved oppstart av nytt skoleår. Nærværarbeid står på agendaen i HMS-møtene.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av tiltak ser ut til å være god på kortvarig fravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 210	17 018	14 568	2 450	20 043
Driftsutgifter	1 556	1 784	1 966	-182	2 625
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 766	18 802	16 534	2 268	22 668
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 282	-1 518	-1 644	126	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-829	-738	0	-738	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 112	-2 256	-1 644	-612	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 655	16 546	14 890	1 656	20 458

Resultat og årsprognose

Årsprognose: Det ventes at enheten får et merforbruk på 1,8 mill. kroner.

Avvik

Endret elevmasse gjør at det kreves mer bruk av ressurser. Det vil øke dette året. For å drive forsvarlig må vi tilsette personale med kompetanse innen sosialpedagogikk/vernepleie. Skolen har noen tilsatte som det forventes vil være sykemeldt store deler av året og i tillegg noe kortere sykefravær, både egenmeldt og sykmeldinger. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Det er mangel på vikarer, både utdannede og andre.

Tiltak og konsekvenser

Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen både over(sykefravær) og under (tiltak og konsekvenser) vil det bli svært krevende/vanskelig/ikke mulig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2021. Det er vanskelig å organisere spesialundervisningen effektivt, da vi mangler rom. Effektivisering av spesialundervisning krever både rom og ansatte med kompetanse innen spesialpedagogikk. Vi har flere elever som har store utfordringer, som i utgangspunktet ikke er spesialpedagogiske, men atferdsmessige. Det kreves mye ressurser å følge opp dette på en trygg og god måte. Vi har ikke mulighet for å skjerme alle elever som har behov for det.

Konsekvensen av å ha et bygg som ikke er bygd for dagens skole er at vi ikke klarer å følge opp det som blir krevd i ny lærerplan Fagfornyelsen. Vi driver tungvint når vi ikke har et bygg som er tilpasset formålet.

Rensvik barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	4,23%	0%	4,23%	2,49%	2,24%	4,73%	
September 2020	3,46%	6,18%	9,64%	2,02%	3,98%	6%	

Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 4,7 %, noe som er lavere enn i fjor (5,4 %). Korttidsfraværet er lavt, 2,2 %. Dette er koronarelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen og enhetsleder fortsetter godt kontinuerlig arbeid sammen og oppfølging av alle ansatte. Oppfølging gjøres ikke bare som tiltak, men også som forebygging.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	13 106	14 403	13 061	1 342	17 969
Driftsutgifter	1 274	1 859	1 522	337	2 029
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 380	16 262	14 582	1 680	19 999
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 048	-1 708	-1 701	-7	-2 561
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-290	-176	0	-176	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 338	-1 884	-1 701	-183	-2 561
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 042	14 378	12 881	1 496	17 438

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på 1,5 mill. kroner. Årsprognose er 1,5 mill. kroner i merforbruk.

Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen, siste fase av gjennomføring i kutt i administrasjonsressurs gjennomføres før årsskiftet. Da har enheten nedbemannet ledelse/administrasjon til det minimale. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Eiendommen er heller ikke egnet til de omstruktureringer som er nødvendig i forhold til og drive kostnadseffektivt - ha normalstore klasser. Klasserom for små til å ha 28-30 elever i samme rom (kun to klasserom der vi kan ha 28-30 elever i samme rom). Skolen har et synkende elevtall. Dette medfører cirka 25-34 elever på hvert trinn. Skolen er da inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Enheten har et sterkt begrenset bygg. Dette skoleåret har enheten hatt ekstra kostnader i overvåkningskameraer. Dette er nødvendig da skolen har hatt stor belastning/kostnad på hærverk. Skoleåret 2020/2021 blir også belastet med to leirskoler grunnet covid-situasjon. I løpet av året er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for.

Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Nedbemanning samt rasjonalisering av ledelse/administrasjon.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever/årstrinn/timer.

Konsekvens av tiltak: Sammenslåing av klasser/elever/timer og nedbemanning vil gi større utfordringer i tett elevoppfølging. Reduksjon i ledelse/administrasjon vil øke arbeidsbelastning og gi utfordringer i tett oppfølging totalt sett.

Det haster med å få bygget ny barneskole på Frei.

Dale barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,58%	1,92%	4,5%	2,1%	5,13%	7,23%	
September 2020	4,08%	3,25%	7,33%	2,47%	2,78%	5,25%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er akseptabelt, men mange av assistentene er sykemeldte for tiden. Ingen har oppgitt at fraværet er arbeidsrelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger retningslinjene for oppfølging av sykemeldte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	25 503	24 843	23 690	1 153	32 578
Driftsutgifter	1 639	1 974	978	996	1 309
SUM DRIFTSUTGIFTER	27 142	26 816	24 668	2 149	33 887
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 360	-2 762	-2 668	-94	-3 997
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-563	-737	0	-737	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 923	-3 499	-2 668	-831	-3 997
NETTO DRIFTSUTGIFTER	24 218	23 318	22 000	1 318	29 890

Resultat og årsprognose

Regnskapstallene viser at Dale barneskole har brukt 1,1 mill. kroner mindre i år, enn vi gjorde på samme tid i fjor. Vi driver svært nøkternt, og noen mener at vi driver alt for stramt. Vi er pliktige til å holde budsjetttrammen, og har samtidig lovkrav om spesialundervisning og lærernorm vi må forholde oss til. Grunnbemanningslæren utfordrer også budsjettet.

Rektor anslår at vi vil gå med 1,3 mill. kroner i minus ved årets slutt hvis vi skal drive forsvarlig. Sykefraværet har økt i høst, så det er godt mulig at underskuddet kan bli noe større. Vi vet ikke hvordan det vil gå med pensjonene og eventuell korona-støtte i år.

Etter at vi fikk ansvar for elevene ved Forsterket skoletilbud (FST), og litt senere fikk en nasjonal lærernorm, har Dale barneskole vært underbudsjettet. Jeg har varslet om dette de fem siste årene, og er blitt møtt med forståelse, men påfølgende år har vi hatt samme ressursfordelingsmodell. Det ble etter noen år hensyntatt at vi har elever ved FST, men vi har også 10 andre elever som trenger full oppdekking i alle timer, og mange av dem går også på SFO. I ressursfordelingsmodellen, er det avsatt rundt 30 mill. kroner til spesielt hjelpetrengende elever ved skolene i kommunen. Dale barneskole har 12 % av kommunens elever, men vi er tilgodesett med kun 6 % av denne potten. Vi bør få en ressursfordelingsmodell som hensyntar lærernorm og spesialundervisningsbehov, slik at vi får realistiske og rettferdige budsjetter.

Tiltak og konsekvenser

Vi har drøftet nedbemanning for 2021 tidligere, og alle ansatte er orientert gjennom drøftingsreferatene. Vi greide ikke å redusere på noe i vårhalvåret, men vi gjorde det fra og med 1.8.21:

- Forsterket skoletilbud har seks elever etter sommerferien, mot sju forrige skoleår. Vi kuttet en 100 % stilling som miljøveileder. f.o.m. 01.08.2021.
- Elevtallet sank litt etter sommeren, men ikke så mye som vi først trodde. Elevtallet på 1.-4.trinn var det samme etter sommeren, og for å oppfylle lærernormen, måtte vi fortsette med å bruke like mange lærertimer på småtrinnet. Vi har redusert timetallet på mellomtrinnet noe.
- En lærer reduserte med 20 % f.o.m. 1.9.21. Ellers vil vi bruke det samme lærertimetallet som nå, men én 50 % lærerstilling er avsatt til vikarressurs, og dette vil gi noe innsparing på vikarbruken i høsthalvåret.
- Vi har ikke nedbemannet blant assistentene, men vi er restriktive med vikarinneleie ved fravær i skole og SFO.
- Vi måtte øke lederressursen noe fra og med 1.8.2021.
- Vi har behov for å skifte ut en god del møbler, og vi har behov for å kjøpe en del nye lærebøker, men har ikke økonomi til dette.

Vi har tidligere kuttet i spesialundervisningen, fordi vi har en stor lærertimeressurs gjennom lærernormen, men vi greier ikke å kutte mer i spesialundervisningen.

Vi sparer ca. en hel stilling ved FST hvert år, fordi vi har gode samtaler med foreldrene om hva som er deres barns reelle SFO-behov. Mange foreldre vil levere barnet noe senere enn SFOs åpningstid (kl. 07:30), og hente det noe tidligere enn SFOs stengtstid (kl. 16:30).

Vi greier å ivareta våre egne overtallige gjennom å redusere vikarbruken, jfr. grunnbemanningslæren.

Frei barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,52%	3,25%	3,76%	0,64%	0,44%	1,09%	●
September 2020	1,06%	2,26%	3,32%	0,34%	3,02%	3,37%	●

Status og utviklingstrekk

Svært lavt sykefravær i perioden og over tid.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	9 122	9 469	9 042	427	12 440
Driftsutgifter	920	955	1 055	-100	1 409
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 042	10 424	10 097	327	13 849
Brukerbetalinger og andre inntekter	-976	-1 269	-1 144	-125	-1 633
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-305	-78	0	-78	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 281	-1 347	-1 144	-203	-1 633
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 760	9 077	8 953	125	12 216

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 125 000 per september.

Forventet årsresultat er et merforbruk på kroner 5-600 000.

Avvik

Lønn/sosiale utgifter ligger per dato langt over budsjettet. Noe av årsaken til dette er at vi har økt bemanningen både i skole og SFO, grunnet bemanningsnormer og ressurskrevende elever (se tidligere rapporter).

Vi har positive avvik når det gjelder brukerbetaling SFO og drift.

Tiltak og konsekvenser

Det er per i dag ikke mulighet for å redusere bemanningen ved enheten. Både lærernormen og voksenteiteten på SFO-ordningen ligger akkurat på grensen til det som er innenfor regelverket. Vi har kuttet i administrasjon så langt som det er forsvarlig.

Konklusjon: Vi kan ikke foreta ytterligere nedbemanning uten at vi bryter lov- og regelverket!

Gomalandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,12%	0%	0,12%	0,98%	7,32%	8,3%	●
September 2020	0%	7,55%	7,55%	0,84%	2,31%	3,15%	●

Status og utviklingstrekk

Gomalandet skole har opplevd at sykefraværet frem til skolestart høsten 2021 var stigende sammenlignet med forrige år. Flere av disse forholdene er nå avklart gjennom fødselspermisjoner, arbeidsavklaring og endelig avklaring på arbeidsførhet/uførhet. Med mange ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. Enheten har hatt minimalt fravær knyttet til koronaforhold. Med langtidssykemeldte ved enhet med forholdsvis få ansatte, gir dette store utslag i sykefraværstatistikken. Ikke noe av fraværet er relatert/knyttet til arbeidsplassrelatert fravær.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefravær er på agendaen i HMS-gruppen. Vi følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. Enheten har dialog med NAV etter gjeldende retningslinjer i oppfølgingsarbeidet rundt sykemeldte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	11 355	11 960	11 092	868	15 262
Driftsutgifter	1 163	1 283	766	517	1 023
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 518	13 243	11 859	1 384	16 285
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 110	-1 147	-1 069	-78	-1 531
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-268	-875	-248	-627	-330
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 378	-2 022	-1 316	-706	-1 861
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 140	11 221	10 542	679	14 424

Resultat og årsprognose

Gomalandet skole rapporterer merforbruk for 2021. Per september stemmer ikke tallene blant annet grunnet periodisering og forsinkelse i refusjoner. På rapporteringstidspunktet er heller ikke lønn for oktober kjørt. Forventet merforbruk for 2021 stipuleres slik situasjonen er per nå til å bli 1,0 mill. kroner. Dette er bedre enn tidligere rapportert!

Avvik

Skolen har hatt sykmeldinger gående gjennom kalenderåret, og har i tillegg hatt noe kortere sykefravær, både egenmeldt og sykmeldinger. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinnleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Opplæringstilbudet skal være faglig forsvarlig for alle elevgrupper gjennom skoleåret. Det er også krevende at det gjennom skoleåret kommer omfattende sakkyndige tilrådinger.

Gomalandet skole opplever usikkerhet knyttet til sykemeldinger og bemanningssituasjonen ved skolen. Det er også krevende å planlegge bemanning knyttet til permisjoner og organisering/fordeling av disse.

Lærernorm skal dekkes og til enhver tid skal det være et faglig forsvarlig opplæringstilbud til alle elever. Vi er også lovpålagt å bruke ressurser knyttet til "tidlig innsats" og samtlige elever har krav på "tilpasset opplæring".

Gomalandet skole har gjennom det tidligere gjennomførte levekårsprosjektet i Kristiansund fått avdekket og påvist store levekårsforskjeller og utfordringer i bydelen. I praksis opplever vi dette knyttet til elever som trenger mye oppfølging i skolesituasjonen for å håndtere opplæringssituasjonen på det vi oppfatter og vurderer som greit.

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

Lønnsoppgjør og pensjon for 2021 er heller ikke hensyntatt i rapporteringen.

Tiltak og konsekvenser

Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen både over (sykefravær) og under (tiltak og konsekvenser) vil det bli svært krevende/vanskelig/ikke mulig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2021.

Gomalandet skole opplever store utfordringer knyttet til det spesialpedagogiske tilbudet ved skolen. Vi har en stor andel med elever med store og omfattende sakkyndige tilrådinger. Vi har per tiden ikke areal og rom for å ivareta disse elevene på godt nok vis. Vi mangler garderobe/dusj- og do-fasiliteter. Bygningmessig har vi heller ikke gode nok fasiliteter for ADL-trening. Elever som trenger det har heller ikke gode nok/andre skjermingsfasiliteter - grupperom/spesialrom. Vi har heller ikke andre spesialrom for øvrige fag ved Gomalandet skole. Bygget er snart 50 år og det har aldri vært oppgardert for å imøtekomme nyere skolefaglige krav for å drive og organisere hverken ordinær undervisning eller spesialpedagogisk opplæring på en optimal måte.

Innlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,4%	0,8%	2,2%	1,59%	0,77%	2,36%	
September 2020	0,97%	4,26%	5,22%	1,31%	6,2%	7,51%	

Status og utviklingstrekk

Fravær for september er lavere enn på samme tid i fjor. Det samme gjelder også for det totale fraværet så langt i 2021. Vi ligger under kommunens mål på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen har jevnlig sykefravær på agendaen. HMS-plan følges, fokus på arbeidsnærvær. Samarbeid med bedriftshelsetjenesten, rask psykisk helsehjelp og NAV Arbeidslivssenter ved behov. Trivselstiltak og støtte opp om "vi - følelsen" ved enheten.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Bevissthet rundt arbeidsnærvær i personalgruppa. Tilrettelegging og tett dialog mellom ansatte og leder.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	8 421	7 983	7 658	325	10 536
Driftsutgifter	929	811	841	-30	1 124
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 350	8 794	8 499	295	11 660
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 037	-1 076	-1 117	41	-1 489
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-328	-176	0	-176	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 365	-1 252	-1 117	-135	-1 489
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 985	7 542	7 382	160	10 171

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 160 000 per september. Stipulerer et merforbruk på kroner 220 000 ved årsslutt.

Avvik

Hovedavviket skyldes nedgang i skolens elevtall, og færre elever på 1.-4. trinn. Dette gir mindre brukerbetalinger til drift av SFO. Det er uforutsigbart hvorvidt hel eller halv plass i SFO benyttes, dette forandrer seg gjennom året. Skolen forholder seg til gjeldende åpningstider for SFO, og bemanningen er i tråd med gjeldende normer for grunnbemanning. Vi kan ikke se at vi kan redusere bemanningen til elevrettet drift av SFO og samtidig ha et tilbud om SFO ved Innlandet skole.

Avviket skyldes også manglende sykelønnsrefusjon og manglende utleieinntekter knyttet til covid-19.

Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever på ulike årstrinn i flere fag.
- Sammenslåing av elever med spesialundervisning og særskilt språkopplæring i større grupper utenfor klassefellesskapet i stedet for inkludering, tilrettelegging og tilpasset opplæring innenfor fellesskapet. Ved mindre ressurser vil det være mer krevende å legge til rette for tilpasset opplæring og spesialundervisning.

Større grep:

- Se muligheter i opptakskriften og skolekretsgrenser for forflytning av elever til Innlandet.
- Sette i gang en utredning av oppvekststun /oppvekstsenter på Innlandet.

Konsekvens av tiltak: Sammenslåing av klasser på ulike trinn og nedbemanning vil utfordre lærerrollen i elevoppfølgingen både faglig og sosialt.

Nordlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	3,17%	1,3%	4,47%	3,03%	4,36%	7,39%	
September 2020	1,04%	4,31%	5,35%	1,81%	4,39%	6,2%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet ved enheten viser en nedadgående trend.

Merk: Ikke alt fravær er registret i Visma. Dersom ansatte forlater skolen i løpet av dagen på grunn av hodepine er ikke dette dokumentert i dette systemet.

Tiltak for å bedre nærværet

Å fremme helse: Det handler om å skape trivsel, utvikling og vekst.

Tiltak: Ha faste møter med deler av eller deler av personalet. Har en god delingskultur og personalet får opplæring/ kurs i fag som er relevante. Tilrettelagt for trepartssamarbeidet.

Å forebygge uhelse: Det handler om å forhindre skader og sykdom.

- Det er meldt inn behov til Eiendomsdrift om at luftkvaliteten er for dårlig, det mangler solskjerming i kunst- og håndverkavdeling, lyddemping i korridorer og enkelte rom. Konsekvens: personalet får hodepine og går hjem før arbeidshagens slutt.
- Renovere mat- og helserom. Hull i glasstak som det samler seg mye skitt på. Vanskelig å få rengjort. Samme problem på naturfagsal. Personale som utfører undervisning på rommene er bekymret for om renholdet tilfredsstillende dagens krav.
- Kroppsøvingssalen ble renovert høsten 2018. Det er fortsatt ikke funnet en løsning for lyddemping. Ansatte melder om bekymring for om dette kan medføre nedsatt hørsel, samt melder fra om at de får hodepine etter endt undervisning.
- Knapphet på grupperom. Barn som har behov for pause får ikke tilfredsstillende rom til å hvile seg. Dette fører til stress blant ansatte.
- Renovere personalføløyen. Personalet har for lite gulvareal per ansatt til å utføre arbeidet i forhold til det arbeidsmiljøloven anbefaler. jf. arbeidsplassforskriften § 2-1 andre ledd.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er iverksatt luftmåling, 01.10.21. Det foreligger ikke resultat av målingen per i dag.

Det er montert og vil bli montert lyddempingsplater der det er mulig for å hindre støy. Effekten av lydplater er at ansatte får mindre hodepine.

Å rehabilitere på en effektiv måte:

Ansatte og ledere er kjent med og bruker "Regler for sykefraværsoppfølging i Kristiansund kommune", ADMU 10.12.19.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	13 250	12 335	12 228	107	16 809
Driftsutgifter	1 278	1 562	1 283	279	1 715
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 528	13 897	13 511	386	18 524
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 049	-1 234	-1 192	-42	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-834	-456	0	-456	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 883	-1 690	-1 192	-498	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 645	12 206	12 318	-112	16 871

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ,men kan få økte utgifter til barn med store utfordringer.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak:

1. Enheten har lagt om spesialundervisningen og elevene er plassert i større grupper. Økt antall barn med ulike sammensatte utfordringer medfører at behovet for tettere oppfølging/ skjerming kan bli nødvendig. Elever som med vansker innen blant annet autismeperspektivet har i perioder behov for å kunne trekke seg helt

tilbake for å få en god og trygg skolehverdag. Dette behovet klarer vi ikke å møte pr i dag.

Konsekvens: Noen elever viser tegn til skolevegring. De klarer ikke gjennomføre hele skoleløpet og senere komme seg i arbeid. Dyrt for samfunnet på sikt.

2. Flere elver får i dag ufaglærte vikarer og assistenter selv med omfattende vansker.

Konsekvens: Læringsutbyttet blir lavere enn en kan forvente.

Atlanten ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,06%	1,12%	2,18%	1,53%	5,16%	6,7%	●
September 2020	2,26%	7,86%	10,13%	1,56%	5,68%	7,24%	●

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. Likevel; vi startet opp skoleåret med noen langtidssykemeldte, som påvirker statistikken negativt og dette vil nok vedvare dessverre noe utover høsten.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger opp sykemeldte tråd med kommunens regler for sykefraværsoppfølging. Har også fulgt mal for nærværarbeid og gode tiltak for oppfølging.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi opprettholder tilrettelegging og kontakt med de ansatte. Vi jobber for et varmt og godt nærvær på vår arbeidsplass.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	21 221	22 085	20 104	1 981	27 471
Driftsutgifter	1 694	2 182	1 890	291	2 523
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 916	24 266	21 994	2 272	29 994
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 204	-1 422	-700	-722	-1 730
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-462	-1 276	0	-1 276	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 667	-2 697	-700	-1 997	-1 730
NETTO DRIFTSUTGIFTER	21 249	21 569	21 294	275	28 264

Resultat og årsprognose

Resultat er høyere enn forventet negativt ved lønn, målet er å holde budsjett ved årsslutt.

Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn, dette skyldes at ikke alle refusjoner er kommet inn (sykelønn/svangerskap) og budsjetterte refusjoner som ikke er periodisert.

Tiltak og konsekvenser

Spare inn vikartimer ved sykdom. Bruke enda mer grad av omdisponering. Dette fører til at lærertettheten minker, noe som er uheldig med tanke på tilpasset opplæring for alle.

Frei ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,27%	0,57%	2,84%	2,03%	2,74%	4,77%	●
September 2020	4,55%	3,67%	8,22%	1,37%	3,41%	4,78%	●

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er fortsatt lavt. Noe av dagsfraværet har vært koronarelatert, både i forhold til sykt barn, hjemme på grunn av luftveisinfeksjoner og at man venter på svar etter testing.

Tiltak for å bedre nærværet

Samarbeid med NAV i forhold til de som har langvarig sykemelding og lignende. Det er opprettet aktivitetsplaner som evalueres.

Jobbe systematisk med 10-faktor, slik at vi utvikler et enda bedre arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø er forebyggende i forhold til sykefravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har fortsatt et lavt sykefravær. Vi ønsker å fortsette å forebygge sykefraværet. Både det å jobbe mot å være en mestringsorientert ledelse og bruke 10-faktor på en god måte, vil gi effekt på enda mer nærvær. Vi vet at økt nærvær vil gi elevene ett trygt og godt læringsmiljø.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	18 135	17 851	17 158	692	23 609
Driftsutgifter	1 002	1 326	1 250	76	1 669
SUM DRIFTSUTGIFTER	19 138	19 177	18 408	769	25 278
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 398	-1 715	-1 551	-164	-2 874
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-988	-471	-317	-154	-423
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 386	-2 186	-1 868	-317	-3 297
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 751	16 991	16 540	451	21 981

Resultat og årsprognose

Vi har per dags dato et merforbruk på kroner 453 985. Vi forventer balanse ved utgangen av året.

Avvik

Vi mangler sykepengerefusjoner, MOT-støtte og refusjoner fra andre kommuner.

Nordlandet ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,57%	2,12%	3,69%	1,51%	4,1%	5,61%	●
September 2020	3,15%	8,16%	11,31%	2,09%	3,84%	5,94%	●

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 5,61 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger under enhetens mål på 6,0 %. En del av korttidsfraværet er korona-relatert.

Tiltak for å bedre nærværet

Har fortsatt særlig oppfølging på flere ansatte - også noen sammen med personalseksjonen. Så og si alle disse er nå ute av enhetens sykefraværstatistikk. Nærværstiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværsdag. Tilpassede arbeidsoppgaver på flere med deltidssykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år. Ekstra arbeidsmiljøkartlegging med tilhørende etterarbeid denne våren og utover høsten.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Konkret effekt av langvarig oppfølging vises tydelig på sykefraværstatistikken det siste året.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	20 642	21 407	20 759	648	28 768
Driftsutgifter	1 642	1 875	1 563	312	2 088
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 284	23 282	22 322	960	30 856
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 033	-1 059	-688	-372	-1 400
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-742	-550	-38	-513	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 775	-1 609	-725	-884	-1 450
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 509	21 672	21 597	76	29 406

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et merforbruk på kroner 76 000 per september.

Avvik

Større volum dette skoleåret, elevøkning og forsterka skoletilbud (FST), gjør at lønnskostnadene for høsthalvåret blir høyere enn for vårhalvåret. Enheten har noen utgifter belastet som følge av covid-19 i tillegg til noen uforutsette ekstrautgifter lønn juli-august 2021 (ca. 200 000).

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. En del ekstra refusjoner kommer i desember på grunn av frikjøp tillitsvalgte og "kompetanse for kvalitet".

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Reduksjon i bemanning de siste årene gir større arbeidspress på den enkelte. Store klasser og mindre handlingsrom rundt spes.ped. grunnet store budsjettkutt de siste årene. Enheten økes opp denne høsten, men er totalt redusert med 4-5 stillinger de siste fire årene med tilnærmet samme elevtall.

Voksenopplæring

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	3,3%	8,1%	11,39%	1,39%	9,98%	11,37%	
September 2020	2,76%	0%	2,76%	1,56%	1,42%	2,98%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær hos et mindre antall ansatte utgjør hoveddelen av fraværet. Langtidsfravær følger opp i henhold til retningslinjene i IA-plan. Korttidsfraværet er noe økende, men fortsatt lavt.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har fokus på nærværsfaktorene og tilstreber jevnlig gjennomføring av trivselstiltak. Kommunens regler for sykefraværsoppfølging følges.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	11 463	10 352	10 065	287	13 783
Driftsutgifter	3 155	2 933	2 571	362	3 428
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 618	13 285	12 636	649	17 211
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 432	-8 732	-7 286	-1 446	-9 848
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-86	-428	0	-428	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-7 518	-9 160	-7 286	-1 874	-9 848
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 100	4 125	5 350	-1 225	7 363

Resultat og årsprognose

Enheten forventer et positivt årsresultat på antydningssvis kroner 500 000. Beløpet er vanskelig å anslå da det fortsatt er knyttet noe usikkerhet til endelige statlige refusjoner og tilskudd. Enheten ser ut til å nå sine øvrige inntektsmål.

Avvik

Enheten har noe negativt avvik på lønn knyttet til økt antall deltakere som mottar stønad gjennom prosjektet Jobbsjansen. Statlige refusjoner (persontilskudd) første halvår er kommet inn ca. kroner 250 000 lavere enn budsjettert, men høyere statlig tildeling gjennom Jobbsjansen veier i år opp for dette. Tildelingen i Jobbsjansen kan variere med flere millioner fra år til år, og kommer først i 2.kvartal av året. Dette gir enheten store utfordringer i forhold til riktig årsbudsjettering.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

BARNEHAGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

- Barnehageeier og drift av 6 kommunale barnehager
- Tilskudd til 9 private barnehager
- Opplæringstjeneste med
 - spesialpedagogisk hjelp og minoritetsspråklig veileder til førskolebarn
 - logopedtjeneste til barn og voksne

Tjenesten gir et pedagogisk tilbud for barn under opplæringspliktig alder og legger til rette for at barn med spesielle behov får et tilfredsstillende utbytte av barnehageoppholdet. Som barnehagemyndighet er kommunen ansvarlig for godkjenning av barnehager, veiledning til og føre tilsyn med barnehagene, samordne opptak samt sikre barns lovfestede rett til barnehageplass etter barnehageloven. Kommunen har også ansvar for økonomisk likebehandling av kommunale og private barnehager.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	3,55%	4,62%	8,18%	2,6%	9,61%	12,21%	
September 2020	4,87%	5,42%	10,3%	3,06%	7,76%	10,82%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 12,21 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 10,82 %. Vi ligger over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er store forskjeller innad i enheten.

Vi ser at fraværet er ekstra høyt i september både i 2020 og i 2021. Dette er sammenfallende med at nytt barnehageår tar til og nye barn starter i barnehagene. Vi må vurdere forebyggende tiltak for denne perioden.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværet bygger på en tredelt strategi:

1. Å fremme helsen

- I hver enkelt barnehage og i opplæringstjenesten er det HMS-grupper som samarbeider med ledelsen om å skape trivsel, utvikling og vekst.
- I ledermøter og i møter både med tillitsvalgte, verneombud og den enkelte arbeidstaker skal tema være hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen, Losen vurderes som et nødvendig verktøy i dette arbeidet.

2. Å forebygge uhelse

- Avvikssystemet skal brukes og tiltak settes inn for å forhindre skader og sykdom.
- Lederne i enheten kjenner til Arbeidsmiljøportalen.no og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet.
- Partene i IA-avtalen og fagmyndighetene har lagt frem sju bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022. Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer. Lederne i barnehagene tar i bruk programmer for sin bransje.

3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten, enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging, rehabilitering er tema på møtene. Tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort.
- Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. De ansatte kjenner reglene og følger dem.
- Leder skal forholde seg til gradert sykemelding og restarbeidsevne, også ved korttidsfravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Redusere sykefraværet med 1 - 4% for å nå enhetens mål og målet i IA-avtalen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	66 912	68 678	62 801	5 878	86 343
Driftsutgifter	86 164	80 943	79 967	976	108 293
SUM DRIFTSUTGIFTER	153 076	149 621	142 767	6 853	194 636
Brukerbetalinger og andre inntekter	-10 809	-12 485	-12 042	-443	-16 175
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 430	-3 548	0	-3 548	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-15 238	-16 033	-12 042	-3 991	-16 175
NETTO DRIFTSUTGIFTER	137 838	133 588	130 725	2 863	178 461

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 2,2 mill. kroner i underskudd. Som informert i forrige månedsrapportering, har det kommet til flere uforutsette utgifter. Budsjetttrammen er for liten til å kunne dekke alle de lovpålagte utgiftene enheten har. Lovpålagte utgifter gjelder følgende:

- Kommunalt tilskudd til private barnehager inkludert økt kapitaltilskudd.
- Redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon.
- Bemanningsnorm og pedagognorm.
- Spesialpedagogiske tiltak og styrking på medisinsk grunnlag.

Regnskap etter de 9 første månedene i 2021 viser at enheten kan få et sluttresultat på 2.2 mill. kroner i merforbruk.

Avvik

Merforbruket ser ut til å ha hovedsakelig sammenheng med:

- Økning i redusert foreldrebetaling/søskenmoderasjon.
- Uforutsette personalmessige tiltak.
- Spesialpedagogiske tiltak.

Tiltak og konsekvenser

Hver enkelt barnehage og opplæringstjenesten gjennomfører sparetiltak der det er mulig.

- Det er innført tilnærmet innkjøpsstopp.
- Barnehagene samarbeider vedrørende overflytting av personell i kortere tidsrom med overtallighet.
- Avdelingsleder i opplæringstjenesten leies ut i 20 % stilling til Fagskolen i Kristiansund uten at det settes inn vikar.
- Det gjennomføres prosjekt der vi ser på nye måter å planlegge, organisere og lede det spesialpedagogiske tilbudet. Målet er å oppnå bedre kvalitet for samme kostnad og på sikt kunne redusere kostnader. Vi har fokus på hva som er mulig innenfor det ordinære tilbudet slik at behovet for spesialpedagogiske tiltak blir redusert. Det jobbes forebyggende.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.

Brukerne av barnehagene vil ikke bli merkbart berørt av innsparingstiltakene. Tilnærmet innkjøpsstopp er kun mulig i en begrenset periode.

Budsjettjustering

Tiltakene ovenfor vil kunne være med på å redusere ytterligere utgifter. Det vil bli vanskelig å dekke inn overforbruket innen eget budsjett i løpet av de 3 siste månedene av 2021.

BARN - FAMILIE - HELSE

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Interkommunal barneverntjeneste med
 - småbarnsteam
 - skoleteam
 - omsorg og ettervern
- Forebyggende helsetjenester for barn og unge med
 - helsestasjon for gravide, ungdom, foreldre og barn, samt tverrfaglig helsestasjon
 - skolehelsetjeneste
 - helsetjeneste for flyktninger
 - vaksinasjonskontor

- fysioterapi for barn og unge
- psykisk helsetjeneste for barn og familier

Tjenestene sikrer at barn og unge får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, bidrar til trygge oppvekstvilkår, fremmer psykisk og fysisk helse, gode sosiale og miljømessige forhold samt forebygger sykdommer og skade. Området organiserer også kommunens psykososiale kriseteam.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,59%	3,42%	6,01%	2,07%	9,49%	11,56%	■
September 2020	2,28%	3,39%	5,67%	2,22%	8,59%	10,81%	■

Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet er utenfor kommunens IA-mål, og litt over enhetens mål selv om det er litt lavere enn tidligere. Enheten har fortsatt fokus på nærværarbeid. Forebyggende helsetjeneste har fortsatt lavt fravær mens barneverntjenesten har høyt fravær. Det har vært en del langtdsfravær, men flere av disse er nå på vei tilbake i jobb igjen.

Tiltak for å bedre nærværet

Iverksatte tiltak fra tidligere fortsetter. Det lyses ut stillinger i barneverntjenesten nå. Med bemanning på plass avhjelper det arbeidsmengde og arbeidssituasjonen til ansatte. Dette gir en positiv effekt. En del av fraværet i statistikken er langtdsfravær. I forebyggende helsetjeneste er alle stillinger besatt.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet holder seg på et lavere nivå over flere måneder, og sammenlignet med samme tid i fjor i forebyggende helsetjeneste. Det rapporteres samtidig veldig gode tall i tjenesten med tanke på kvalitet og lovkrav. Tiltak og fokus på nærværarbeid i barneverntjenesten fortsetter og vi håper å se ytterligere resultater av dette i løpet av kort tid. Neste møte med nærværgruppen er om kort tid, HMS gruppen aktiveres enda mer i arbeidet fremover.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	46 146	49 962	45 157	4 805	61 611
Driftsutgifter	26 842	23 021	23 604	-583	31 892
SUM DRIFTSUTGIFTER	72 988	72 982	68 760	4 222	93 503
Brukerbetalinger og andre inntekter	-21 590	-17 419	-22 203	4 784	-30 400
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-2 938	-2 246	0	-2 246	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-24 528	-19 665	-22 203	2 538	-30 400
NETTO DRIFTSUTGIFTER	48 460	53 317	46 557	6 760	63 103

Resultat og årsprognose

Det anslås et merforbruk på 2 mill. kroner. I tillegg er utgifter ført på prosjekt massevaksinering lagt inn i regnskapet, utgifter per september er 4,7 mill. kroner.

Avvik

Det er fortsatt noen alvorlige saker i barneverntjenesten som krever store tiltak og som anslås å bli svært langvarig og kostbare. Dette står for størsteparten av merforbruket.

Sykefraværutgifter, spesielt i barneverntjenesten, er fortsatt svært høye.

På grunn av begrensninger i tilbud til befolkningen under pandemien er inntektene noe redusert, som for eksempel redusert bruk av vaksinasjonskontor og lignende. Dette kommer til uttrykk i regnskapet med manglende inntekt på kroner 985 000 til nå i år på manglende aktivitet på vaksinasjonskontoret.

Årets budsjett belastes fortløpende utgifter til covid-vaksinering av Kristiansund kommunes befolkning. Dette er store utgifter som preger regnskapet mye. Det forventes refusjon fra staten på dette.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Det jobbes med å organisere barneverntjenesten slik at vi kan tilby egne tiltak istedenfor å kjøpe dyrt fra staten. To ansatte jobber med dette nå, den tredje er på vei inn, og vi har allerede fått på plass et godt tilbud av interne tjenester. Det jobbes med å iverksette tiltak raskt og unngå omsorgsovertakelser. Dette begynner å gi resultater i regnskapet i form av mindre kjøp utenfra.

Det jobbes kontinuerlig med bemanning og nærvær i enheten. Dette er et stort fokus fremover da tjenesten har høyt fravær og det er kostbart og belastende for tjenesten.

HELSE OG OMSORG

Kommunalsjefens kommentar

Fortsatt ekstraordinær situasjon i og med langtidsfravær hos flere enhetsledere. Dette gjør svært mye av arbeidet, dialogen og prosessgjennomføring svært krevende. Enhetene som er direkte berørt av dette ser ut til å drive godt, og tjenestetilbudet opprettholdes. Det er altså ingen ting som tyder på at situasjonen har konsekvenser for tjenestemottaker. Merbelastning på gjenværende ledere i alle ledd. Tillitsvalgte og vernetjenesten er orientert om situasjonen.

Rekruttering etter ny leder på Seksjon forvaltning, helse og omsorg (tidligere Tildeling og koordinering) iverksatt.

Ny enhetsleder Hjemmetjenesten fra 1.10.2021.

Ny enhetsleder Bo og habilitering fra 1.09.2021.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,94%	4,09%	6,03%	2,6%	9,18%	11,78%	
September 2020	3,14%	8,26%	11,4%	2,96%	9,07%	12,03%	

I denne månedsrapporten viser flere enheter til en positiv utvikling hva gjelder sykefravær. Samtidig vet vi at vi nå går inn i en periode/ årstid der vi pleier å få økning i sykefraværet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	488 071	502 188	437 001	65 187	598 722
Driftsutgifter	135 747	137 199	90 678	46 521	120 294
SUM DRIFTSUTGIFTER	623 818	639 387	527 679	111 708	719 016
Brukerbetalinger og andre inntekter	-45 532	-49 203	-40 769	-8 434	-114 787
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-25 235	-24 704	0	-24 704	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-70 767	-73 907	-40 769	-33 138	-114 787
NETTO DRIFTSUTGIFTER	553 051	565 480	486 911	78 569	604 229

Det er på det rene at flere enheter opplever at de økonomiske rammene er knappe. Det er behov for tett oppfølging av flere enheter, både for å avklare hva som er realistisk å oppnå av nedtrekk og bistand til å gjennomføre nedtrekk. Hva gjelder Bo og habilitering legger vi nå en langtidsplan som forhåpentligvis skal bidra til å stabilisere driften på et lavere kostnadsnivå. Tilsvarende gjelder for Psykisk helse og rus. Det er på det rene at det ikke vil være mulig å levere et regnskap i balanse for disse to enhetene.

Økonomisk ramme knyttet til utskrivningsklare pasienter og/eller kjøp av eksterne sykehjemsplasser er for knapp.

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Tildeling og koordinering av vedtaksbaserte tjenester innenfor helse og omsorg
- Tildeling av kommunale tilrettelagte boliger
- Kostnader til utskrivningsklare pasienter
- Kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner
- Responssenter med
 - responsteam
 - utviklingssenter for sykehjem og hjemmebaserte tjenester (USHT)

Tjenesten sikrer at kommunens innbyggere får nødvendig hjelp når det trengs og med en kvalitet som er innenfor rammen av gjeldene bestemmelser. Tjenesten ivaretar også kommunens og spesialisthelsetjenestens ansvar for individuell plan og koordinator. Responssenteret er stedet som tar imot og svarer på varsler fra digitale og trykghetsskapende løsninger.

Tildeling og koordinering

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,2%	3,94%	4,14%	2,52%	7,39%	9,92%	
September 2020	0,88%	12,68%	13,55%	2,21%	10,9%	13,12%	

Status og utviklingstrekk

Hatt langtidsfravær på 1 årsverk, i tillegg til korttidsfravær. Svært sårbart når det er liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb.

Lederskifte i enheten. Fast struktur må opprettholdes ved hjelp av rådgivere og faglig ansvarlig.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes aktivt med arbeidsnærvær, og fokuseres på tiltak for å unngå merbelastning på den enkelte ansatte. Fokus på belastning når det kommer til fordeling av arbeidsoppgaver og krevende saker. Aktive og hyppige personalmøter. HMS er fast tema på postmøte ukentlig med alle ansatte. Ukentlige HMS møter innføres.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sikre god involvering av ansatte i endringsprosesser. Aktiv bruk av verneombud og egne møtepunkt i kalender.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	5 782	6 081	5 982	100	8 225
Driftsutgifter	140	154	484	-330	646
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 922	6 236	6 466	-230	8 871
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12	-15	-31	16	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-385	-220	0	-220	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-397	-235	-31	-204	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 525	6 001	6 435	-435	8 830

Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

Helse og omsorg felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	24 925	17 670	14 336	3 334	19 115
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 925	17 670	14 336	3 334	19 115
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 541	-1 276	-568	-708	-757
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 541	-1 276	-568	-708	-757
NETTO DRIFTSUTGIFTER	23 383	16 395	13 769	2 626	18 358

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk ved årsslutt på 9,0 mill. kroner.

Basert på totalbudsjettet på 16,4 mill. kroner så vil det med bakgrunn i kjøp fra staten, kjøp fra kommuner og kjøp fra private leveres et merforbruk ved årsslutt. Det vil jobbes intensivt mot å redusere de uventede kostnadene knyttet til overliggerdøgn i sykehus.

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2021 på kroner 5 167. Ved et gjennomsnitt på 150 døgn per måned, vil overliggerdøgn koste ca. kroner 775 000 per måned, og totalt ca. 9 mill. kroner i løpet av hele året.

Måned	Antall innlagte pasienter	Antall pas. med ventedøgn	Antall ventedøgn
Januar	104	19	239
Februar	120	14	117
Mars	120	15	142
Sum 1.kvartal	344	48	498
April	106	13	67
Mai	83	12	108
Juni	119	12	43
Sum 2.kvartal	308	37	218
Juli	102	11	98
August	103	5	22

Statistikken blir registrert etterskuddsvis, da det på rapporteringstidspunktet vil være flere pasienter inneliggende, og en får ikke korrekt antall pasienter med betalingsdøgn og antall betalingsdøgn. Samt at kontroll av faktura mot Helseforetaket utføres i starten av hver måned.

Kjøp fra kommuner:

Kommunen kjøper flere plasser fra andre kommuner. Per august 2021 kjøpes følgende plasser:

- Tingvoll sykehjem - 2 korttidsplasser (avtale til 31.12.21, mulig videreføring)
- Gjemnes sykehjem - 7 korttidsplasser (avtale til 31.12.21, mulig videreføring)
- Averøy kommune - 2 korttidsplasser (avsluttes 31.12.21)
- Tustna sykehjem - 5 langtidsplasser (avtale til juni 2023)

Det er ulik døgnpris som ligger til grunn for de ulike avtalene. Basert på et gjennomsnitt på 30 døgn per måned koster disse plassene ca. 1,4 mill. kroner per måned. Det er totalt sett en billigere løsning å leie plasser fra andre kommuner, enn å ha overliggere på sykehus. Dette med tanke på døgnpris. Det er også en bedre løsning for pasienten å unngå overliggerdøgn på sykehus. I løpet av 2021 vil kostnaden for de eksterne sykehjems plassene være ca. 16,8 mill. kroner.

Avvik

Merforbruket skyldes hovedsakelig kjøp fra andre kommuner og kjøp fra staten (betalingsdøgn).

Tiltak og konsekvenser

Det oppleves stor mangel på institusjonsplasser, og et kontinuerlig press på tjenestene innenfor helse og omsorg. Vi har store utfordringer knyttet til for få korttidsplasser, langtidspasienter som har blokkert korttidsplasser og en lang venteliste på pasienter som er innvilget langtidsopphold som venter på iverksetting av langtidsopphold.

Langtidspasienter blokkerer i dag kommunens korttidsplasser. Behovet for langtidsplasser er prekært. Avtale med Averøy kommune avsluttes ved årsslutt, og vi vil få to institusjonsplasser mindre fra 01.01.22. Hovedandelen av kostnadene ligger til kjøp av eksterne sykehjems plasser.

Responssenter

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,37%	2,66%	3,03%	3,03%	8,78%	11,8%	
September 2020	0,32%	4,48%	4,8%	0,62%	2,74%	3,35%	

Status og utviklingstrekk

Økning i sykefravær fra 2021 både med bakgrunn i økt arbeidspress under pandemien, men også sesongrelaterte infeksjoner eller livefaseutfordringer har samtidig preget enheten og har gitt krevende arbeidsforhold. Disse trendene har vi jobbet konkret med i noen måneder, og vi ser at faste ansatte gradvis kommer tilbake i fulle stillinger. Trenden er nedadgående og vi forventer full tilbakekomst for langtidsykemeldte.

Tiltak for å bedre nærværet

Fortsette gjeldende tiltak med lederoppfølging fra første fraværsdag, ansvar og myndighet til flere ansatte. Aktiv oppfølging fra plassverneombud og tillitsvalgte med fokus på sikring og forbedring av arbeidsflyt. Oppfølging av ansatte med lengre fravær og fokus på tilrettelegging for å få den ansatte tilbake i arbeid.

Det er igangsatt en prosess med sammenslåing av enheter inn i ny enhet for hverdagsmestring. Sammenslåingen skjer formalt 01.01.22. Prosessen ses på som positivt for enheten i form av økt samhandling til det beste for innbygger, men også ansatt, mer robuste tjenester, samt økt kollegial støtte. Større tilstedeværelse av flere ansatte, på kveldsvakter, når operatører stort sett er alene på jobb, antas å øke jobbnærværet med bakgrunn i økt trygghet.

I forbindelse med fraværet som har preget avdelingen, er det fra kommunalsjef sin side, tilrettelagt for flere ressurser, samt opprettet smittevernteamet som eget verneområde, underlagt ansvarsområdet responsteamet. Redusert smittetrykk i befolkningen, medfører mindre press på tjenesten.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt fravær har gitt enheten utfordringer med å skaffe tilstrekkelig antall vikarer. Økt bruk av overtid denne perioden. Ansatte på arbeidsutprøving, gjør likevel at vi nå har flere ressurser tilgjengelig fremover, samt at tilsetting i ledig stilling, forhåpentligvis vil bekles av ny ansatt innen kort tid.

3 ulike ansatte har i lange perioder vært omdisponert til annen enhet i forbindelse med pandemi. Mellom 50-60 ansatte har vært omdisponert eller tilsatt til smittevernteamet under pandemioppdraget og en midlertidig organisering av ny enhet har nå større varighet enn tidligere antatt. Smittevernteamet er blitt eget midlertidig verneområde.

Ny organisering inn i hverdagsmestring innen Helse og omsorg påvirker alle ansatte fra januar 2022. Informasjonsmøter, egne arbeidsgrupper, HMS-møter og styringsgrupper ivaretar medvirkning fra verneombud, tillitsvalgt og alle ansatte som er berørt av omorganiseringen. RRO ser frem til at avdeling for hverdagsmestring kommer i samme hus.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	9 842	11 400	8 778	2 623	12 041
Driftsutgifter	2 350	1 378	955	423	473
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 192	12 778	9 732	3 046	12 514
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 258	-2 647	-2 100	-547	-8 014
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-85	-399	0	-399	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 343	-3 046	-2 100	-946	-8 014
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 849	9 732	7 632	2 100	4 500

Resultat og årsprognose

Responssenter: Forventer balanse ved årsslutt. Det mottas for 2021 tildelte prosjektmidler på ca. kroner 700 000 (nasjonalt velferdsteknologiprogram), samt at det også ligger bundne og avsatte fond til arbeidsoppgaver gjennom året.

Responsteam: Smittevernteamet er organisert under 3811. En midlertidig tjeneste og dermed en uforutsett kostnad hvor utgifter delvis refunderes gjennom statlige tilskudd (TISK-oppgaver). Dersom enheten/kommunen ikke blir kompensert for slike pandemikostnader i sin helhet, vil enheten få et større merforbruk.

Avvik

- Overtid i forbindelse med høyer sykefravær.
- Etterslep på refusjon sykefravær.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Reduksjon av andre utgifter så langt det er mulig under gjeldende forhold. Bruk av bundne og øremerkede fond. Refusjon i forbindelse med sykefravær er ikke mottatt.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Redusert handlingsrom for digitale utviklingsprosjekter og integrasjonsarbeid.

SYKEHJEM

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- 4 sykehjem med langtidsplasser som omfatter
 - somatiske avdelinger
 - bofellesskap, skjermede avdelinger og én skjermet og forsterket avdeling for personer med demens
 - dagsenter
- Støttetjenester til andre enheter og direkte til befolkningen innenfor
 - kjøkken og hjemmelevert mat
 - vaskeri
 - transport
 - hjelpemiddelformidling

Tjenesten gir et variert pleie- og omsorgstilbud innenfor rammen av gjeldende lovverk, tilpasset den enkelte pasients sykdom og livssituasjon, med fokus på livskvalitet, aktivitet, ernæring, trivsel, respekt og medbestemmelse.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,37%	3,84%	5,2%	↗	2,43%	9,48%	11,92%	🔴
September 2020	3,07%	5,18%	8,25%		2,45%	6,11%	8,56%	🟢

Status og utviklingstrekk

Økende sykefravær høst 2020 og vinter/vår 2021. Noe skyldes koronafravær, i tillegg til økende sykemeldinger grunnet psykisk helse. Drøftet i overordnet HMS-gruppe: Mistenker nedsatt psykisk helse på bakgrunn av koronatrøtthet og ekstra arbeidspress i sykehjem. Per september ser vi nedgang i sykefraværet sammenlignet med samme periode for 2020.

Tiltak for å bedre nærværet

"En bra dag på jobb" i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter igangsettes ved Frei sykehjem vinter 2021. Igangsettelse ved Bergan sykehjem avd. D2 i løpet av høsten. I tillegg vurderes Barmanhaugen 2. etg.

Normalisering av drift til høsten - ny bevisstgjøring av sykefravær i personalmøter/HMS-grupper.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

NED-prosjekt ved Frei og Kringsjø sykehjem gjennomført i 2019 har gitt effekt. Det blir en gjennomgang av NED-prosjektet ved alle HMS-gruppene på sykehjem ut over høsten. Innføring av tydelige rutiner for sykefraværsoppfølging både ved egenmelding og sykemelding. Opplæring og tett oppfølging av avdelingsledere i sykefraværarbeidet, samt støtte og opplæring i den vanskelige samtalen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	96 430	108 749	98 181	10 568	134 560
Driftsutgifter	18 178	21 892	14 772	7 120	19 763
SUM DRIFTSUTGIFTER	114 608	130 641	112 953	17 688	154 323
Brukerbetalinger og andre inntekter	-22 340	-21 464	-21 836	372	-29 115
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 059	-5 480	0	-5 480	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-25 399	-26 944	-21 836	-5 108	-29 115
NETTO DRIFTSUTGIFTER	89 209	103 697	91 117	12 580	125 208

Resultat og årsprognose

Månedresultat: Avvik skyldes etterslep brukerbetaling, sykefraværsrefusjon, svangerskapsrefusjon, og store regninger fra fyringsolje/strøm med mer, som er periodisert. Forventet negativ årsavvik ved strøm og fyringsolje.

Årsprognose: Totalt merforbruk på 7,6 mill. kroner - forutsetter kompensasjon av prosjektført 13137 samt andre prosjektførte utgifter.

Avvik

Rokilde har merforbruk på 3,6 mill. kroner. Omsorgsnivået til beboere er større enn forventet, resulterer i større behov for antall årsverk helsepersonell. Generell drift av bygget er ikke lagt inn i budsjett (fyringsolje, strøm, drift av velferdsteknologi med mer). Dette blir derfor et prøveår for drift.

Sykehjemmene ligger an til et merforbruk på 1 mill. kroner ved årsslutt.

Rekruttering: Økt bruk av overtid. Mange vakante stillinger. Få søkere.

Enheten har økt bruk av vikarbyrå: Helsefagarbeidere og sykepleier. Stor bekymring for rekruttering for begge faggrupper.

Tiltak og konsekvenser

Reduksjon av bemanning ved Rokilde er per i dag ikke mulig på grunn av forsvarlighet.

Rekruttering må drøftes!

HJEMMETJENESTER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- 6 roder/avdelinger
- Bofelleskap for heldøgns pleie- og omsorgstjenester

Tjenesten bidrar til at kommunens innbyggere kan bo hjemme så lenge som mulig til tross for sykdom, funksjonshemming eller alderdomssvekkelse. Tjenesten yter bistand innen hjemmesykepleie, hjemmehjelp, BPA - brukerstyrt personlig assistanse, PA - personlig assistanse, trygghetsalarmer, hjelpemidler, matombringing. I tillegg har tjenesten en kreftkoordinator som koordinerer et frivillig og profesjonelt tilbud til alvorlig syke pasienter, og en demenskoordinator som koordinerer et frivillig og profesjonelt tilbud til pasienter med en demensdiagnose.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	3,35%	5,48%	8,83%	3,47%	11,71%	15,18%	
September 2020	4,25%	9,82%	14,07%	3,97%	11,11%	15,08%	

Status og utviklingstrekk

September viser 8,83 %, sammenlignet med september 2020 (14,07 %) Enhetens mål er i 2021 på 11 %. Totalt hittil i år sammenlignet med 2020 ligger på samme nivå. Samtlige 11 avdelinger har nedgang i fraværet sitt - dette er godt jobbet! Det rapporteres om flere kompliserte oppdrag med vanskelige etiske dilemma.

- 4 avdelinger: 0-5 %
- 2 avdelinger: 6-10 %
- 4 avdelinger: 11-15 %
- 1 avdelinger: 15-17%

Tiltak for å bedre nærværet

- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Kommuneadvokat har vært koblet inn for bistand og veiledning i kompliserte pasientoppdrag.
- Det leies inn ekstra bemanning der arbeidsmengde går kraftig opp for å forebygge mot sykefravær. Vi har større mangel på kvalifiserte vikarer, Vi har gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten på ca. 85 %. Dette gjør at totaltilgang på vikarer blir for knapp.
- Det iverksettes fokus på "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Dette gir effekt på arbeidsnærværet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilhørighet, "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Opplevelse av at en er viktig for arbeidsplassen. Ansatte har fått og tatt ansvar. Dekkende bemanning, stabilitet i ledelse er også viktige stikkord her. Se og bli sett.

1 rode har hatt en nedgang fra 39 % til 0-3 % i år: veldig godt jobbet! Erfaringene i godt nærværarbeid blir delt i ledergruppen i Hjemmetjenesten.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	97 859	93 340	77 848	15 492	106 607
Driftsutgifter	9 296	11 220	7 870	3 349	10 465
SUM DRIFTSUTGIFTER	107 155	104 560	85 719	18 841	117 072
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 723	-1 822	-1 666	-156	-2 222
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-6 133	-6 126	0	-6 126	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-7 855	-7 949	-1 666	-6 282	-2 222
NETTO DRIFTSUTGIFTER	99 300	96 611	84 052	12 559	114 850

Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: 2,5 mill. kroner. Foreløpig årsprognose: merforbruk 4,0 mill. kroner - prognosen er usikker.

Økning i pasientoppdrag: vi ser nå en trend der flere nye pasienter som ber om helsetjenester for første gang har omfattende hjelpebehov. Dette gjelder spesielt gruppen personer med demens og kreft. I tillegg har vi erfart under

ferieavviklingen større utfordringer med ufaglærte sommervikarer, da våre pasienter er merkbart sykere og det kreves helsefaglig kompetanse på jobb i økende grad. Dette har medført større utgifter til vikarbyrå for å kunne gi nødvendig helsehjelp.

Prognose avhenger av dekning av koronarelaterte utgifter, samt foreløpig beregnet refusjon ressurskrevende brukere med 4 mill. kroner. Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon, samt kompensert for lønnsoppgjør. I tillegg vil tiltak som flere heldøgns plasser og overføring av ansvar for Rokilde til Sykehjem og fellestjenester være viktige tiltak for årsprognose.

Merutgifter for rode 2 knyttet til Rokilde i år er på ca. kroner 650 000. Enhet Sykehjem og fellestjenester tok over ansvaret fra 7.6.21. Dette har ikke gitt forventet bedring, da øvrig pasientoppdrag ved samme rode har økt fra begynnelsen av juni, slik at netto effekt ble fraværende.

Samme gjelder Barmanhaugen 4.-6. etg. Beboerne blir godt ivaretatt før de må overflyttes høyere omsorgsnivå. Snittalder på om lag 90+. Dette krever dekkende bemanning.

Avvik

- Sykevikar, overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per september kroner 793 000.
- Merkostnad knyttet til hansker og desinfeksjonsmiddel økt med flere hundre prosent på enheten, samt bandasjemateriell har en kraftig økning. Totalkostnader på konto medisinsk forbruksmateriell har mer enn doblet seg i fjor, forventer at disse prisene ikke vil gå ned i 2021 da pandemien varer lengre enn vi forventet høsten 2020.
- For lav vikartilgang genererer økt overtidsforbruk for å yte lovpålagte tjenester.
- Gjennomsnittlig stilling fast ansatte er høy (85 %), medfører lav kapasitet til å ta ekstra vakter blant fast ansatte før det utløser overtid.
- Tjenesten er marginalt bemannet med lavere fleksibilitet, noe som gjør oss sårbare ved fravær, og ved vedtaksøkning (sykere pasienter).
- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene. Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.
- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.
- Enkelte roder hadde i 2020 opp mot 27 % dødsfall av pasienter - det vil si pasientene er syke og bor lenge hjemme før de dør. Dette er i tråd med nasjonale retningslinjer - men skaper utfordringer når bemanningen er marginal.
- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet som fremdeles ikke er løst.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

- Etablert 11 vikarpoolstillinger i perioden 2016-2018 som dekker primært svangerskapspermisjoner, langtidsfravær og vakante stillinger i påvente av rekruttering.
- Vakante stillinger lyses ut fortløpende, god rekruttering til ledige helsefagarbeiderstillinger, lavere rekruttering til ledige sykepleierstillinger. Status ledige sykepleierstillinger per september er 2 vakante.
- Reversering deling av rode 4 og 5 iverksatt 9.11.20 gjennom nye turnuser og tettere ledelse - samtidig settes arbeid med arbeidslister i Profil i gang. Iverksatt ved rode 4 i november, rode 5 iverksatt april. Tiltaket deling av rode 4 og 5 har stor positiv effekt på sykefravær og avvik.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås ligger hos IKT.
- Sykepleierteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med 5 årsverk. Ikke budsjettdekning til dette.
- Andel brukere med elektroniske medisindispensere er 6 stk per september 2021.

Redusere sykefravær:

- Reduksjon av sykefraværet er viktigste tiltak for å bedre budsjettbalansen. Flott utvikling fra mars til "all time low" i august! Litt økning i september.
- Tiltak i form av hjelpemidler for å ivareta ansatte som jobber i private hjem med hensyn til AML.
- Opplæring i ergonomi.
- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.

Det er svært utfordrende å komme med konkrete tiltak som for eksempel nedbemanning. Nedbemanning er ikke forenlig med pasientoppfølgingen vi har. Mangel på plasser med heldøgns bemanning har over år også bidratt til større press på hjemmetjenesten.

Hjemmetjenesten har ikke et "tak" på tjenesten, vi kan ikke si at "det er fullt, vi tar ikke flere oppdrag".

Hjemmetjenesten er presset. Det er utfordrende å beregne årsresultat, da det er mange ukjente faktorer fremover som påvirker. Det er over tid etablert en god kultur for å bistå hverandre på tvers av roder.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

- Brukere med tynge omsorgsbehov må påregne tydeligere krav fra tjenesten om nødvendige hjelpemidler i hjemmet.
- Hjemmetjenesten er for lavt bemannet etter det store nedtrekket på nesten 10 mill. kroner (5 % nedtrekk og tiltak i spareprosjektet fra 2019 til 2020). Fleksibiliteten som er nødvendig i Hjemmetjenesten er ikke tilstede, det vil si nye oppdrag/økning med sykere pasienter stresser organisasjonen.
- Terminalpleie i hjemmet er mer utfordrende å utføre grunnet marginal bemanning kombinert med økende oppdrag generelt, men vi greier å utføre dersom sykefraværet i aktuelle avdeling ligger under 5 %.
- Lav vikartilgang medfører lavere kompetanse på deler av tjenestene i perioder med høyt fravær. Høyt fravær stresser organisasjonen i alle ledd.

PSYKISK HELSE OG RUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Hjemmebaserte tjenester og oppfølging
- Innsats-, rehabiliterings- og oppfølgingsteam
- Forebyggende innsats
- 2 bofellesskap
- Aktiviseringstilbud og lavterskeltiltak til målgruppen for psykisk helse og rus

Tjenesten sikrer et godt omsorgs- og behandlingstilbud til mennesker i en vanskelig livssituasjon gjennom råd og veiledning, samt adekvate helsetjenester til mennesker med psykiske lidelser, vansker og/eller ruslidelser.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,61 %	3,21 %	5,82 %	2,62 %	7,91 %	10,54 %	■
September 2020	1,79 %	5,01 %	6,8 %	2,99 %	7,65 %	10,64 %	■

Status og utviklingstrekk

En positiv liten nedgang i sykefravær i forhold til samme periode i 2020, som da lå på et innslag på årsbasis på 11,18 %, noe som er langt utover kommunens målsetning i IA-avtalen på 8,5 %. Enheten ligger noe høyere og har 90 % nærvær som sitt måltall for 2021. Gjennom systematisk nærværarbeid, med høyt fokus på HMS, arbeidsmiljø og arbeidsglede, håper vi å nærme oss kommunens måltall i 2021.

Langtidsfraværet skyldes årsaker som enheten ikke styrer som er nevnt i tidligere månedsrapporter. Imidlertid er det vært å merke seg at enheten står under stort press etter vesentlige økonomiske nedtrekk. Dette medfører ekstrem høy arbeidsbelastning på personalet som må håndtere svært kompliserte og utfordrende tjenesteleveranser, i form av svært krevende brukere med kompliserte og sammensatte problemstillinger.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten arbeider etter de nye sykefraværstrutinene i kommunen. Økning ved enkelt avdelinger som Bergan, forebyggende team og rehabiliterende team skyldes alvorlig sykdom, hvor noen nok vil ende opp med uføregrad, samt risikosvangenskap, og nedsatt psykisk helse grunnet korona. Imidlertid vil nok mesteparten være tilbake til ordinært arbeid etter endt rehabilitering.

Et tiltak som er fokus på er en strukturert opplæring i konfliktdempende kommunikasjon/ håndtering av utfordrende og svært krevende situasjoner.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte tiltak vil nok gi et mere positivt totalbilde ved årets utgang.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	41 919	43 583	40 042	3 541	55 317
Driftsutgifter	7 791	10 098	-2 170	12 268	-2 894
SUM DRIFTSUTGIFTER	49 711	53 681	37 871	15 810	52 423
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 177	-2 112	-770	-1 342	-17 303
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 297	-2 105	0	-2 105	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 474	-4 217	-770	-3 447	-17 303
NETTO DRIFTSUTGIFTER	44 237	49 464	37 102	12 363	35 120

Resultat og årsprognose

Enhetens resultat for året 2021 anslås til et merforbruk tilsvarende 6-10 mill. kroner. Dette er knyttet til ressurskrevende brukere som for tiden er under behandling eller soning, Det er ennå usikkert når enheten skal ta imot disse brukerne som kommer innunder toppfinansieringsordningen. Merforbruk skyldes og som en følge av økt innslagspunkt og større egenandel, som har medført at enheten har fått redusert sine refusjoner av ressurskrevende brukere.

Avvik

Ett boligfellesskap har en merutgift knyttet til husleie og strøm anslagsvis på totalt kroner 348 000. Enheten har også fått en merbelastning på husleie på lokalene i Øvre Enggt. 8 på kroner 197 000, da husleie siste kvartal 2020 først ble belastet i 3 kvartal 2021. I tillegg er det merutgift knyttet til leasing av velferdsteknologi, i form av HMS-sikring av personell (overfallsalarmer), digitalt tilsyn, og medisindispenser på totalt kroner 532 800. Det er i budsjettet for 2021 budsjettert med inntekt på kroner 500 000 fra salg av tjenester til andre kommuner. Dette er urealistisk på grunn av bortfall av funksjon (årsverket er fjernet).

Tiltak og konsekvenser

Skisserte tiltak redegjort for i 2020 er gjennomført. Effekten av tiltakene vil nok kunne måles i utgangen av 2021. Omleggingen og omstrukturering av tjenestene i enheten er gjennomført.

Budsjettjustering

Foreslått i tiltak/ basiskorrigeringer for å kunne tilpasse drift til budsjett.

VELFERD

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrer-tjeneste

Sosialtjenesten utøver en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning som skal bidra til bred deltagelse i arbeid og samfunn, og økonomisk trygghet for den enkelte. Flyktning- og innvandrer-tjenesten har koordineringsansvar for flyktninger som bosettes i Kristiansund.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,56%	1,13%	1,69%	1,58%	12,14%	13,72%	
September 2020	2,5%	8,03%	10,53%	1,65%	5,11%	6,76%	

Status og utviklingstrekk

Statusen med 1,69 % viser at sykefravær på kommunalt ansatte har gått ned, men med en svak økning siste måned.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har i samarbeid med medbestemmelsesapparatet og arbeidsmiljøutvalget iverksatt en rekke tiltak. Vi har gjennomgått plikter og rettigheter, og tydeliggjort ansvar ved fravær. Vi har nå et samarbeid med arbeidslivsenteret som bidrar inn i ett av teamene våre for å jobbe med oppgaver og roller.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at fraværet har gått ned. Tilfeller av alvorlig sykdom gjør at vi fortsatt forventer at noe av fraværet klarer vi ikke å gjøre så mye med.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	26 027	22 787	23 125	-338	31 479
Driftsutgifter	19 109	15 282	17 831	-2 549	24 783
SUM DRIFTSUTGIFTER	45 136	38 069	40 956	-2 887	56 262
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 593	-2 172	-2 287	116	-4 480
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-539	-1 117	0	-1 117	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 132	-3 288	-2 287	-1 001	-4 480
NETTO DRIFTSUTGIFTER	42 004	34 781	38 669	-3 888	51 782

Resultat og årsprognose

Enheten forventes å gå i balanse ved årets slutt. Gjelder både 3400 og 3450.

Avvik

I pluss på lønn. Noe skyldes midler fra Statsforvalteren til prosjektmidler. De må settes på fond. I tillegg skal det refunderes til stat for fungering av leder og for prosjekstilling.

Er på pluss i drift, men det skyldes periodisering av husleie. Vil gå i balanse.

BO OG HABILITERING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Botilbud med døgnkontinuerlige tjenester
- Dag- og arbeidstilbud
- Avlastning for barn og voksne
- Institusjon barnebolig
- Støttekontaktordning
- BPA - brukerstyrt personlig assistanse

Tjenesten gir tilrettelagt tilbud etter enkeltvedtak til personer med utviklingshemming og/eller funksjonshemming eller som av andre årsaker, har behov for bistand i bolig eller ved arbeidstilbud/fritidstilbud. Tjenesten skal bidra til en meningsfull hverdag med å bevare sosialt nettverk, mulighet til yrkesaktivitet, og opplevelse av trygghet og mestring.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,92%	4,52%	6,44%	2,48%	8,96%	11,44%	
September 2020	3,67%	9,84%	13,52%	3,13%	10,06%	13,19%	

Status og utviklingstrekk

Oversikten viser at enheten har et sykefravær på 11,44 % hittil i år. Det er en nedgang sammenliknet med samme periode i fjor, men er fortsatt mye høyere en målsetningene.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene. Noe av fraværet er relatert til omlegging av dagsenterdrift, hvor flere fikk endringer i arbeidsoppgaver.

Medvirkende årsaker forøvrig kan være krevende utfordringer i arbeidet, ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Noen avdelinger melder om at ansatte uttaler at de er slitne og at det er årsak til fraværet. Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er årsak til mye overtid og slitasje.

Tiltak for å bedre nærværet

Alle avdelinger i enheten følger kommunens plan for arbeidet med sykefravær og det er tema i HMS-møter som avholdes hver 6.uke. Enkelte avdelinger vil søke bistand fra nærværsguppe i kommunen for økt fokus på nærværarbeid og bistand til å lette de utfordringer avdelingene har. Fagansvarlig gjennomfører møter hver annen uke ved arbeidstilbudene for å sikre kommunikasjon og avklaring av utfordringer med endring i organisering etter gjennomførte innsparingstiltak. Avdelingsledere i bolig har utformet klare beskrivelser for ansatte på hvilke oppgaver som skal prioriteres når vi har redusert bemanning på grunn av fravær. Dette for å gi mer forutsigbare arbeidsdager for ansatte og forhåpentligvis redusere opplevelse av å være slitne.

Enhetsleder ønsker å bruke avdelingsmøter som arena for involvering og styrking av avdelingsledere, for å gi eierskap til endringsprosesser og kunne være gode veiledere og støtte for personalet.

Resultat av medarbeiderundersøkelsen er klart i disse dager, og avdelingene vil jobbe frem gode prosesser i forhold til hvilke faktorer de skal jobbe med for å styrke arbeidsmiljøet og indirekte forebygge sykefravær.

I tillegg gjennomfører vi 1:1 møter mellom alle avdelingsledere og enhetsleder hver 6.uke for å drøfte problemstillinger og finne tilnærminger og samarbeidspartnere som kan være gode medspillere for å øke jobbnærværet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Foreløpig ingen effekt av nye tiltak, da disse inngår i et langsiktig perspektiv.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	143 651	148 480	126 493	21 987	173 133
Driftsutgifter	20 991	23 572	9 933	13 639	12 498
SUM DRIFTSUTGIFTER	164 642	172 053	136 427	35 626	185 631
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 543	-1 967	-1 334	-634	-37 778
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-8 441	-6 831	0	-6 831	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-9 985	-8 799	-1 334	-7 465	-37 778
NETTO DRIFTSUTGIFTER	154 658	163 254	135 093	28 161	147 853

Resultat og årsprognose

Ved forrige månedsrapportering hadde ny enhetsleder ennå ikke fått tilgang til økonomisystemet og tallene bak rapporten. Nå er det foretatt en grundigere gjennomgang, og situasjonen ser langt mer alvorlig ut enn først antatt.

Anslag merforbruk 2021 (*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 09.21	Anslag 2021	Merknad
10	Fastlønn	4 905	6 500	Inngår i turnus, knyttet til brukeres daglige behov
	Tillegg (helligdag)	1 213	1 600	Merforbruk pga. høye fastlønnskostnader
	Sykevikar	6 817	9 000	Behov for innleie ved sykdom
	Ekstrahjelp	2 321	3 100	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger
	Overtid	3 406	4 500	Store rekrutteringsutfordringer og manglende helsefaglig kompetanse
	Arb.giveravg.	1 840	2 400	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	736	1 000	Underfinansiert
13	Kjøp fra kommuner	1 436	1 900	Flere ress.krev.brukere
	Kjøp fra andre (priv.)	1 672	2 250	Flere BPA (ress.krev.brukere)
14	Reserverte tilleggsgst.	8 486	11 300	Planlagt nedtrekk i 2021, som ikke har latt seg gjennomføre
17	Refusjon fra staten	0	3 000	Sannsynlig mindre refusjoner ressurskrevende brukere enn anslått
	Utestående lønnsoppgjør 2021	0	-4 100	Ikke overført årets lønnsoppgjør ennå
	Holde igjen på innkjøp etc.	-4 671	-5 000	Mindre mulighet for innsparing mot slutten av året
	Totalt	28 161	37 450	

I tillegg kan vi påregne 1-1,5 mill. kroner i refusjoner på sykefraværet, men et overforbruk på 36 mill. kroner er nok sannsynlig.

Avvik

Se merknader i tabellen over.

Tiltak og konsekvenser

Ny enhetsleder er fortsatt i kartleggingsfasen for å bli kjent med enheten, men ser at det uansett ikke er mulig å innfri de økonomiske forventningene i løpet av 2021. Det må større, langsiktige prosjekt og strukturelle grep til for å nærme seg optimalisering av driften.

Følgende er foreløpig initiert:

- Avd.ledere skriver avvik på all bruk av overtid, for å dokumentere årsak.
- Det er sendt over forslag til kommunalsjef om oppstart av 1-2 klasser for utdanning av helsefagarbeidere 2022/2023, for å øke andel av helsepersonell og redusere overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi vil anmode om å annonsere etter vikarer på generelt grunnlag, når vi har etablert system for å fange opp de som utløser krav om fast ansettelse.
- Vi har startet et stort arbeid med gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimalt utnyttelse av personalressursene. Vi vil komme fram til et resultat hvor det vil bli behov for innleie av personell ved første fravær på turnus, men forhåpentligvis vil vi kunne omfordele noen hjemler, slik at vi unngår noe overtid og ekstra innleie hos andre. Eventuelle overskytende årsverk vil bli lagt i vikarpool eller avviklet.
- I tillegg vil vi gjennom dette arbeidet omstrukturere vikarpoolen til å "ligge oppå" alle turnusene. Vi vil fortløpende hente årsverk herfra for å putte inn i langtidssykemeldinger, svangerskapspermisjoner med videre i hele enheten. Vikarpoolen vil også virke som en buffer for ansatte som får innvilget krav om utvidet stilling. Slik sykefraværet er nå, kan vi fint håndtere 15-20 årsverk i en vikarpool til enhver tid, uten ekstra kostnader. Når ansatte går av med pensjon kan vi rekruttere/omdisponere fra vikarpool først, før vi eventuelt lyser ut stillingene, hvis ansatte er kvalifisert.
- Vi er i oppstartsfasen av et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av støttekontaktersurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de 80 personene som i dag ikke har et aktivt vedtak om støttekontakt på grunn av rekrutteringsutfordringer av støttekontakter, er nok ikke det sannsynlig. Men vi vil sitte igjen med aktivitetstilbud som både ivaretar rettssikkerheten til brukerne, og gir større opplevelse av mestring, fysisk og sosial trening.
- Vi ser også behov for en gjennomgang av boligmassen, med tanke på disponering av eksisterende bygg, og legge en mer langsiktig strategi i forhold til utvikling av botilbud for særlig ressurskrevende brukere. Det er mange brukere som ivaretas på tvers av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering. Et mer tilpasset botilbud til disse brukerne vil kunne gi oss en langsiktig innsparing på driftskostnader, da vi i dag driver flere kostbare satellitter i private hjem. Flere brukere med sammensatte utfordringene er meldt til enheten vår.

STORHAUGEN HELSEHUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Døgntilbud med
 - korttidsplasser for utredning og behandling
 - spesialiserte korttidsplasser innen rehabilitering og palliasjon
 - interkommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud
- Legetjenester og samfunnspsykologi med
 - kommunelege som administrerer fastlege, legevakt og kommunale legeoppgaver
 - interkommunal legevakt
 - kommunepsykologtjeneste
- Forebyggende og rehabiliterende tjenester med
 - regional utviklingssentral for friskliv og mestring
 - ergo- og fysioterapitjenester for voksne
 - fysioterapeuter med driftsavtale
 - miljøarbeidertjeneste

Helsehuset er et kommunalt kompetansesenter og leverer tjenester som understøtter innbyggernes evne til hverdagsmestring og selvstendighet, akuttmedisinske tjenester, samt tjenester ved livets slutt. Helsehuset tilbyr tjenester for innbyggere i alle aldersgrupper og på alle nivåer i omsorgstrappen.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	1,34%	3,16%	4,51%	2,16%	5,49%	7,65%	
September 2020	2,54%	10,03%	12,57%	2,84%	12,05%	14,88%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 7,3 % i september og et samlet fravær på 6,79 % hittil i 2021. Fraværet har økt betydelig fra august til september, en stor andel av fraværet er koronarelatert. Enheten har hatt en svært positiv utvikling med betydelig økt nærvær i 2021 sammenlignet med foregående år.

Tiltak for å bedre nærværet

- HMS-prosjekt nærvær og sykefravær, som ble stoppet som følge av pandemien, er gjenopptatt.
- NAV Arbeidslivssenter og personalseksjonen deltar i overordnet HMS-gruppe.
- Det jobbes aktivt i enhetens HMS-grupper, og enhetens HMS-handlingsplan er revidert.
- Ledere, tillitsvalgte og verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs i desember, samt deltatt på flere webinarer høsten 2020.
- Nærvær, fravær og gjennomgang av HMS-avvik er fast tema på enhetens ledermøter.
- Det er gjennomført en grunnleggende kartlegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid i døgndriften som grunnlag og turnus er endret.
- Vi har søkt og fått innvilget prosjektmidler under pandemien slik at vi har styrket bemanning med besøks- og serviceverter.
- Ansatte som ikke er fullvaksinerte bruker smittevernutstyr etter gjeldende retningslinjer.

Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

Basert på den markante nedgangen i sykefravær, ser det ut til at tiltak beskrevet over har hatt effekt. Det jobbes nå med rekruttering i vakante stillinger i døgndrift for å øke stabilitet i bemanning. Midlertidig tiltak med servicevert som har ivaretatt arbeidsoppgaver knyttet til mat og måltider har vært svært positivt og ser ut til å ha hatt virkning på sykefravær. Enheten har ikke budsjett til å videreføre dette som permanent ordning da dette har vært prosjektfinansiert.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	66 560	67 767	56 553	11 214	77 360
Driftsutgifter	32 967	35 931	26 665	9 266	35 445
SUM DRIFTSUTGIFTER	99 527	103 699	83 218	20 480	112 805
Brukerbetaling og andre inntekter	-10 346	-15 729	-10 177	-5 552	-15 077
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 295	-2 425	0	-2 425	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-14 641	-18 154	-10 177	-7 977	-15 077
NETTO DRIFTSUTGIFTER	84 887	85 545	73 041	12 503	97 728

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk på 0,5 mill. kroner for driftsåret 2021.

Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert, samt at lønns- og prisvekst (kommunal deflator 2,8 %) blir tilført enhetens ramme for 2021.

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 4,4 mill. kroner per 30.9.21.
- Prosjekt 13137 Kronarelaterte utgifter: prosjektført 3,5 mill. kroner per 30.9.21 (drift av luftveislegevakt, leger smitteteam).
- Koronarelatert innteksttap foreløpig anslag årsresultat: kroner 400 000 (brukerbetaling fysioterapi og frisklivstilbud og dagtilbud).

Avvik

Avvik er relatert til drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (20 % overbelegg) beregnet ut 2021, til rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og av sykepleiere (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer), samt for pålagt ekstra årsverk turnuslege fra 1.9. som enheten ikke har budsjettdekning for.

Tiltak og konsekvenser

Tilpasning til budsjettramme gjøres ved å holde stillinger vakante ved sykefravær og oppsigelser, samt ved å redusere driftsutgifter så langt det er mulig i alle tjenesteområder i enheten. Det jobbes aktivt med rekruttering til fastlegeordningen og tilgjengelige tilskuddsordninger benyttes. Det jobbes med rekruttering av sykepleiere i døgndrift og bemanningsplan er endret for å sikre riktig bruk av sykepleierkompetanse. Stillinger er lyst ut kontinuerlig.

Konsekvenser av å holde stillinger vakante: Generelt sett gir dette reduserte forebyggende og behandlende tjenester som påvirker helse og hverdag hos mange brukere. Dette vil kunne medføre økte kostnader ved økt behov for helsetjenester på et høyere nivå.

Budsjettjustering

Prognosen forutsetter budsjettjustering av kommunal deflator på 2,8 %. Dette utgjør 2,7 mill. kroner. Kommunen er fra 1.9.21 pålagt å etablere en ekstra turnuslegetilling. Økte kostnader for 2021 på 0,3 mill. kroner. Dette er ikke budsjettjustert.

TEKNISK OG KULTUR

Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har et høyt og jevnt aktivitetsnivå og 2021 har hittil krevd mye av de ansatte. Tjenester til brukere, både internt og eksternt er i fokus.

Medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i september. Dette er første del av en prosess som skal følges opp i høst på enhetsnivå.

Overføringsnett til den nye pumpestasjonen er fremdeles under arbeid og går etter oppsatt plan. Arbeidet foregår nå på Goma og har krysset sundet. Sommervedlikehold av fortau og veinett er på hell og forberedelser til vintersesongen er på gang.

I planavdelingen er det fullt trykk med flere tunge saker. Det er reguleringsplaner i forbindelse med Campus, opera- og kulturhus og ikke minst KPA. Denne kommer til behandling i Hovedutvalg plan og bygning i oktober.

Planavdelingen tåler ikke ytterlige press og har måttet benytte overtid for å levere innen frister.

Byggesak har også stor pågang av saker og arbeider for at disse skal behandles forutsigbart, korrekt og rettidig. ROS-analyse på byggesak er påstartet og en ny gjennomgang av betalingssatser med selvkostberegninger er igangsatt. Begge deler skal være gjennomført i 2021.

Eiendomsdrift har fremdeles et høyt aktivitetsnivå knyttet til store pågående prosjekt, både prosjektering/planlegging av nybygg og rehabilitering av eldre boligmasse. Rekruttering av prosjektleder bygg, som skal arbeide med nye skoler og sykehjem, er fullført og vedkommende vil starte i stillingen i høst.

Planleggingen av ny brannstasjon på Goma fortsetter. Tilbudet som er levert ligger langt over budsjett, slik at vi har valgt å forlenge prosjektfasen for å kunne gjennomgå prosjektet på nytt, med mål om å komme nærmest mulig bevilget budsjett. Det sees nå på løsninger ved bruk av andre byggematerialer og om dette kan være en god løsning. Dette forutsetter uansett et nytt vedtak i bystyret. Administrasjonen vil eventuelt komme tilbake til det i løpet av høsten, men slik det nå ligger an er det tvilsomt om prosjektet kan gjennomføres innenfor gjeldende bystyrevedtak. Samtidig krever Arbeidstilsynet forpliktende framdriftsplan for ny brannstasjon med dato for ferdigstilling.

Utbyggingen av Atlanten stadion er igangsatt. Dette følges tett av prosjektleder.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,5%	2,15%	4,65%	1,98%	5,59%	7,57%	
September 2020	2,75%	2,36%	5,11%	2,36%	4,16%	6,52%	

Samlet sykefravær på teknisk sektor er økende, med en total på 4.56 % i september. Dette er en marginal økning fra forrige måned. Samlet for sektoren hittil i år er på 7,57 % som er noe høyere enn i samme periode i fjor. Noen enheter har økt sykefravær og ligger over målet på 8,5 %, men følger godt opp med fokus på å fremme helse, å forebygge uhelse og rehabilitere effektivt.

Langtidsfravær dominerer, men det er ikke knyttet til arbeidsrelaterte forhold. Noe skyldes sykefravær som det er vanskelig å iverksette tilrettelagte arbeidsoppgaver for og som brukes aktivt for å øke tilstedeværelse.

Alle enheter på teknisk sektor følger kommunens retningslinjer for oppfølging av sykemeldte.

Samarbeidet mellom enhetsledere, tillitsvalgte og vernetjenesten er godt og forbedres kontinuerlig. Det er også aktive HMS-grupper som bidrar sterkt i det gode arbeidet.

Det er ikke registrert fravær som er knyttet opp mot fysiske arbeidsforhold eller psykososiale forhold på sektoren i perioden.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	147 880	152 486	143 702	8 785	195 999
Driftsutgifter	117 879	87 711	113 796	-21 585	145 026
SUM DRIFTSUTGIFTER	265 760	240 198	257 498	-12 800	341 025
Brukerbetalinger og andre inntekter	-171 209	-168 422	-170 711	2 289	-232 317
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 841	-4 737	-663	-4 074	-884
SUM DRIFTSINNTEKTER	-175 111	-173 836	-171 374	-2 462	-233 201
NETTO DRIFTSUTGIFTER	90 648	66 362	86 124	-15 262	107 824

Teknisk sektor forventer tilnærmet balanse ved årsslutt.

Per september ligger samlede driftsutgifter lavere enn budsjett selv om det er et merforbruk på lønn. Driftsinntektene er høyere enn budsjett med over 4 mill. kroner i refusjon sykefravær. Samlet gir dette et overskudd per september.

Brukerbetalinger har overraskende nok tatt seg sterkt opp selv om vi har noen restriksjoner på antall i for eksempel Atlanterhavsbadet og lav utleie av hallkapasitet. Dette er positivt og det forventes å vedvare ut året.

Plan og byggesak har de senere år hatt en utfordrende økonomi og dette signaliseres også nå, hvor en rådgiverstilling knyttet mot KPA ikke er fullfinansiert. Det foretas nå en gjennomgang av gebyrregulativet for plan- og byggesaksbehandling som skal vedtas og gjøres gjeldende fra 2022. Forhåpentligvis vil da denne enheten også levere balanse i planperioden.

Generelt har alle enheter fokus og god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter tiltak om det er nødvendig.

KULTUR

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Idrettspark med idrettshall, badeland, kafé og kommunale idrettsanlegg
- Kulturskole med tilbud innen musikk, teater, musikkterapi og visuell kunst
- Bibliotek med litteraturhus
- Kulturavdeling med oppgaver knyttet til
 - kommunens kulturoppgaver
 - kunst- og kulturformidling/produksjon
 - tilskuddsordninger til lag og foreninger, øvrig frivillig virksomhet og profesjonelt kulturliv
 - administrasjon av Caroline kino- og konferansesenter, Festiviteten og andre sentrale kultur- og fritidstilbud

Tjenesten sikrer et godt fritids- og kulturtilbud til det beste for alle innbyggere lokalt og regionalt, i nært samarbeid med frivillige og profesjonelle aktører innen kultur, kulturnæring, idrett og friluftsliv.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	5,89%	3,5%	9,39%	2,83%	6,03%	8,86%	
September 2020	3,42%	2,73%	6,15%	2,67%	4,44%	7,11%	

Status og utviklingstrekk

Sammenlignet med september i fjor har kulturenheten en økning i både kort- og langtidsfraværet. Hittil i 2021 er det totale fraværet fortsatt høyere enn fjoråret på samme tidspunkt, noe som skyldes et høyere langtidsfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har siden i fjor vår jobbet mye med ledelse og tilstedeværelse, for å sikre at de ansatte har hatt noen å møte både digitalt og fysisk i den krevende perioden vi har vært igjennom.

Det virker som vi nå kan se en økning i korttidsfraværet etter en lang periode med svært lavt fravær. Det blir viktig å følge opp fremover om dette er en trend som fortsetter også i oktober.

Vi har hatt jevnlig møter i HMS-gruppa og følger opp utviklingen i fraværet. Her vil vi se på hvilke løsninger som på sikt kan sikre at vi holde sykefraværet så lavt som mulig, ved å fortsatt holde fokus på smittevernrutiner, mulighet for hjemmekontor ved behov og enda bedre digital tilrettelegging.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte og pågående tiltak har vært god så langt, men det blir viktig å følge med i utviklingen fremover nå når samfunnet går over i en tilnærmet normalsituasjon.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	26 564	27 705	26 227	1 479	36 022
Driftsutgifter	24 859	25 922	29 110	-3 188	36 997
SUM DRIFTSUTGIFTER	51 423	53 627	55 337	-1 710	73 019
Brukerbetalinger og andre inntekter	-14 713	-21 943	-25 507	3 564	-33 644
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-825	-963	0	-963	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-15 537	-22 986	-25 507	2 521	-33 644
NETTO DRIFTSUTGIFTER	35 886	30 641	29 830	811	39 375

Resultat og årsprognose

Kulturenheten har sett på en mindreinntekt på 1,5 mill. kroner i hovedsak knyttet til restriksjoner i forbindelse med covid-19. Etter gjenåpningen er det større mulighet til å hente inn dette underskuddet.

Avvik

Kulturavdelingen:

- Kulturavdelingen har i år merinntekter, da det er flere prosjekter innenfor barne- og ungdomsfeltet som har fått tilskudd. Disse prosjektmidlene er øremerket, og vil dekke direkte kostnader i prosjektet og noe administrasjonskostnader.
- Kroner 905 000 av merforbruket på lønn dekkes av tilskuddet til sommerskole.
- 3,45 mill. kroner av inntektene på barne- og ungdomskultur er øremerket utbetalinger via Fritidskortet.

Atlanten idrettspark:

- Det er kroner 325 000 som ikke er utbetalt til Atlanten kunstis, men periodisert i september.
- Overtakelse av fjernvarmesentralen skal gi reduserte strømudgifter.
- Salgsinntekter for 2 uker i september er ikke registrert. Utgjør omlag kroner 300 000.

Kulturskolen:

- Kjøp av tjenester fra andre kommuner for å sikre undervisningstilbud har økt.
- Noe reduksjon av elever i høst. Det jobbes aktivt mer rekruttering for vårsemesteret.

Felles:

- Det er meldt konsekvensjustering for 2020 og 2021 til sammen på faste tilskudd på totalt kroner 643 923 i 2021. Dette er ikke tilført ramme.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Markedstiltak for økt besøk i idrettsparken og kulturbygg.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Ingen.

KOMMUNALTEKNIKK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Planlegging, utbygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg som vei, vann og avløp
- Forvaltning og drift av friluftsområder, parker og grøntanlegg
- Oppgaver etter forurensningslov, utslippstillatelser og forurenset grunn
- Oppgaver etter veglov, trafikkregulering og trafikk sikkerhet
- Byggherrefunksjon ved utbygging av anlegg på vei, vannforsyning og avløp
- Beredskapstjeneste knyttet til
 - vannforsyning
 - avløpssystem og forurensning
 - vei/trafikk, snøbrøyting og strøing

Tjenesten forvalter og videreutvikler kommunalteknisk infrastruktur og service.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,72%	2,47%	3,19%	2,1%	2,84%	4,94%	
September 2020	2,22%	3,45%	5,67%	2,49%	4,29%	6,78%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for september ligger på omtrent samme lave nivå som forutgående måned. Målet for KT er jevnlig å ha et sykefravær på under 5 %, det er nå på ønsket nivå. Om man hele 2021 klarer helt å holde fast et så lavt sykefravær som nå, er usikkert da det er så mange faktorer som påvirker nærværet.

Tiltak for å bedre nærværet

Et systematisk arbeid med HMS og regelmessige/hyppige gjennomgåelser med verneombudene har gitt gode resultater og forventes å gi ytterligere forbedringer på arbeidsmiljøet samt bringe opp nærværet til de ansatte.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tidligere igangsatte tiltak ser ut til å virke bra for tiden.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	45 352	45 150	43 203	1 947	59 247
Driftsutgifter	49 750	20 162	47 102	-26 940	62 802
SUM DRIFTSUTGIFTER	95 102	65 312	90 305	-24 993	122 049
Brukerbetalinger og andre inntekter	-92 575	-81 145	-80 303	-842	-107 071
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 110	-548	-663	115	-884
SUM DRIFTSINNTEKTER	-93 685	-81 704	-80 966	-737	-107 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 417	-16 391	9 339	-25 730	14 094

Resultat og årsprognose

Enheten forventer balanse ved årets slutt.

Driftsbudsjettet til KT kan deles i to; en del som er finansiert over kommunens ordinære budsjett (ca. 10 %), det vil si veier, gatelyst, park og utenomhus og den største delen (ca. 90 %) som er finansiert via selvkost på VAF-ansvarene, vannforsyning, avløp og forurensning.

Vei, gatelyst, park og utenomhus:

Regnskap for september viser at utgifter/inntekter er i rute, men det blir svært forsiktig drift resten av året.

Driftsbudsjett vei/park er ellers lite i forhold til oppgaver og snittet i kommunegruppe 9. Stor og dyr aktivitet på vinterdrift i 2021. De ekstra utgifter det medførte har ført til noe mindre aktivitet til sommerdriften, ikke ønskelig, men håndterbart.

VAF-ansvarene:

Regnskapet for september viser at KT er i rute for å holde driftsbudsjettene på VAF-ansvarene. Virksomheten på VAF vil året sett under ett vise balanse også når kapitalutgifter (renter og avskrivninger) senere regnskapsføres.

Gebyrinntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene. Regnskap og inntektsbildet per september 2021 er positivt sett i forhold til budsjett. Driftsbudsjett på enhetens VA-virksomheten er normalt med gebyr litt under snittet i kommunegruppe 9.

Historikken viser at KT pleier å holde økonomien innenfor oppsatt driftsbudsjett hvert år.

Avvik

Ingen avvik året sett under ett.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Ingen spesielle tiltak anses påkrevd.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført.

Budsjettjustering

Det er ikke behov for budsjettjustering.

PLAN OG BYGGESAK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Veiledning og behandling av private reguleringsplaner
- Byggesak
- Oppmåling og forvaltning av geodata
- Eierseksjonering og matrikkel
- Naturforvaltning

Tjenesten ivaretar kommunens rolle som myndighetsutøver etter plan- og bygningsloven, naturmangfoldloven, konsesjonsloven, eierseksjonsloven, geodataloven og matrikkelloven. Tjenesten har også ansvar for kommuneplanens arealdel, og ivaretar rollen som samfunnsaktør i byutvikling, særlig innenfor fysisk planlegging og byutforming.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	0,73%	0%	0,73%	1,2%	7,84%	9,04%	
September 2020	1,54%	4,83%	6,37%	1,77%	2,08%	3,85%	

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten fortsetter å gå ned. Sykefraværet skyldes hovedsakelig langtidssykefravær. Sykefraværet hittil i år ligger fortsatt over enhetens/kommunes mål på 8,5 %.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger kommunens retningslinjer for oppfølging av ansatte ved sykefravær. Langtidssykefraværet skyldes ikke arbeidsrelaterte forhold.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er ikke igangsatt andre tiltak per i dag. Enheten har god kontroll på sykefraværet og er opptatt av god dialog med den enkelte ansatte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	12 887	11 831	13 443	-1 612	18 480
Driftsutgifter	1 522	757	-1 134	1 891	-148
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 410	12 588	12 309	279	18 331
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8 070	-11 656	-9 434	-2 222	-13 428
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-131	-649	0	-649	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 202	-12 304	-9 434	-2 870	-13 428
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 208	284	2 875	-2 592	4 903

Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 2,592 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et kalkulert merforbruk på 2,89 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 1,1 mill. kroner.

Avvik

Avviket på «ikke selvkost» blir lavere enn budsjettet på grunn av vakanse og sykefravær.

Driftsutgifter: Ligger noe høyere (kroner 279 000) enn budsjettet. Dette til tross for sparte lønnsutgifter. Skyldes at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,89 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,8 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 2,8 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden og sykelønnsrefusjon. Enheten driver i stor grad selvkost, og inntekt er avhengig av saksinnangang og behandling av saker. Det er vakanse på én stilling på byggesak. Dette bidrar til lavere inntekter ved den avdelingen. Enhetens inntekter vil derfor variere, men forventes og nå/komme nærmere budsjettet i løpet av året.

Tiltak og konsekvenser

Behandle saker etter frist. Dette er utfordrende på byggesak på grunn av én stilling er vakant. Risikerer å miste gebyr. På reguleringsavdelingen er det for tiden 1,2 saksbehandlere færre. Tiltak kan være bruk av overtid for å unngå fristbrudd og inntektstap.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

Et underskudd kan medføre stillingsreduksjon. Konsekvensen ved et slikt kutt vil være stor. Vi vil ikke kunne opprettholde forsvarlig drift eller kunne løse lovpålagte oppgaver eller yte gode tjenester til innbyggerne. Vi har per i dag ikke tilstrekkelige ressurser til å løse alle de oppgaver som er lovpålagte. Spesielt tilsynssaker/ulovlighetsoppfølging er sterkt nedprioritert.

Vi skal i 2021 ferdigstille gjennomgang av enhetens betalingssatser for våre tjenester. Dette vil også gi oss en gjennomgang av om alle kostnader knyttet til drift er finansiert på riktig måte, det vil si ved bruk av ramme eller gebyrinntekter.

Budsjettjustering

Det kan bli aktuelt med noe omorganisering/nedbemannning på litt lengre sikt, men dette kan i så fall bety lavere produksjon og lengre saksbehandlingstid.

EIENDOMSDRIFT

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kommunens byggherrefunksjon
- Kjøp og salg av bebygde eiendommer
- Forvaltning og vedlikehold av kommunale bygg
- Renhold- og vaktmestertjeneste i kommunale formålsbygg

Tjenesten er i stor grad rettet mot interne forhold i kommunen, men innenfor områder som kjøp/salg, entreprise og boligforvaltning har tjenesten mange eksterne kontakter/brukere. Tjenesten forestår strategiske oppkjøp, bygger og driver kommunale bygg samt forvalter, vedlikeholder og utvikler den kommunale bygningsmassen. Tjenesten ivaretar også innleie av eiendom i det private markedet på vegne av kommunens virksomhet.

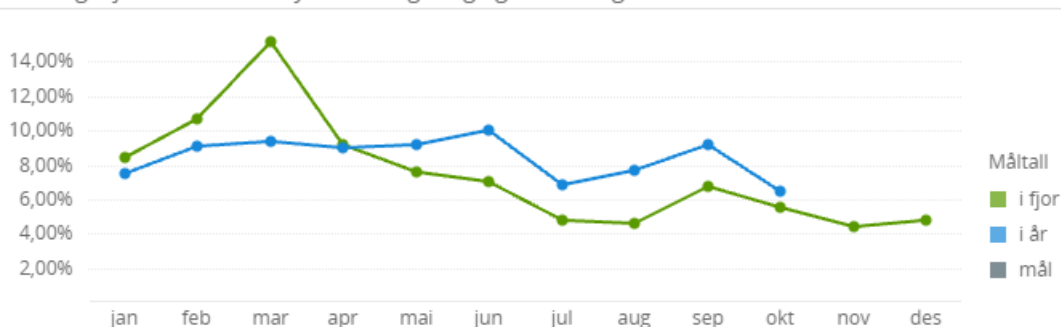
Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,76%	1,98%	4,73%	1,69%	7,64%	9,33%	
September 2020	2,93%	1,54%	4,47%	2,27%	5,49%	7,77%	

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet har en svakt oppadgående trend, per september 2021. Det er en nedgang i korttidsfraværet, men økning i langtidsfraværet tilsvarende samme periode i 2020. Det er bekymringsfullt at noen av våre medarbeidere har alvorlige sykdommer som medfører langt sykefravær da det reduserer enhetens kapasitet. Enheten har nå krysset målsetningen i kommunens IA-avtale på 8,5 %, og det tas på største alvor. Samtidig må man ha i mente at det har vært et unntaksår med tanke på c19-relatert fravær, med langt lavere terskel for å skulle holde seg borte fra jobb. Trenden for året er også nedadgående.

I år og i fjor - Inkluderer sykemeldinger og egenmeldinger



Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av nærvær i henhold til resultatet fra 10-faktorarbeidet fra 2017 samt sykefraværsoppfølging. Det arbeides også kontinuerlig med å tilrettelegge for et godt og trygt arbeidsmiljø. Enheten har fokus på tilrettelegging av arbeidsoppgaver for de sykemeldte, der oppgaver kan utføres innenfor rammene som ivaretar den sykemeldtes forutsetninger.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte tiltak varierer noe over tid, men har hovedsakelig vært god. Utviklingen tilsier at vi i etterkant av gjennomført 10-faktor undersøkelse, vil ha spesielt fokus på elementer som kan ha påvirkning på nærvær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	40 731	44 589	39 827	4 761	53 461
Driftsutgifter	35 878	33 572	30 268	7 804	34 521
SUM DRIFTSUTGIFTER	76 609	78 161	70 095	12 566	87 982
Brukerbetalinger og andre inntekter	-45 598	-42 474	-44 603	2 130	-58 965
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 647	-2 078	0	-2 078	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-47 305	-45 138	-44 603	-535	-58 965
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 304	33 023	25 492	12 031	29 017

Resultat og årsprognose

Resultatet per september 2021 viser et merforbruk på 12 mill. kroner. Dette er vesentlig mer enn forrige rapportering, men skyldes periodiseringsjusteringer som ikke er kommet med ved rapporteringstidspunktet. Ved årets slutt håper enheten å gå noenlunde bortimot i balanse.

Avvik

Kostnader som blir inntektsført innen årsslutt:

- Tiltaksmiddelprosjekter som er nyttet til ekstraordinært vedlikehold og bakgården ungdomsklubb utgjør 2,4 mill. kroner.
- Kostnader knyttet til ombygging av Langveien 19, ca. 3,2 mill. kroner.
- Det kommer et forliksoppgjør fra forsikringsselskap i forbindelse med feilfylling av olje ved Storhaugen helsehus på ca. 0,7 mill. kroner.
- Manglende forsikringsoppgjør etter skade, kroner 160 000.

Samlet utgjør dette 6,4 mill. kroner som kunne vært periodisert.

Kostnader som ventelig blir dekket:

- Enheten har foreløpige kostnader per september, i forbindelse med covid-19 på 2,1 mill. kroner. Overforbruk lønn skyldes i hovedsak forsterket renhold i forbindelse med ekstraordinære covid-19 tiltak.
- I forbindelse med pålegg fra Sivilforsvaret er vi per august blitt påført kostnader med 0,75 mill. kroner. Dette er ennå ikke viderefakturert i henhold til bystyrevedtak av august 2020.
- Fordeling av prosjekttimer for august og september utgjør ca. 0,6 mill. kroner. Dette er inntekt som enda ikke er ført.

Samlet utgjør dette ca. 3,45 mill. kroner.

Kostnader hvor dekningsgrad er usikker:

Enheten sliter med mengde tomgangsleie. Så langt i år beløper det seg til ca. 1,6 mill. kroner. Det er sammensatte årsaker. Et eksempel er Kårhaugen som er vedtatt tømt grunnet ombygging. En annen årsak er at man sitter med feil boligtyper i forhold til behovet blant brukerne. Det er en stadig utfordring at behovet er veldig dynamisk og uforutsigbart. Enheten jobber kontinuerlig med avhending av uegnede boliger, for reinvestering i mer egnede boligtyper.

Til sammen dekker dette langt på vei regnskapsmessig underskudd per september, men det er en usikkerhet på underkant av 1,0 mill. kroner.

Tiltak og konsekvenser

Det vil bli foretatt internføringer, viderefaktureringer og periodiseringer.

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Det legges vekt på å ikke bestille mer varer og tjenester enn nødvendig. Ved uforutsette hendelser vil enheten prioritere det som er mest kritisk for kommunens tjenesteytelse.

Budsjettjustering

Det er ikke vedtatt budsjettendring i perioden.

BRANN OG REDNING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Interkommunal brann- og redningstjeneste
- Feiing og tilsyn i private boliger
- Tilsyn i særskilte objekt som hotell, sykehjem, skoler med mer
- Beredskap for hendelser på sjø og ferskvann i egen kommune
- Vertskommune for kjemikalieberedskap og mot akutt forurensning på sjø og land for 11 kommuner

Tjenesten sikrer en effektiv beredskap og god samfunnssikkerhet for befolkningen, hvor formålet er å sikre mennesker, dyr og materielle verdier mot brann samt begrense skadevirkningene i branntilfeller og andre ulykkessituasjoner. Tjenesten ivaretar miljøet ved akutt forurensning og innbyggernes behov på andre områder selv om dette ikke er underlagt brannlovgivningen.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
September 2021	2,13%	1,11%	3,23%	1,77%	4,14%	5,9%	●
September 2020	3,37%	0,01%	3,38%	2,27%	1,12%	3,39%	●

Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær er moderat økende. Dette skyldes noen kjente tilfeller som ikke er jobbrelatert. n av de langtidssykemeldte er nå friskmeldt, men ble "overlappet" av et nytt tilfelle langtidsfravær. Én venter på operasjon og kan bli langtidssykemeldte av den grunn. Intet fravær er knyttet mot HMS og arbeidsmiljø.

Tiltak for å bedre nærværet

Det gjennomføres jevnlig dialog, oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte. Det er et kontinuerlig fokus på kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging i ledelsen. Fravær er tema som blir tatt opp i HMS-gruppe. Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging er også kjent for de ansatte og praktiseres i enheten.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tiltak i forbindelse med korona hjelper jo også på andre sykdommer og faren for smitte mellom ansatte avtar med de tiltak som er innført på arbeidsplassen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 September	Regnskap 2021 September	Budsjett 2021 September	Avvik September	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	22 346	23 210	21 001	2 209	28 789
Driftsutgifter	5 870	7 299	8 450	-1 152	10 854
SUM DRIFTSUTGIFTER	28 216	30 509	29 452	1 058	39 643
Brukerbetalinger og andre inntekter	-10 253	-11 204	-10 864	-341	-19 208
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-129	-499	0	-499	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 382	-11 704	-10 864	-840	-19 208
NETTO DRIFTSUTGIFTER	17 834	18 806	18 588	218	20 435

Resultat og årsprognose

Enheten forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

Avvik på lønn kan skyldes ferieavvikling og bruk av vikarer i den anledning.

Vi har noe merforbruk på 6503 og 6504, allikevel er vi i pluss. Dette skyldes nok vakanse i forebyggende avdeling og ledelse, i tillegg til noe økte inntekter. Blant annet salg av en tankbil og økt aktivitet på Nordmøre IUA.

Det forventes økt forbruk siste halvår i forbindelse med utarbeidelse av ny ROS-analyse.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

Ingen konsekvenser for brukere/innbyggere.

Budsjettjustering

Mulig en budsjettjustering i forbindelse med kjøp av bil, eller ingen planlagt.