

ÅRSRAPPORT

2012 Kristiansund kommune

Visjon

Kristiansund kommune *I medvind uansett vær*

Grunnverdier

SAMHANDLING

Vi skal alltid stå sammen

- vi er lyttende og inkluderende -
- sammen utvikler vi Nordmøre -
- samhandling skal være vår rettesnor -
- vi er rause både mot nye ideer og mennesker -

NYSKAPING

Hos oss er alt mulig

- vi skal være Norges mest kreative og nyskapende kommune -
- vi skal gi dristige ideer en sjanse -
- du skal ha god grunn for å si nei -
- ja kommune, nei har besvisbyrden -

OPTIMISME

Vi har glimt på alle øyer

- i Norges polykrome by er det glede, optimisme og positivitet som driver utviklingen fremover -
- vi skal bli berømt for vår gjestfrihet og vårt gode humør -

RAUSHET

Vi har bruk for alle

- vi skal bli best i landet på positivt mangfold vi er avhengig av for å lykkes -
- i møte med mennesker er vi romslige og villige til å gi av oss selv -
- vi unner alle suksess -
- det som er godt for naboen er godt for oss -

Levereregler

Oss i mellom

- vi holder ord -
- vi gir ros -
- vi griper hverandre i å lykkes -
- vi snakker med hverandre, ikke om -
- vi har humør og temperament -
- vi gjør hverandre gode -

Kristiansund - by ved hav

Byen fikk kjøpstadsrettigheter 29. juni 1742 og samtidig ble byvåpenet utformet. Kristiansund er regionssenteret på Nordmøre i Møre og Romsdal med 24 131 innbyggere. Kommunen er omgitt av hav og fjorder, og har fastlandsforbindelse via undersjøiske tunneler og broer.

En kristiansunder omtaler gjerne hjembyen som byen med fire land: Kirkelandet, Gomalandet, Nordlandet og Innlandet. Verdens eldste kollektive transportmiddel - Sundbåten - bringer deg mellom "landene". Sundbåten har vært i kontinuerlig drift siden 1876.

Byen ligger ut mot havet på en rekke øyer med et totalt areal på 87 km². Ikke alle øyene er bebodd. Frei er den største øya, Nordlandet den nest største. Her er blant annet flyplass og byens industrisentrum. Kirkelandet er fra gammelt av "hovedøya" og kommunesenter, mens Innlandet er den fjerde største øya. Disse fire øyene er bundet sammen av broer. Øya Grip som ligger nord for byen er også en del av Kristiansund kommune.

Det er havna, og plasseringen langs skipsleia, som har skapt byen Kristiansund. Byen har vokst fram gjennom trelasthandel, fiskeri og klippfiskproduksjon mens dagens økonomi er mer sentrert rundt olje- og gassvirksomhet i Norskehavet.

Kristiansund ble etter 2. verdenskrig gjenreist som en by med markant gjenreisningsarkitektur i en nøktern funksstil. De sentrale deler av Kirkelandet og Nordlandet ble totalt omregulert.

Helt siden 1928, da komponisten Edvard Bræin skapte den norske folkeoperaen i Kristiansund, har byen vært kjent for sin opera. Et bredt tilbud av idrettsarenaer; badeland, golf, kunstisbane, skatebane, alpinbakke, fotball- og idrettshaller med mer sørger for fysiske utfordringer for byens befolkning.

Foruten Sundbåten har byen flere kulturminner

- Vågen - et havneområde med kulturminner og museer fra byens store periode som fiskeriby
- Gjenreisningsbyen - et av landets mest særegne i sitt slag
- Stormvarselet - eneste gjenværende av et tidligere internasjonalt værvarslingsystem

Kristiansund har kystklima, med relativt mild og kort vinter, og moderat varm sommer.

Forord

Årsrapporten er rådmannens tilbakemelding til bystyret for året som har gått. Årsrapporten skal også formidle informasjon til kommunens innbyggere og brukere om hva kommunen produserte av tjenester i 2012, samt angi noen sentrale utfordringer for fremtiden.

Ved utgangen av 2012 hadde Kristiansund kommune 24 131 innbyggere. Dette er en befolkningsvekst på hele 318 innbyggere fra året før, og er uttrykk for en svært positiv og gledelig utvikling. Kristiansund er regionsenter på Nordmøre, og har målsetninger om positiv utvikling i egen kommune så vel som i nabokommunene på Nordmøre. For å bidra til en fortsatt positiv utvikling i lokalsamfunnet har kommunen fokus på god omdømmebygging.

Kristiansund kommune har en visjon- ***I medvind uansett vær*** - og et verdigrunnlag kalt ***SNOR-verdier***. SNOR-verdiene er samhandling, nyskaping, optimisme og raushet. Internt i organisasjonen er disse støttet opp under ved utvikling av levereglene - ***Oss i mellom*** -. Summen av dette skal være Kristiansund kommunes vilje og evne til å bygge opp og videreutvikle et godt omdømme. Verdigrunnlaget skal gi forutsigbarhet for profesjonell og mulighetsorientert behandling ved henvendelser til kommunen fra innbyggere, næringsliv og andre aktører.

Innholdet i årsrapporten er skrevet av ansatte og ledere som alle har brukeren i fokus i sin virksomhet. Rapporten er omfattende og til dels detaljert, for å sikre et best mulig analyse- og beslutningsgrunnlag for kommunens beslutningstakere. For kommuneorganisasjonen skal årsrapporten, foruten å være en evaluering av året som har gått, også fungere som grunnlag for videre planlegging og utvikling av kommunens tjenester og tilbud.

Årsrapporten er bygd opp slik at en beskrivelse av kommunens styringssystemer for virksomheten og de mer overordnede tilbakemeldinger kommer først i dokumentet. Deretter følger en strategisk del med demografi, mål og strategier, samt en perspektivdel med fokus på innbyggere, brukere og organisasjon. Styringsdata rapporteres gjennom økonomiske analyser og utvalgte KOSTRA-data på respektive tjenesteområder. Til sist kommer rapporten fra alle kommunens enheter, hvor det i 2012 er lagt vekt på tjenesterapportering og avviksforklaring.

Årsrapporten gir en totaloversikt over den kommunale tjenesteproduksjonen, samt en analyse av de aktiviteter som er gjennomført i året. Et viktig moment i dette er evaluering i forhold til måloppnåelse på de mål for leveranse og videreutvikling av de kommunale tjenester kommunen har vedtatt. Rapportering på deltakelse i prosjektarbeid skal bidra til å få frem viktigheten av økt brukerfokusering og mulighetsorientering i organisasjonen.

Årsrapporten for 2012 har fullstendig tallmateriale for fem år.

Kommunen ble i 2012 for andre gang evaluert ved bruk av kommunekompasset. Resultatet fra denne evalueringen fremkommer under det aktuelle området i årsrapporten. Tilbakemeldingene fra slike evalueringer gir verdifulle bidrag til videreutvikling av de kommunale tjenester.

Kristiansund kommunes egen virksomhet rapporteres utførlig i dokumentet, i tillegg til at kommunale foretak og heleide aksjeselskaper er tatt med i årsrapporten. Rapportering for øvrige selskaper som Kristiansund kommune har eierinteresser i, omhandles i kommunens eierskapsmelding.

Årsrapporten har i 2012 bygd videre på målet om å sikre en klar kobling mellom kommunens overordnede styringsdokumenter. Blant annet er sentrale satsingsområder i kommuneplanens samfunnsdel tatt inn i dokumentet som fremtidige utfordringer. Strukturen og den grunnleggende oppbyggingen er også innarbeidet i øvrige styringsdokumenter, slik som budsjett og økonomiplan.


Per Sverre Ersvik
Økonomisjef

Innhold

Kommunen

Hendelser

Organisering

Ordførerens kommentar

Rådmannens kommentar

Styringsverktøy

Arshjul

Virksomhetsstyring

6

8

10

11

12

12

16

Strategi

Demografi

Kristiansund som regionsenter

Næringsutvikling

Samferdsel

Idrett, kultur, omdømme og identitet

Befolkning og levekår

Kompetanse

By- og arealutvikling

22

24

28

30

32

34

40

44

Perspektiv

Innbyggere og brukere

Innbyggere

Brukere

Samfunnssikkerhet og beredskap

Klima og miljø

Organisasjon og personale

Kommunen som arbeidsgiver

Medarbeidere

Kompetanse og rekruttering

Helse, miljø og sikkerhet

Vernetjenesten og tillitsvalgte

Informasjon og kommunikasjon

46

46

48

52

53

56

56

58

62

64

65

68

Økonomi

Årsberetning

Driftsregnskap

Rammeområdene

Lånegjeld og finansutgifter

Arbeidskapital

Investeringsregnskap

Finansanalyse

70

71

73

74

76

78

80

Virksomheten

Rådmannens ledergruppe

Politisk styring

Sentraladministrasjonen

Oppvekst

Kultur, næring og idrett

Helse og sosial

Pleie og omsorg

Tekniske tjenester

Andre selskap

86

87

91

99

127

135

141

159

167

KOMMUNEN

Hendelser

Historiske hendelser



1742 – 1899

29. juni 1742 fikk Kristiansund bystatus av den dansk/norske kongen Christian VI. Bystatusen ble gitt ved kongelig resolusjon. Stedet Lille-Fosen fikk da navnet Christiansund. Bynavnet ble senere modernisert til Kristiansund. Bystatusen markerte starten på en betydelig vekst og utvikling av lokalsamfunnet. 29. juni markeres hvert år som byens fødselsdag.

Perioden fra 1742 til 1814 preges av britiske innflytters initiativ og betydelig økonomisk ekspansjon, handelsvirksomhet og eksport av trelast og fiske.

I årene 1807–1814 preges byen av krig og nød.

Frei kommune ble opprettet i 1837 og omfattet også Bergsøy, Aspøy og deler av Straumsnes. I løpet av perioden ble Frei skole og nye Frei kirke bygd, og det første telefonsambandet med telefonstasjon på Frei og i Kristiansund ble etablert. I tillegg ble det bygd vei mellom Frei og Bolga samt bro over til Flatsetsundet.

Grip ble egen kommune i 1897.

1900 – 1949

Lokalavisen Tidens Krav ble grunnlagt i 1906. De neste årene ferdigstilles Festiviteten, Nordlandet kirke, Storkaia, Gomalandet, Allanengen og Bolgen skoler. I 1910 blir de første kvinnene valgt inn i bystyret og Kitty Williamsen (V) blir første kvinne i formannskapet.

Kristiansund Elektrisitetsverk etableres i 1920. I 1921 må formannskapet be staten om bistand fordi kommunen ikke greier sine forpliktelser. Ideen om å etablere en opera i byen blir unnfanget i 1928 og den første operaforestillingen settes opp i november. Året etter står aldershjemmet i Clausensgata ferdig og kinohallen blir innviet.

I perioden 1932-1935 er byen satt under offentlig administrasjon. En rekke bro- og veiprojekt åpnes og byen får buss- og fergeforbindelse til omlandet. I tillegg lander det første ruteflyet i Kristiansund.

I årene 1940-1945 preges byen av krig og okkupasjon, og i 1946 starter arbeidet med Gjenreisningsbyen. Nordlandet barneskole tas i bruk i 1949.

1950 – 1974

Byggingen av det nye fylkessykehuset starter i 1952. Det nye rådhuset innvies i 1953. I 1955 bygges Stella Maris barnehage, og Frei markerer 1000-årsminnet for slaget på Rastarkalv.

I årene som følger åpner Frei alders- og kvileheim, Dalabrekka barne- og framhaldsskole tas i bruk og gassverket legges ned.

Kirkelandet kirke blir innviet i 1964 og markerer på sett og vis at gjenreisningen av byen er fullført.

Dale og Grip innlemmes i Kristiansund kommune, Innlandet skole og den nye navigasjonsskolen tas i bruk. Freiøya blir samlet til en kommune da nordsiden ble avgitt fra Bremsnes.

Kristiansund musikksskole starter opp, Kvernberget flyplass åpnes av Kronprins Harald, byen får eget oljeutvalg, AS Fastlandsfinans opprettes og Røsslyngveien skole tas i bruk.

Som den eneste kommunen i Møre og Romsdal sier Kristiansund ja til EF (51,5 %) under folkeavstemmingen i 1972.

1975 – 1999

Stortinget utpeker byen som hovedservicebase for oljeleting nord for 62. breddegrad. Det inngås en samarbeidsavtale mellom kommunen og Den Norske Stats Oljeselskap AS om bygging av forsyningsbasen Vestbase. Byen får helikopter-terminal og Vestbase etableres, samtidig som leteaktiviteten starter på Haltenbanken. I 1976 møter 12 000 personer fram på Kongens Plass for å kreve fastlandsforbindelsen realisert snarest, men først ni år etter vedtar Stortinget å bygge ut KRIFAST, og i 1992 er prosjektet ferdig.

I løpet av perioden tas Barmannhaugen eldre-senter, Nordlandet psykiatriske senter og Dale barneskole i bruk. Også gamlehjemmet i Clausengaten tas i bruk etter å ha blitt ombygd til omsorgsboliger. Byens første kjøpesenter åpner i 1989. Samme året er grunnskolen i Kristiansund 150 år.

Byen feirer sitt 250-års jubileum i 1992. Inngangen på året blir tøff for byens befolkning og nyttårsorkanen fører til at byen er uten strøm i flere dager. Sundbåten blir valgt til årets kulturminne i 1998.

2000 – 2011

I 2003 er det slutt på all skipsbygging ved Sterkoder Mekaniske. I løpet av perioden åpner Kringsjø og Bergan sykehjem, Atlanterhavsbadet samt Atlanten ungdoms- og kulturskole. Både Tahitifestivalen og Nordic Light fotofestival ser dagens lys. I september 2006 går første salve av til det som skal bli Atlanterhavstunnelen og Kongen åpner Storkaia etter en omfatte byggeperiode.

Folkeavstemmingen om kommunesammenslåing mellom Frei og Kristiansund kommuner i 2004 gir følgende resultat: Frei 51,5 % Ja-stemmer (67,6 % oppmøte), Kristiansund 95,5 % Ja-stemmer (39,5 % oppmøte). Per Kristian Øyen (Ap) blir første ordfører i den sammenslåtte kommunen. Kommunesammenslåing trår i kraft fra 1.1.2008.

I 2010 blir Helseminister Anne Grete Strøm Erichsen møtt av et folkehav som krever at sykehuset i Kristiansund skal få opprettholde akuttilbudet og barne- og fødeavdelingen. Om lag 10 000 innbyggere fra hele Nordmøre deltar i aksjonen.

Året 2012

Januar

Christine Reitan blir kommunens første kvinnelige kommunalsjef.

Ungdomsrådet får talerett i bystyret og ungdommens time innføres.

Bystyret vedtar forslag til hoved-prosjekt for *Levekårs-prosjektet* i perioden 2012-2015.

Kristiansund og Averøy avholder felles formannskapsmøte.

Bystyret vedtar samarbeidsavtalen frem-forhandlet mellom kommunene i Møre og Romsdal og Helse Møre og Romsdal HF.

Februar

Kommunen innfører papirløse møter for formannskapet i perioden 2012-2014, med intensjon om utvidelse av ordningen til å gjelde alle utvalg etter en evaluering høsten 2012.

Kommuneregnskapet for 2011 viser et overskudd på 9,8 mill. kroner. Dette medfører at kommunen meldes ut av ROBEK.

Mars

Kommunen imøtekommer henvendelsen fra IMDi om bosetting med inntil 40 flyktninger per år i perioden 2012-2014.

Kommunen god-kjenner forslag til selskapsavtale for Nordmøre Krisesenter IKS.

Bystyret vedtar *Anskaffelsesstrategi for Kristiansund kommune*.

Oppstart av *FritidsArena* – et nytt tilbud for unge i aldersgruppen 15-30 år med psykiske utfordringer.

April

Kommunen avgir sin uttalelse til *Kollektivstrategi for Møre og Romsdal 2012-2021*.

Kommunen får overlevert 11 elbiler. Innkjøpet av elbilene er et av tiltakene i kommunens miljø-plan.

Årets hovedopptak til barnehagene blir gjennomført. Alle søkere med lovfestet rett og som har søkt innen fristen, blir tildelt plass. Opptaket er samordnet og omfatter samtlige 22 barnehager i kommunen, både kommunale og private.

Mai

Kommunen inngår ny avtale med Atlanten Kunstis AS om leie og videreført drift av Kristiansund kunstisbane.

Kommunen blir tildelt midler til en 100 % kreftkoordinator-stilling finansiert av Kreftforeningen.

Servicekontoret arrangerer den første *Tilflytterkvelden* for å presentere byen og kommunens tjenester for nye kristiansundere.

Juni

Bystyret egengodkjenner, i medhold av plan- og bygningsloven, reguleringsplan med bestemmelser for Skorpa og Meløya samt Port Arthur -havn øst.

Kommunen tegner medlemskap i NFKK - Nettverk fjord- og kystkommuner.

Bystyret vedtar utkast til samarbeidsavtale om etablering og drift av øyeblikkelig hjelp døgnopphold i kommunene Averøy, Gjemnes, Tingvoll og Kristiansund.

Juli

Nettstedet Eksempel kommune vurderer alle Norges offisielle facebooksider, og kårer facebooksidene til Kristiansund som den mest engasjerende i juli måned.

22. juli avduker kommunen et nytt minnesmerke i Kristiansund etter terrortragedien i Regjeringskvartalet og på Utøya.

Kommunen deltar på konferansen *Partnerskap for barnets beste* i Russland, et samarbeidsprosjekt i regi av Kompetanse-senter rus.

August

Kommunen deltar på fylkeskommunens fellesstand under messen Nor Fishing 2012 i Trondheim, og markedsfører Kristiansund som logistikk-knutepunkt og totalleverandør av tjenester for fiskeri- og havbruksnæringen.

Over 600 elever deltar på den årlige presentasjonsdagen i Braatthallen, hvor 37 lag og organisasjoner fra Kristiansund presenterte sine tilbud for ungdom som starter på videregående skole i byen.

September

Bystyret vedtar at det skal etableres 6 leiligheter for funksjonshemmede på kommunal tomt i Roligheten.

Kommune stiller seg positiv til å inngå avtaler om overtakelse av justeringsrett og justeringsplikt etter merverdiavgiftsloven og merverdiavgifts-forskriften kapittel 9 i sammenheng med overtakelse av teknisk infrastruktur fra private utbyggere.

Kronprins Haakon Magnus besøker Atlanten videregående skole i anledning skolens Global Dignity Day.

Oktober

Bystyret vedtar å bevilge inntil 13,9 mill. kroner til ferdigstillelse av forprosjektet til nytt opera- og kulturhus.

Kommunen blir tildelt IA-utmerkelsen 2012 for "det eksemplariske arbeidet virksomheten har gjort i forhold til å få personer med redusert arbeidsevne helt eller delvis tilbake i arbeid gjennom samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv".

Offisiell åpning av rullebaneutvidelsen ved Kristiansund lufthavn, Kvernberget.

November

Den lokale beredskap-en i Kristiansund fungerer godt ved redningsaksjonen når 336 oljearbeidere blir nødevakuert fra en lekk boligplattform.

Kommunal beredskap deltar som observatør under OFFB - Operatørenes Forening For Beredskap - sin katastrofeøvelse i Kristiansund.

Kommunen gjennomfører holdningskampanjen *Sammen skal vi få kjø mindre*, som et strakstiltak for å redusere trafikk-problemene ut av sentrum i rushtiden.

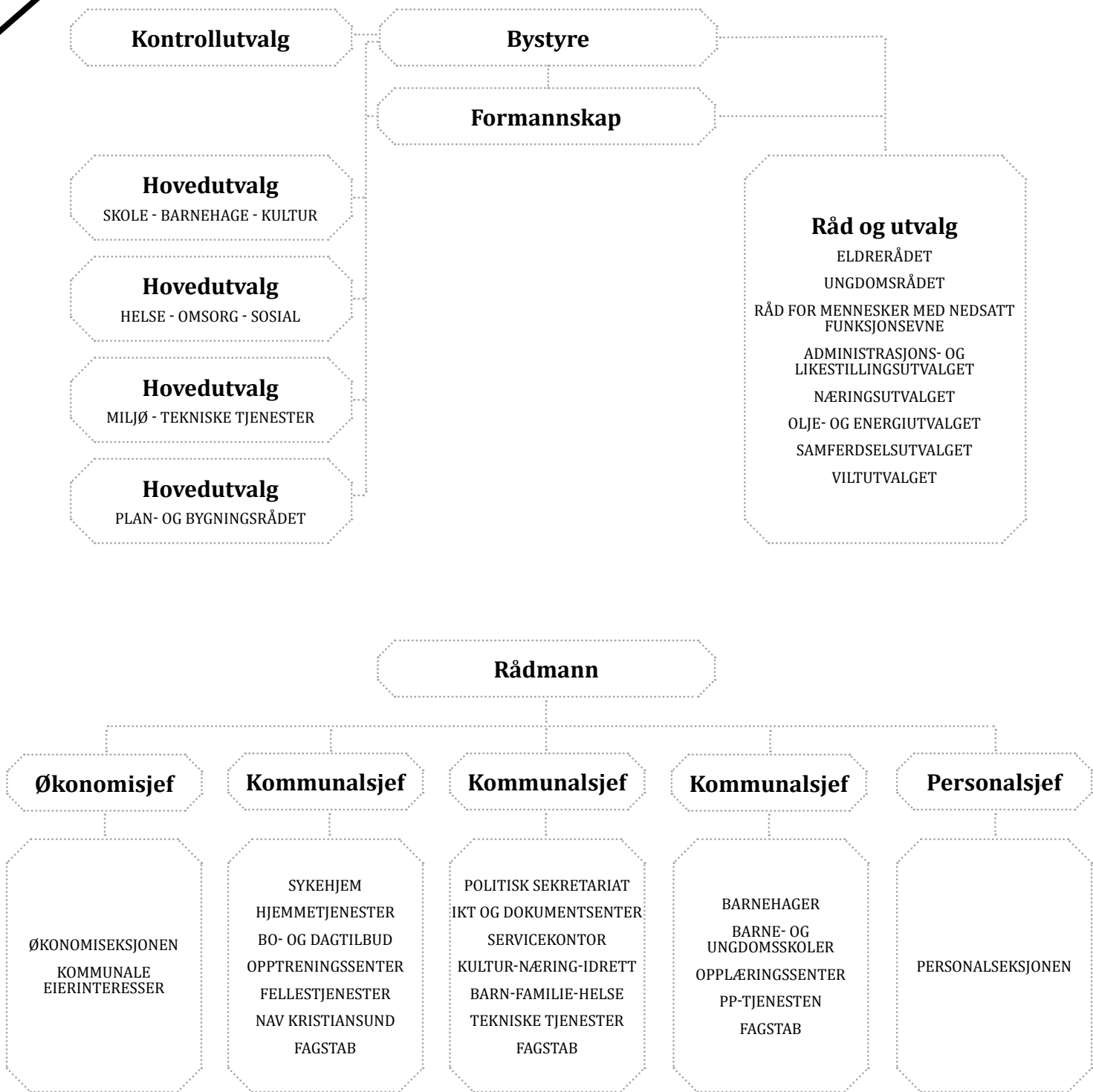
Desember

Bystyret godkjenner *Rammeplan for helhetlig ROS-analyse for Kristiansund kommune*.

Etter om lag 20 år med bompeng-innkrevning på Krifast blir kommunen endelig bomfri.

Kunnskapsminister Kristian Halvorsen besøker Allanengen skole og skolens innføringsklasse for å få informasjon om hvordan kommunen jobber med nyankomne minoritetsspråklige elever.

Organisering



BYSTYRET. Kristiansund bystyre består av 45 medlemmer. Medlemmer med uthevet skrift sitter også i formannskapet. Gruppelederne er merket med *. Ordfører er Per Kristian Øyen (Ap). Varaordfører er Line Hatmosø Hoem (Ap).

								
ARBEIDERPARTIET	Per Kristian Øyen	Line H. Hoem	Kjell Neergaard *	Steinar Magne Betten	Maria Dahl	Kirsti Dyrnes	Bjarne S. Elde	Kjell Terje Fevåg
								
Per Einar Honstad	Steinar H. Høgsve	Hivzija Kazinic	Astrid Krane	Helge Kruse	Anne Elisabeth Nilssen	Hedda E. Nielsen	Sara Benedikte K. Nilsen	Sven Erik Olsen
								
Kirsten Irene Skaret	Harald Martin Stokke	Olaf Torvik	Ole Marius Torvik	Martin Andreas Unger	Christanse R. Yttervik	VENSTRE	Ragnhild Helseth *	Pål Farstad
								
FREMSKRITS-PARTIET	Åge Austheim *	Steinar Berge	Roy Olav Holten	Rita Høgseth	Steve Runar Kalvøy	Geir Nordli	Anette Thomsen	Ole Henning Ødegård
								
HØYRE	Sidsel Sæterøy *	Knut Garshol	Gunnar Owe Gundersen	Roger Arild Kjøl	Anton Monge	Dagfinn Helge Ripnes	Kirsti Sevaldsen	Trond Sæterøy
								
SENTERPARTIET	Maritta B. Ohrstrand *	KRISTELIG FOLKEPARTI	Bernhard Lillevik *	SOSIALISTISK VENSTREPARTI	Viggo Jordahl *	RØDT	Kjell Bjarne Dahl *	Bystyret per 31.12.2012

Ordførerens kommentar

Året 2012 ble et nytt svært godt år for mange næringsbransjer i Kristiansund. Stor optimisme har preget byens næringsliv. Lav arbeidsledighet, god skatteinngang og befolkningsvekst er stikkord som vi sitter igjen med når status skal gjøres opp.

Den store samferdselssaken i året som gikk er at etter om lag 20 år med bompengeneinnkreving på Krifast ble kommunen endelig bomfri. Dette er forventet å gi ytterligere ferdsl og aktivitet.

Etter gjennomført forprosjekt vedtok bystyret hovedprosjekt for *Levekårsprosjektet* i januar. Hovedprosjektet startet opp 1. februar 2012 og skal gå frem til 2015. Et annet viktig tiltak er oppstart av *FritidsArena* – et nytt tilbud for unge i aldersgruppen 15-30 år med psykiske utfordringer.

Også 2012 har vært preget av et omfattende arbeid for å sikre fortsatt livskraft og videre utvikling av Kristiansund sykehus.

Kronprins Haakon Magnus besøkte Atlanten videregående skole i anledning skolens Global Dignity Day, der Kronprinsen er nasjonal stifter. Det er alltid flott å få besøk av representanter for det norske Kongehuset.

I en by med fortsatt optimisme er det svært gledelig at Kristiansund kommune i 2012 ble meldt ut av ROBEK. Kristiansund kommune leverte i 2012 et regnskap i balanse, etter to år med overskudd. En utfordrende økonomisk situasjon medfører at fokus på økonomi og økonomistyring fortsatt må ha høy prioritet for den politiske og administrative ledelse. Skal vi fortsatt levere gode tjenester til befolkningen framover, så må vi ha orden i eget hus.

Vi har i dette året hatt særlig fokus på

- innføring av samhandlingsreformen
- næringsrelaterte saker
- arbeidet med å sikre Kristiansund og Nordmøre et tilfredsstillende sykehustilbud for fremtiden
- arbeidet med nytt opera- og kulturhus
- skoletilbud og eldreomsorg

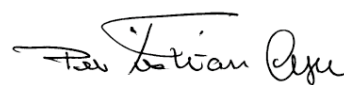
Vi samarbeider godt på Nordmøre. Et eksempel er arbeidet med innføring av samhandlingsreformen, hvor både kommuner og helseforetak aktivt har bidratt til å finne løsninger. Et annet er inngåelse av samarbeidsavtale om etablering og drift av *øyeblikkelig somatisk hjelp med døgnopphold* i kommunene Averøy, Gjemnes, Tingvoll og Kristiansund.

Kommunen innførte løsning for papirløse møter for formannskapet for perioden 2012-2014, og etter en prøveperiode med påfølgende evaluering er dette nå utvidet til å gjelde alle politiske utvalg.

I 2012 fikk ungdomsrådet talerett i bystyret, og ungdommens time ble innført. Dette gir kommunens ungdommer en fin anledning til å komme i direkte dialog med politikerne i bystyret.

Takk til alle som er med på å utvikle denne byen og regionen. Det være seg idrettslag, festivalarrangører, velforeninger eller enkeltpersoner. Takk for godt og viktig samarbeid med LO ytre Nordmøre, Kom Vekst, Bølgen og Nordmøre Næringsråd. Takk til politiet og kirken. Takk til de ansatte på sykehuset og deres tillitsvalgte som arbeider med byens viktigste sak på mange år. Og ikke minst takk til alle ansatte og tillitsvalgte i Kristiansund kommune for det gode arbeidet dere utfører. Knappe økonomiske ressurser, og hele tiden fokus på innsparinger, vil naturligvis slite på mange av dere. Takk til bystyret for konstruktivt og godt samarbeid og til kommunens dyktige administrasjon.

Et nytt spennende år møter oss i 2013.



Per Kristian Øyen
Ordfører

Rådmannens kommentar

Kristiansund opplevde en betydelig befolkningsvekst i løpet av 2012, og hadde ved utgangen av året 24 131 innbyggere.

Kristiansund er regionsenter på Nordmøre. Ekstra gledelig er det derfor at også flere av de omkringliggende kommunene har hatt positiv folketallutvikling. Vi er blitt flere nordmøringer i 2012.

Kristiansund kommune ble i 2012 på nytt vurdert ved hjelp av verktøyet *kommunekompasset*. Kommunen scorer totalt 507 poeng av 800 mulige. Dette er helt i toppen av de norske kommunene som har blitt målt. Resultatet ligger godt over gjennomsnittet blant kommuner med mer enn 10 000 innbyggere, som er evaluert ved hjelp av kommunekompasset.

For å bidra til videre utvikling av Nordmøre må alle kommuner samarbeide om gode løsninger. IKT, innkjøp, legevakt, barnevern, PPT, skatteoppkrever og arbeidsgiverkontroll er eksempler på områder hvor vi har utviklet gode og velfungerende samarbeid.

Arbeidet med utvidelsen av rullebanen ved Kristiansund lufthavn, Kvernberget ble ført til mål med offisiell åpning av rullebaneutvidelsen i oktober 2012. En viktig milepel er også at etter 20 år med bompengeneinnkreving på Krifast ble kommunen bomfri. Dette er hendelser som er viktige i videreutviklingen av Kristiansund som regionsenter.

Samhandlingsreformen har medført at det i 2012 har vært initiert enda flere områder hvor behovet for tett samarbeid naboer imellom er nødvendig. Det utføres et svært godt arbeid med implementering av reformen, men det er grunn til å påpeke at kommunen påføres betydelige merutgifter.

Lokalsamfunnet er i konstant beredskap i arbeidet for å opprettholde og videreutvikle sykehustilbudet og gi befolkningen i regionen et forsvarlig og best mulig tilbud. En viktig beslutning i 2012 var helseforetakets beslutning om ett nytt felles akuttstusykehus for Nordmøre og Romsdal.

Driftsbudsjettet for kommunen var i 2012 på om lag 1,6 mrd. kroner. Kommunen driver virksomhet innenfor et svært bredt fagområde, og den økonomiske situasjonen er utfordrende blant annet som følge av stort press på de kommunale tjenestene. Etter to år med overskudd, ender regnskapet for 2012 i balanse. Kristiansund kommune ble meldt ut av ROBEK i 2012.

Samlet sykefravær for 2012 utgjorde 8,85 %. Dette er en markert nedgang i forhold til 2011, hvor sykefraværet utgjorde 9,78 %. Kommunen ble tildelt *IA-utmerkelsen 2012* for "det eksemplariske arbeidet virksomheten har gjort i forhold til å få personer med redusert arbeidsevne helt eller delvis tilbake i arbeid gjennom samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv".

I 2012 markerte Juulenga barnehage 40 års jubileum, Frei ungdomsskole 30 år, Rensvik barnehage 25 år, Fosna barnehage 20 år, Kristiansund servicekontor 10 år og Kringsjå sykehjem 10 år.

Øyvind Sol skjær og Bjørg Hammervold hadde i 2012 hatt kommunen som arbeidsgiver i 50 år.

Vi takker lederne, gründerne, ildsjelene, ansatte og innbyggere for et godt år, hvor lokalsamfunnet og regionen sammen går fremover.



Just Ingebrigtsen
Rådmann

Styringsverktøy

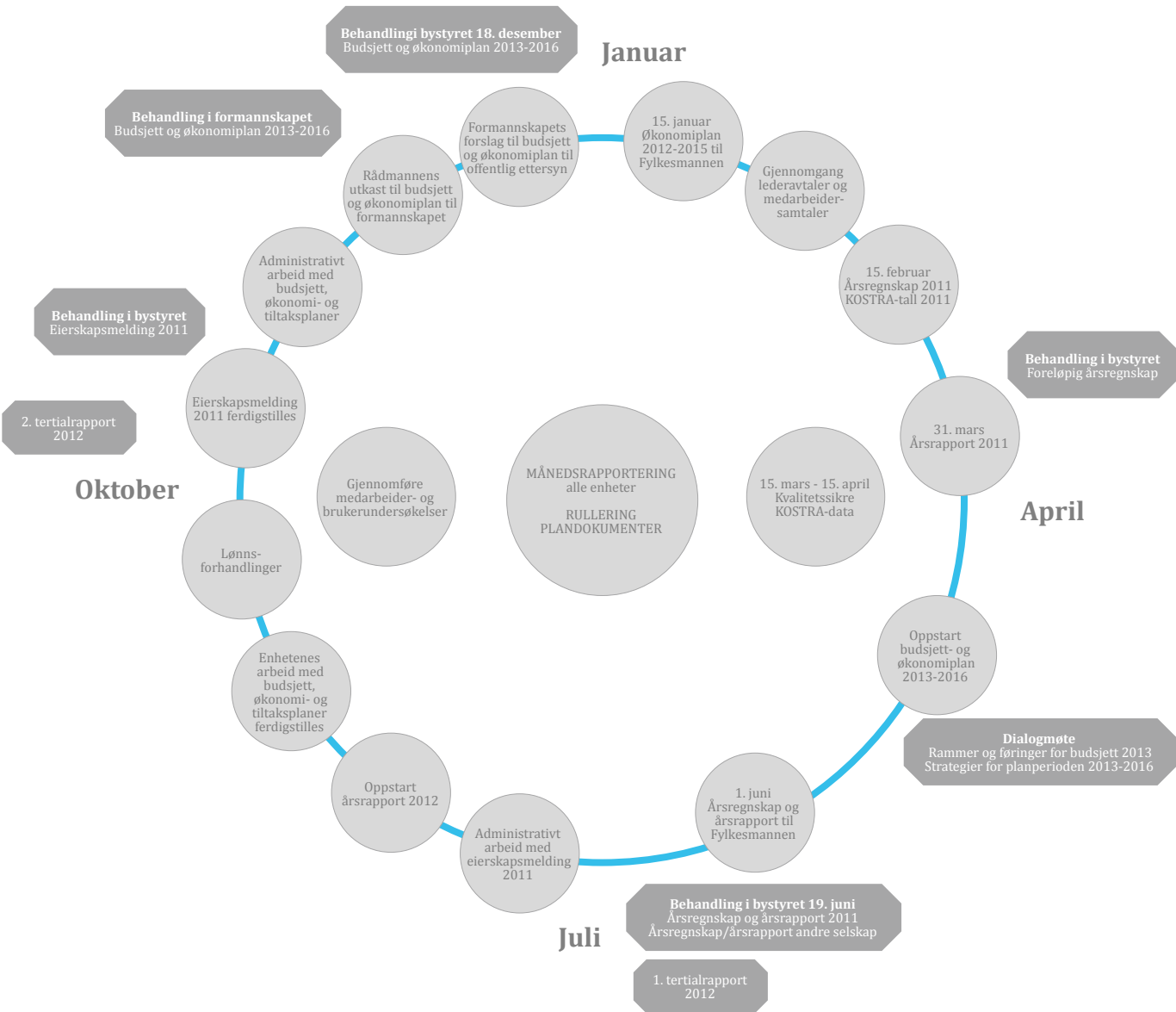
Arbeidet med å utvikle og ta i bruk velfungerende styrings-systemer er en prioritert oppgave.

Årshjul

Årshjulet er kommunens overordnede verktøy for styring og utvikling, herunder også utvikling av kvalitet og effektivitet i tjenestene. Årshjulet synliggjør når ulike prosesser og oppgaver skal

gjennomføres og beslutninger fattes. Figuren nedenfor viser Kristiansund kommunes årshjul for 2012. Administrative oppgaver fremkommer på og innenfor sirkelen, mens politiske oppgaver

er utenfor sirkelen. Årshjulet for 2012 er etterlevd i den grad de nevnte hendelser har vært satt i funksjon.



PLANSTRATEGI. Arbeidet med ny planstrategi ble igangsatt i slutten av 2011 og i september 2012 vedtok bystyret *Planstrategi for Kristiansund kommune 2012-2015*.

Den kommunale planstrategien skal være et hjelpemiddel for bystyret til å avklare hvilke planoppgaver kommunen skal prioritere i valgperioden, og er et egnet verktøy for å vurdere kommunens plansystem, planressurser og samlede planbehov knyttet til kommunedelplaner, tema- og sektorplaner.

Planstrategiarbeidet skal styrke kommunens regionale posisjon, trekke fram sentrale utviklingstrekk og utfordringer på Nordmøre, og involvere flest mulig i tenkingen rundt endringsbehov i kommunen.

PLANSYSTEM. Kommunens plansystem skal ivareta kommunens langsiktige planlegging, samt nasjonale og regionale mål og interesser. Plansystemet skal være forankret i kommuneplanen, og all kommunal planlegging skal ivareta mål og visjoner fastsatt i denne. Hensyn til beredskap og samfunnssikkerhet, kommuneøkonomi og miljø skal ivaretas og forslag til medvirkningsopplegg skal omtales i alle planprogram. I tillegg skal folkehelseperspektivet vurderes.

Kommunens plansystem er todelt. Den ene delen omfatter overordnede og langsiktige kommunale planer som legger opp mål, strategier og tiltak for kommunens samlede utviklingsarbeid og tjenesteyting. Her er kommuneplandokumentene samt andre overordnede tema- og sektorplaner. Den andre delen omfatter budsjett, økonomiplan

og handlingsplaner som har et kortere tidsperspektiv, og som hovedsakelig er innrettet mot gjennomføring av tiltak fastsatt i overordnede planer. Her er også rapporteringssystemer, regnskap og andre dokumenter som skal sikre læring i organisasjonen. Prioritering av tiltak vedtatt i kommunens plansystem, og innarbeidelse av nødvendige drifts- og investeringsutgifter søkes gjennomført i forbindelse med behandling av årlige budsjett- og økonomiplaner.

Av tabellen under fremgår det at rullering av kommunens plandokumenter er en kontinuerlig prosess. Tabellen viser hvilke planer som skulle vært utarbeidet eller revidert i 2012. Dette arbeidet ble i all hovedsak gjennomført, men noe gjenstår innenfor enkelte områder før disse planene kan behandles politisk.

Plandokument	Vedtak	2012	2013	2014	2015	Merknad
Kommuneplan for Kristiansund 2008-2020, samfunnsdelen	2007					Videreføres, nye mål og strategier vedtatt i 2012.
Økonomiplan / årsbudsjett	Årlig	X	X	X	X	Vedtatt 18.12.2012.
Plan for samfunnssikkerhet og beredskap	-	X				Helhetlig ROS-analyse for Kristiansund kommune samt forslag til ny/revidert plan for kommunal kriseledelse ferdigstilles i 2013.
Plan for brannordningen			X			Interkommunal
Strategisk IKT-plan	-		X			
Kommuneplanens arealdel 2009 - 2020	2011					Videreføres
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum	1994	X				Forslag til planprogram er sendt på høring.
Klima- og energiplan	2009		X			
Kommunedelplan for avløp og vannmiljø	2012					Videreføres
Kommunedelplan for vannforsyning	2010					Videreføres
Bypakke Kristiansund (flere planer)	-	X				Forslag til planprogram er utarbeidet. Prosess pågår for å avklare utredningsbehovet før planprogrammet sendes på høring i 2013.
Trafikksikkerhetsplan	2012					Videreføres
Hovedplan for avfall	-			X		
Parkeringspolitisk plan	2007				X	
Kulturplan	2012					Videreføres
Plan for fysisk aktivitet og friluftsliv	2010			X		
Strategisk næringsplan	-		X			
Markaplan	-		X			
Spor - styringsdokument grunnskole	2009		X			
Småspor - styringsdokument barnehage	2009		X			
Plan for videre utbygging og utvikling av pleie- og omsorgstjenestene	2009	X				Vedtatt 4.12 2012.
Plan for boliger og tjenester for personer med utviklingshemming	2009	X				Revisjon gjennomføres i 2013.
Plan for psykiatritjenesten	2009	X				Revisjon gjennomføres i 2013.
Plan for habilitering og rehabilitering	2011					Utredning og organisering av tilbud gjennomføres i 2013.
Plan for den kommunale legetjenesten	2009	X				Videreføres
Boligsosialt handlingsplan	2012					Videreføres
Rusmiddelpolitisk handlingsplan	2012					Videreføres
Interkommunale plan for sjøområdene		X				Interkommunal
Interkommunal strategisk næringsplan		X				Interkommunal

KOSTRA

KOmmune-STat-Rapportering

Et nasjonalt informasjonssystem som gir styringsinformasjon om kommunal virksomhet, administrert og tilrettelagt av Statistisk sentralbyrå (SSB).

Kristiansund kommune hadde ved utgangen av året 24 131 innbyggere. Kristiansund havner dermed i kommunegruppe 13 (K13) som består av de 45 største kommunene i Norge, bortsett fra de 4 største byene. Kristiansund har vært i kommunegruppe 13 siden kommunesammenslutningen mellom Kristiansund og Frei i 2008. I utgangspunktet anbefales det at kommunen forholder seg til den KOSTRA-gruppe den tilhører. Det ligger en grundig vurdering av forhold som inntekspotensiale, utgiftsbehov, demografiske og geografiske forhold med mer til grunn for at en kommune blir satt i en KOSTRA-gruppe. I KOSTRA-sammenheng sammenlignes derfor Kristiansund kommune med kommunegruppe 13 samt gjennomsnitt av alle kommuner i Norge utenom Oslo.

RAPPORTERING. Kommunens rapporterings-system skal bidra til effektiv budsjettoppfølging og sikre læring i organisasjonen. Det har i 2012 vært rapportert i henhold til kommunens årshjul.

Månedrapporteringen skal gi enhetene oversikt over økonomiske nøkkeltall, prognoser og avvik , samt gi rådmannen mulighet for tettere oppfølging og målstyring av de ulike enhetene innenfor sine virksomhetsområder. Rapporteringen omfatter også sykefravær og er et nyttig redskap i det løpende arbeidet med å forbedre tjenesteproduksjonen.

Tertialrapporteringen skal gi bystyret bedre innsikt i, og fundament for, politisk vurdering med tanke på behandling av rammer og føringer i budsjettprosessen, samt oppfølging av tiltak og eventuelle omdisponeringer.

Årsregnskapet skal gi relevant og pålitelig informasjon om kommunens resultat, finansielle stilling og utvikling.

Årsrapporten skal tydeliggjøre sammenhengen til kommunens planverk og gi politikere, innbyggere og ansatte grundig informasjon om kommunen, både når det gjelder overordnet styring, ressursbruk og resultater innenfor ulike områder. For kommuneorganisasjonen skal årsrapporten, foruten å være en evaluering av rapporteringsåret, også fungere som grunnlag for videre planlegging og utvikling av kommunens tjenester og tilbud.

Kommunens eierskapsmelding skal være bystyrets redskap for utøvelse av en målrettet, langsiktig og forutsigbar eierskapspolitikk. Meldingen skal sikre nødvendige styringssignaler til selskapene og tydeliggjøre lokalpolitikernes ansvar. Den er også ment å være et dynamisk og offentlig dokument som kan og skal endres ved behov. Eierskapsmeldingen omfatter kommunens eierstyring og eierskap samt handlingsplan. Kommunens eierskap rulleres årlig, mens hovedrullering av hele eierskapsmeldingen skjer i bystyret hvert fjerde år i forbindelse med valg. Ved behandlingen av kommunens siste eierskapsmelding høsten 2012, ga bystyret klare føringer for en mer aktiv tilbakemelding fra selskaper kommunen er medeier i overfor formannskapet.

Den nasjonale rapporteringen via KOSTRA gir en samlet og systematisk tilgang til en stor del av dataene som rapporteres fra kommunen til ulike statlige organer. Ved hjelp av en kombinasjon av regnskapsdata, data om aktiviteten og om kommunens behov gir systemet informasjon om produktivitet, kommunens prioriteringer og omfanget av tjenestetilbudet. Systemet fungerer som styringsverktøy både som en sentral kilde til nyttig styringsinformasjon, men og gjennom hvordan det påvirker den interne rapporteringen i kommunen. Den tette koblingen mellom regnskapsdata og data om aktiviteten i KOSTRA gir kommunen store muligheter for å analysere egne utgifter opp mot egen aktivitet samtidig som standardiseringen muliggjør nyttige sammenligninger av kommunens resultater med andre kommuner. Systemet hjelper til å rette fokus mot de områdene hvor vi har utfordringer og bidrar til mer effektiv styring.

Alle data som rapporteres som en del av KOSTRA er offentlige og benyttes av en stor gruppe aktører. I tillegg til at kommunen lager interne analyser basert på KOSTRA-data, lages det mange eksterne analyser av blant annet ulike statlige organer, interesseorganisasjoner og media. Analysene brukes som beslutningsgrunnlag og som informasjon om kommunens aktivitet. Offentliggjøring av standardiserte data fungerer dessuten som et styringsverktøy i seg selv fordi eksterne aktører til enhver tid kan vurdere kommunens tjenester basert på en stor mengde data. Som en del av KOSTRA-rapporteringen må alle regnskapsdata i kommunen gi standardisert informasjon om hva utgiftene og inntektene er gått til. Ettersom kommunen har et svært bredt spekter av tjenester, samt at disse er organisert forskjellig i den enkelte kommune, er denne informasjonen verdifull som styringsgrunnlag.

De utfordringer som er påpekt stiller betydelige krav til etablering av gode rapporteringsrutiner for så vel økonomiske styringsdata som for annen tjenesterapportering. Det viser seg også ved fastlegging av de kommunale inntekts-forutsetninger at bruk av KOSTRA blir stadig mer sentralt. Dette krever at kommunen på lokalt plan også retter større oppmerksomhet mot bearbeidelse og bruk av disse data.

DIALOGMØTER. Det har i 2012 vært gjennomført dialogmøter i henhold til kommunens årshjul. Dialogmøtene skal sørge for en tidlig og grundig kommunikasjon mellom politisk og administrativt nivå i budsjettprosessen.

Dialogmøtet med bystyret omfatter årsrapport og revidert nasjonalbudsjett, mens møtet med formannskapet omfatter en presentasjon og dialog med alle rammeområdene. Fokus skal være på tjenesteinnhold med tilhørende muligheter og utfordringer, ikke på salderings-messige forhold, og skal ta utgangspunkt i relevante KOSTRA-data og vedtatte styringsdokumenter.

Det har vist seg utfordrende å få dialogmøtene til å fungere på en optimal måte, og nye innfallsvinkler bør forsøkes for å øke felles nytteverdi av slike prosesser.

UNDERSØKELSER. Interne *medarbeiderundersøkelser* skal, i tillegg til å gi kunnskap om de ansattes oppfatning om hvorvidt kommunen driver en helhetlig og samordnet tjenesteyting, også gi kunnskap om organisasjonens evne til omstilling, fornyelse og utvikling.

Eksterne *bruker- og innbyggerundersøkelser* skal benyttes som kartleggings-, dokumentasjons- og forbedringsverktøy på ulike tjenesteområder for å måle objektiv og brukeropplevd kvalitet på kommunale tjenester. Tilsvarende skal interne undersøkelser for stabs- og støttefunksjonene kartlegge samspill og servicenivå innad i organisasjonen.

Repeterende undersøkelser skal gi svar på om tjenesten forbedres som følge av tiltak etter kartlegging. Gjennomførte undersøkelser i 2012 er omtalt under området "Innbyggere og brukere" i perspektiv-delen.

KOMPETANSEKARTLEGGING. Kommunens kompetansekartleggingssystem er et viktig verktøy for å kunne nå målene i arbeidsgiver-strategien som handler om å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver gjennom å rekruttere, utvikle og beholde arbeidstakere. Systemet gir en oversikt over organisasjonens kompetanse-beholdning samtidig som det er et godt ledelsesverktøy for å systematisere kompetanse-planlegging og sikre god gjennomføring av medarbeidersamtalene.

Systemet som benyttes til kompetansekartlegging er en lokalt utviklet løsning og rådmannen vurderer nå om kommunen skal få på plass en standardisert løsning.

Virksomhetsstyring

Virksomhetsstyring favner all ledelsesmessig **aktivitet, styring og kontroll** som er innrettet mot å iverksette politiske vedtak, prioriteringer, mål og føringer, og å skape best mulige resultater.

I et helhetlig virksomhetsperspektiv er risiko-reduksjon gjennom styrket internkontroll bare ett av flere viktige siktemål. Andre viktige siktemål er fokus på strategisk ledelse, levering av resultater i tråd med vedtatte mål og kontinuerlig kvalitetsforbedring i tjeneste-produksjonen.

Kommunen har per i dag ikke et helhetlig elektronisk system som ivaretar dette.

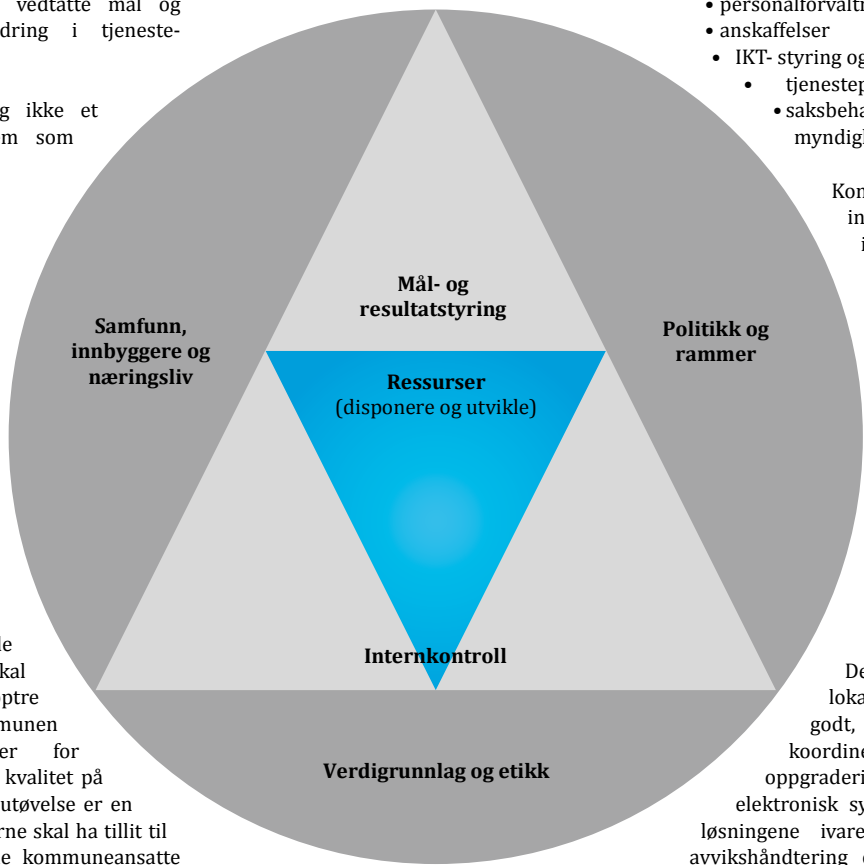
ETIKK. Kommunens visjon, grunnverdier og leveregler utgjør kommunens verdi-grunnlag. Summen av dette skal være kommunens vilje og evne til å bygge opp og videreutvikle et godt omdømme.

Etisk bevissthet skal knyttes til handlinger i forbindelse med kommunens økonomi, anskaffelser, miljø og sosiale forhold for at kommunen skal være i stand til å opptre samfunnsansvarlig. Kommunen har etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte. Etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Målet er at alle kommuneansatte skal være seg dette bevisst.

God etisk standard skal prege ansatte, både i møte med brukere, kunder, leverandører, arbeidskollegaer og folkevalgte, samt i etterlevelse av regelverk og kontrollsystemer. Egne retningslinjer for korrupsjonsforebyggende tiltak ble innført i august 2012. Disse skal gjøre det lettere å håndtere etiske dilemmaer i

vurdering av situasjoner og handlinger som tar høyde for rettslige, etiske og omdømmemessige forhold.

INTERNKONTROLL. Internkontroll er en del av et kvalitetssystem og handler om kommunens interne styring og egenkontroll. Internkontroll er et hjelpemiddel for styring og utvikling av den



”Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjer, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.”

Det ligger således til rådmannen å sørge for at regelverket følges og at kommunen har betryggende kontroll innenfor

- økonomiforvaltning
- personalforvaltning
- anskaffelser
- IKT- styring og informasjonssikkerhet
- tjenesteproduksjon
- saksbehandling og myndighetsutøvelse

Kommunen har tatt i bruk interne løsninger og håndbøker innenfor flere tjeneste-områder. Både økonomi- og personalseksjonen har utarbeidet omfattende håndbøker som er tilgjengelig på kommunens intranettløsning. I 2012 ble det i tillegg utarbeidet en innkjøpshåndbok som skal ivareta kommunens anskaffelsesprosess. Det er også utarbeidet løsninger for pleie og omsorg, skole, barnehage og HMS generelt.

De fleste løsningene er bygd lokalt. Selv om disse fungerer godt, er det utfordringer med koordinering, videreutvikling og oppgradering når det ikke er et helhetlig elektronisk system vi benytter. De lokale løsningene ivaretar ikke dokumentstyring, avvikshåndtering og risikovurderinger på en tilfredsstillende måte.

daglige driften. Hensikten med internkontroll er å oppnå kvalitetsforbedring og sikre at kommunen ivaretar sine oppgaver i samsvar med kravene i lovgivingen.

Formelle krav om egenkontroll er hjemlet i KommuneLOVENS § 23 (2), hvor det står:

KOMMUNEKOMPASSET. Kommunekompasset er et verktøy for strategisk utvikling av den kommunale organisasjonen og for vurdering av forvaltningspraksisen. Verktøyet tar utgangspunkt i at en kommune er en sammensatt organisasjon med fire hovedoppgaver:

1. Kommunen som politisk/demokratisk arena.
2. Kommunen som ansvarlig for tjenesteproduksjon overfor innbyggerne.
3. Kommunen som myndighetsutøvende organ i henhold til lover og forskrifter.
4. Kommunen som samfunnsutvikler.

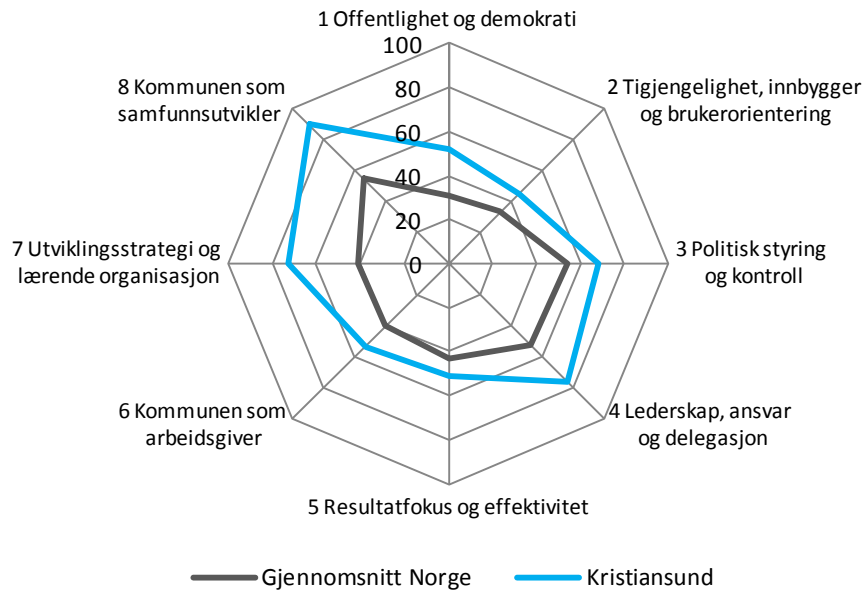
Kommunekompasset er utviklet for å avspeile kompleksiteten i disse oppgavene.

Kommunen vedtok i 2009 å ta i bruk kommunekompasset som en del av kommunens virksomhetsstyring. KS-Konsulent ble engasjert til å bistå i dette arbeidet, og i 2010 ble det gjennomført en evaluering av forvaltningspraksisen i kommunen. Resultatene var stort sett gode, men fastslo at de system, rutiner, arbeidsform og prosedyrer som kommunen jobber etter, fortsatt har et forbedringspotensiale.

KS-Konsulent anbefalte at kommunen først startet med å utvikle et helhetlig system for

styring og utvikling basert på bruker-, medarbeider-, og innbyggerundersøkelser, og sette dette inn i et helhetlig styrings- og utviklingsperspektiv for således å styrke årshjulstankegangen. Anbefalingen ble fulgt opp ved at kommunen i 2011 ble deltaker i *KS EffektiviseringsNettverkene* og tok i bruk verktøyet *bedrekommune* til måling av tjenestekvalitet, bruker- og medarbeider-tilfredshet. Videre har kommunen ved utgangen av 2012 sagt ja til å være med på anskaffelse av et felles kvalitetssystem for ORKidé-kommunene, med opsjon på utvidelse av systemet til å omfatte helhetlig virksomhetsstyring.

En ny evaluering av kommunens forvaltningspraksis er gjennomført i 2012. Kristiansund oppnådde 507 av 800 mulige poeng. Dette er det beste resultatet i landet av de kommuner som har gjennomført måler ved hjelp av kommunekompasset i 2012. Tilsvarende resultat i 2010 var 442 poeng, noe som betyr at vi har forbedret oss med 65 poeng. Hovedkonklusjonen er derfor at kommunen på de 8 fokusområdene som kommunekompasset måler oppnår svært gode resultater, både nasjonalt og sammenlignet med oss selv over tid.



KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 3- POLITISK STYRING OG KONTROLL
Kommunens styringssystem, hvordan er transformasjonen fra politiske vedtak og ut i organisasjonen, samt tilbakerapportering til politisk nivå

Styrker

- Kommunen har en tydelig og felles eiet verdiplattform
- Tydelig beskrevet styrings- og oppfølgingsmodell (årshjul)
- God eierskapsmelding for styring av IKS, KF, etc
- Gjennomført og helhetlig delegasjonsreglement
- Gode rapporteringsrutiner
- Systematisk forvaltningsrevisjon
- God sammenheng mellom de politiske ambisjonene og tilgjengelig ressurser
- Ryddige og klare linjer i samspillet mellom politikk og administrasjon

Utfordringer

- Revitalisere kommunens visjon
- Ha fokus på å få til en helhetlig styrings- og oppfølgingsmodell som inkluderer mer enn bare økonomi
- Utvikle systematikken og innholdet i rapporteringen til politisk nivå på resultatopptåelse gjennom året
- Utvikle et enda bredere grunnlag for sammenligninger med andre kommuner
- Utvikle videre sammenheng mellom resultat og ressursbruk
- I større grad å diskutere resultater gjennom året og ikke bare i årsrapporten
- Vurder om politikerne i større grad burde dra på tjenestebesøk/befaring ute i tjenestene
- Holde fokus på folkevalgtopplæring gjennom hele perioden

Svakheter

- Mangler tydelige resultatindikatorer i styringsdokumentet og i den strategiske dialogen om resultater
- Gjennomfører ikke dialogseminar mellom politikere, virksomhetsledere og tillitsvalgte
- Folkevalgtundersøkelser gjennomføres ikke

KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 7 - UTVIKLING AV VIRKSOMHETEN
Hvordan kommunen jobber med utvikling, fornyelse, innovasjon og organisatorisk læring

Styrker

- Kommunen har en helhetlig plan/ system for utviklingsarbeid
- Det pågår et sammenhengende og aktivt utviklingsarbeid i kommunen
- Kommunen gjennomfører jevnlig ekstern egeninitiert kvalitetsvurdering
- Samhandler systematisk med eksternt kompetansemiljø
- Belønner gode ideer og godt arbeid
- Flinke til å spre de gode historiene
- Gode på administrative støttesystemer og integrert programvare (IKT)

Utfordringer

- Ta i bruk et felles kvalitetsverktøy for hele organisasjonen
- Har ikke et system som tilrettelegger og stimulerer medarbeiderne til kreativitet og nytenkning
- Sørge for at alle ansatte får tilgang til pc
- Alle ansatte har ikke kommunal e-postadresse
- Har jobbet en god del med å integrere IKT som en basisferdighet/krav til ledelsen på lik linje med krav til fag, personal og økonomi, men det gjenstår fortsatt en del.

Svakheter

- Har ikke en oppdatert IKT-strategi
- Spisser ikke utviklingsarbeidet gjennom å jobbe for eksterne utmerkelser

INDEKS

Med bakgrunn i etableringen av KOSTRA laget Stiftelsen Allforsk den første kommunale produksjonsindeksen i 2001, hvor formålet var å lage et samlemål for kommunenes tjenestetilbud.

Produksjonsindeksen er basert på produksjonsindikatorer for utvalgte sektorer og sier noe om nivået på produksjonen i forhold til størrelsen på målgruppen for tjenestene. Indeksen er ment å vise hvor godt tjenestetilbud som blir gitt til innbyggerne i ulike målgrupper sammenlignet med andre kommuner. Tjenestene som inngår i produksjonsindeksen er barnehager, grunnskole, primærhelsetjeneste, pleie og omsorg, barnevern, sosialtjenester og kultur. Disse tjenestene utgjorde om lag 75 % av kommunenes brutto driftsutgifter i 2011. For Kristiansund utgjorde de samme tjenestene i underkant av 77 % av brutto driftsutgifter i 2011.

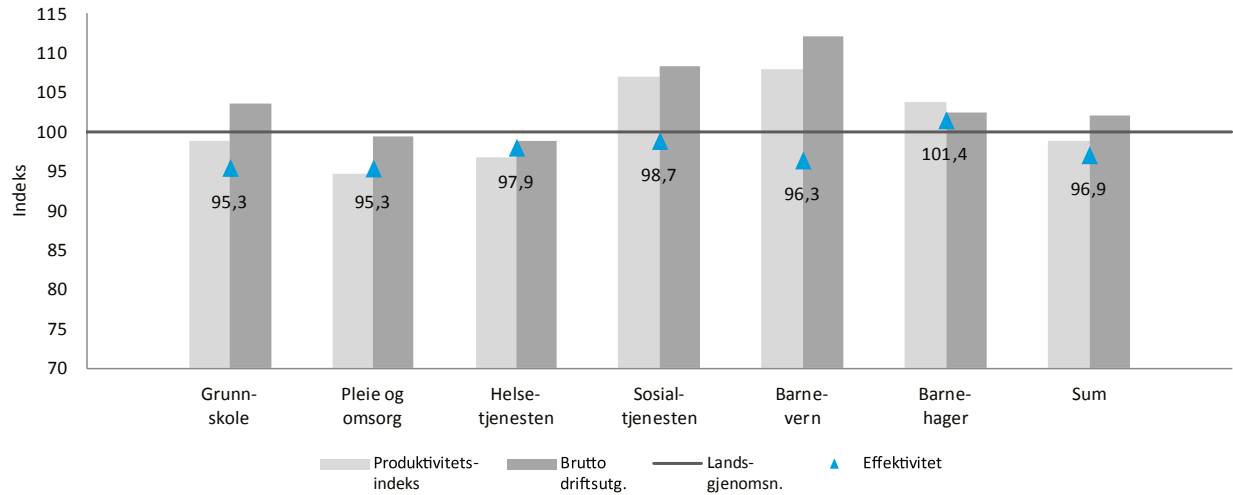
Kommunal- og regionaldepartementet benytter ikke produksjonsindeksen til utmåling av rammetilskudd, skjønnstilskudd og andre midler som overføres til kommunene fra staten. Indeksen brukes kun til informasjon for departementet, og er med på å øke kunnskapen om hvordan ressursene i kommunene blir utnyttet og hva innbyggerne får igjen av tjenester.

EFFEKTIVISERINGSNETTVERK. Kommunenes Sentralforbund (KS) har i lang tid drevet et effektiviseringsnettverk for de 10 største kommunene i landet. Formålet med slike nettverk er å få deltakerkommunene til sammen å skape en arena for analyse, erfaringsutveksling, benchlæring og forbedringer. Metoden innebærer i korte trekk at kommunene

- kartlegger tjenstedata på utvalgte områder
- sammenligner effektivitet og kvalitet
- utveksler erfaringer og finner beste praksis
- setter mål på forbedringer

KS etablerte i 2011 et effektiviseringsnettverk for kommuner med mer enn 20 000 innbyggere (20+ kommuner), og kommunen har siden starten deltatt i dette nettverket innenfor tjenestene grunnskole og pleie/omsorg.

Gjennom arbeid i nettverket, og i egen kommune mellom samlingene, har en fått økt innsikt i flere sentrale drivere og styringsparametre innenfor tjenesteområdene. Kommunen har gjennom prosessen gjennomført flere brukerundersøkelser, og ved bruk av verktøyet *bedrekommune* har kommunen startet arbeidet med systematisk måling av tjenestekvalitet. Dette er imidlertid et område hvor forbedringspotensialet er betydelig, og arbeidet med systematisk gjennomføring av medarbeider- og brukerundersøkelser må få større fokus fremover.



I løpet av 2012 er det gjennomført to samlinger á to dager i hvert av nettverkene for grunnskole og pleie/omsorg. Effekten av å arbeide sammen med andre kommuner oppleves som betydelig og verdifull. Kommunen har i samarbeid med KS fremskaffet og bearbeidet data som gir et forbedret grunnlag for å ta riktige strategiske valg for videre utvikling av tjenestene.

Arbeidet i nettverkene ble avsluttet i 2012, og de overordnede resultater ble presentert på en rådmannssamling i januar 2013. I den avsluttende rapporten som KS presenterte fremkommer blant annet:

- 20+ kommunene har i gjennomsnitt lavere disponibel inntekt enn resten av landet.
- Forskjeller i effektivitet gjør at forskjeller i netto driftsutgifter ikke slår direkte ut i forskjeller i tjenesteproduksjon.
- Deltakerkommunene har svært lav ressursbruk på administrasjon og gjennomgående

lave netto driftsutgifter på de andre tjenesteområdene.

- Kristiansund har lavere ressursbruk og lavere produktivitet enn gjennomsnittet innenfor pleie/omsorg og helsetjenestene.
- Kristiansund har høyere ressursbruk enn gjennomsnittet i grunnskolen, sosialtjenesten og barnevernstjenesten, men lavere produktivitet enn gjennomsnittet.
- Kristiansund har høyere ressursbruk og høyere produktivitet enn gjennomsnittet innenfor barnehagetjenesten.

Grafen på forrige side viser sammenhengen mellom produktivitetsindeks, driftsutgifter og effektivitet for Kristiansund kommune samholdt med landsgjennomsnittet for 2011.

Utfordringer

Det har de siste årene blitt økt fokus på internkontroll i det offentlige for å sikre at regelverk og interne retningslinjer overholdes, samt avdekke eventuelle områder hvor man ikke er gode nok til å dokumentere prosesser. For å lykkes med systematisk egenkontroll kreves det en fastlagt systematikk som utvikler kompetanse, forståelse og lojalitet i organisasjonen. Innføring av et helhetlig elektronisk system, som tilfredsstiller interne krav samt lover og forskrifter om internkontroll innenfor alle kommunens tjenesteområder, vil være av stor betydning for videre utvikling. Ansatte møter også daglig utfordringer og problemstillinger knyttet til etikk i sitt arbeid. For å øke den etiske kompetansen i kommunen må områdene etikk, antikorrupsjon og internkontroll ha særlig oppmerksomhet i tiden fremover.

Hvis kommunen ønsker å utvikle seg videre på de fokusområdene som kommunekompasset vurderer, anbefaler KS-konsulent at kommunen i første rekke får på plass et helhetlig system for i langt større grad å innhente brukernes og de ansattes opplevelser av kommunen gjennom bruker- og medarbeiderundersøkelser. Denne styringsinformasjonen må inngå i et styringssystem hvor kommunen tydeliggjør sine målsettinger, basert på en forbedring av resultatene kommunen får igjennom bruker-, medarbeider- og innbyggerundersøkelser. Kombinert med objektiv informasjon/indikatorer om kvalitet og økonomi, vil kommunen kunne videreutvikle seg i et resultat- og effektivitetsperspektiv.

Kommunens valg om å innføre et helhetlig elektronisk kvalitetssystem og virksomhetsstyring er således i tråd med både lovverk og KS-konsulent sine anbefalinger.

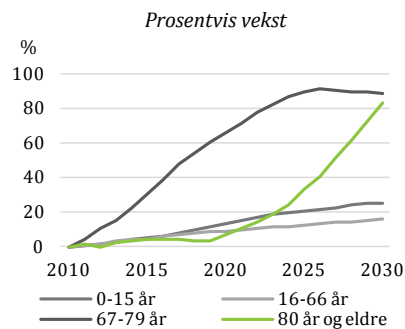
STRATEGI

Demografi

Kristiansund skal ha en langsiktig befolkningsvekst på linje med de andre byene i fylket, og legge aktivt til rette for høy livskvalitet for sine innbyggere.

Hvordan innbyggerne vil oppleve tjenestene i 2030 er helt avhengig av hvordan kommunen utvikler tjenesteproduksjonen i årene framover. Det vil være avgjørende at tjenesteproduksjonen er mest mulig kostnadseffektiv og at organisasjonen er omstillingsdyktig for å møte endrede krav og behov i befolkningen.

BEFOLKNINGSUTVIKLING 2010-2030. Prognoser fra Statistisk sentralbyrå viser at befolkningen i Kristiansund forventes å øke. Det forventes at det vil være nærmere 30 000 innbyggere i år 2030, noe som er en økning på omlag 27 % i forhold til år 2010. Dette vil i stor grad være positivt for kommunen, men vil kunne gi utfordringer knyttet til kommunens tjenestetilbud.



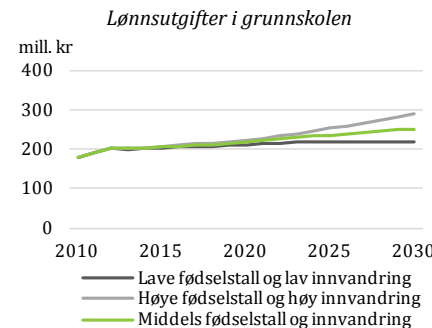
Per 31.12.2012 hadde Kristiansund 24 131 innbyggere. Dette er en økning på 318 personer i forhold til 2011. Det er to faktorer som påvirker folketallet i kommunen; fødselsoverskudd og nettoinnflytting. Det siste tiåret har det i gjennomsnitt vært født i underkant av 250 barn hvert år i Kristiansund, hvor 2009 hadde høyest antall fødsler med 282. I samme periode har fødselsoverskuddet vært positivt hvert år, bortsett fra i 2001. I 2012 ble det født 264 barn i Kristiansund, og dette medførte at det ble et fødselsoverskudd på 44 personer.

Nettoinnflyttingen har stort sett vært positiv i perioden 2000-2012. I 2012 hadde Kristiansund en netto tilflytting på 274 personer. Av de 1 220 som flyttet til Kristiansund kom 372 fra utlandet.

Utviklingen ser ut til å være svært positiv da netto innflytting til Kristiansund de siste tre årene er den høyeste noen gang. Den viktigste årsaken til den positive nettoinnflyttingen er tilflytting fra utlandet, samtidig som Kristiansund i perioden 2008-2012 var en av de kommunene i Møre og Romsdal med størst innenlandsk tilflytting.

ALDERSGRUPPE 0-15 ÅR. Antall barn i alderen 0-15 år har samlet sett holdt seg på omlag samme nivå de siste årene. Aldersgruppen 0-5 år og 13-15 år har steget noe, mens aldersgruppen 6-12 år har gått noe ned. Fram mot 2030 forventes aldersgruppen 0-15 år å øke med nærmere 26 % i forhold til år 2010. Antall barn fra 0-5 år forventes å øke med 25 % til 398 barn fram til 2030 i forhold til år 2010. I 2012 var andelen barn fra 0-5 år med barnehageplass 78 %. Dersom kommunen skal oppfylle kravet om full barnehagedekning, vil det være behov for å bygge ut 257 nye barnehageplasser i Kristiansund innen 2030.

Antallet barn mellom 6-15 år vil etter prognosene øke med 26 % fra 2010 til 2030. Dette betyr at det vil være 721 flere elever i grunnskolen i Kristiansund i 2030 enn det er i dag. Med dagens lærerdekning på gjennomsnittlig 7,70 elever per årsverk vil utviklingen medføre et behov for 94 flere årsverk i 2030 sammenlignet med i dag. Lønnsutgiftene utgjør omkring 91 % av utgiftene på rammeområdet grunnskole. Med dagens lærerdekning og lønnsnivå forventes disse, som følge av flere elever, å øke fra dagens 202 mill. kroner til 252 mill. kroner i 2030.



Prognosene er sårbare for utviklingen i innvandring og fødselstall. Med et lavt anslag på innvandring og lave fødselstall vil utgiftene øke til 218 mill. kroner, mens ved høye anslag vil lønnsutgiften forventes å øke til 290 mill. kroner. Forskjellen på 72 mill. kroner viser usikkerheten i prognosene som følger av usikkerheten i befolkningsveksten i den unge delen av befolkningen.

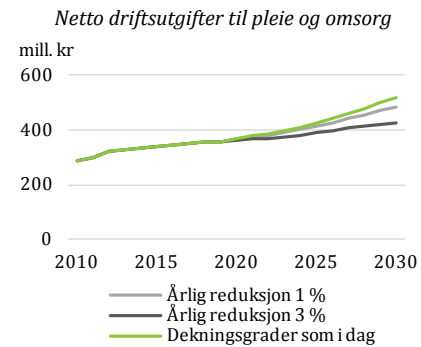
Økningen i antall elever i grunnskolen vil også kunne medføre investeringer i bygningsmasse, men omfanget er mer usikkert. Dette vil være avhengig av hvordan skolestrukturen styres. I dag er presset på flere av skolene i kommunen relativt stort. Dersom boligutbyggingen rundt disse skolene fortsetter, kan dette løses på to måter; enten at flere elever må gå på skole utenfor nærområdet sitt eller investering i ny bygningsmasse.

ALDERSGRUPPE 16-66 ÅR. Aldersgruppen 16-66 år forventes å øke med 16 % i befolkningsframskrivingen i forhold til år 2010. I dag er andelen av befolkningen i Kristiansund som er i yrkesaktiv alder på 67 %. Denne andelen forventes å bli redusert til 62 % i 2030. Andelen eldre fra 67 år og oppover forventes å øke fra 14 % i år 2012 til 19 % i 2030. Dette vil isolert sett resultere i at det er mindre skatteinnngang til kommunen ettersom pensjonsinntektene i Norge beskattes med omlag halvparten av skatteprosenten for de yrkesaktive. Hvordan inntektene gjennom skatt og rammetilskudd til kommunen vil bli totalt sett, avhenger av hvordan staten bidrar gjennom inntektssystemet.

ALDERSGRUPPE 67 ÅR OG OVER. Befolkningsveksten vil hovedsakelig komme i den eldre delen av befolkningen, først i gruppen 67-79 år og deretter i gruppen over 80 år. Det er spesielt de store kullene som ble født etter 2. verdenskrig som forklarer denne utviklingen. I motsetning til den noe usikre utviklingen i fødselstall og innvandring, som bestemmer veksten i den yngre delen av befolkningen, er veksten i gruppen av eldre sikrere, fordi denne gruppen allerede bor i kommunen og i mindre grad flytter enn yngre.

Kommunens samlede utgifter tilknyttet pleie- og omsorgssektoren ligger i dag på omlag 320 mill. kroner, fordelt på pleie i hjemmet og pleie i institusjon. Skal Kristiansund kommune kunne opprettholde dagens tjenestetilbud og omfang vil det kreve en betydelig vekst i sektoren. Basert på dagens andel mottakere av pleie- og omsorgstjenester, og dagens kostnader med å levere tjenestene, forventes utgiftene å øke med 62 % til 518 mill. kroner fram mot 2030 som følge av befolkningsutviklingen. Prognosen forutsetter at de reelle kostnadene ved å tilby tjenesten er de samme i 2030 som i dag, samt at andelen i hver aldersgruppe som mottar tjenester er de samme som i dag.

Begge disse forholdene er usikre. En hypotese går på at den eldre befolkningen blir friskere slik at det blir relativt færre mottakere av pleie- og omsorgstjenester. I 2030 vil dessuten gruppen av eldre 80 år og over ha en lavere gjennomsnittsalder enn i dag. Dette kommer av at de som kommer inn i denne gruppa rundt 2030 er flere per årskull enn de som var der. Basert på det kan vi forvente at andelen mottakere i denne gruppen, blir færre.



Prognosene er basert på informasjon om dagens dekningsgrader for aldersgruppene, samt reknskapsinformasjon. I beregningene forutsettes det at utgiftene er fullstendig variable med antallet mottakere.

Med dagens nivå på tjenestene vil utgiftene øke til 370 millioner i 2020. Deretter vil veksten øke betydelig, ettersom antallet 80 år og eldre vokser mer. Med dagens nivå vil antallet mottakere som er 80 år eller eldre i 2030 forventes å være 905 mot dagens 494. Med 1 % reduksjon i andelen som mottar tjenester hvert år fra 2020, vil

antallet reduseres til 811, mens det med 3% reduksjon vil reduseres til 648.

Prognosene over er relativt sikre i forhold til befolkningsutviklingen, men det er betydelig usikkerhet omkring kostnadene ved å tilby tjenestene som i stor grad vil bestemmes av lønnsutviklingen i omsorgsyrkene samt hvordan tjenesteproduksjonen utføres.

I bystyret er det vedtatt flere planer som er knyttet til befolkningsutvikling og levekår. Plan for videre utbygging og utvikling av pleie- og omsorgstjenestene 2009-2024 er den mest omfattende av disse planene, og er direkte knyttet til endringen i befolknings-sammensetningen og en stor økning i antall eldre. Det legges her opp til en betydelig utbygging av heldøgns plasser, omsorgsboliger, hjemmetjenester, dag- og aktivitetstilbud, legetjenester samt fysio- og ergoterapitjenester.

Utfordringer

Befolkningsutviklingen fram mot 2030 viser at det i all hovedsak er økningen i andelen eldre som vil gi Kristiansund de største utfordringene, spesielt knyttet til kommuneøkonomien. Det er ikke bare Kristiansund som vil oppleve denne endringen i befolknings-sammensetningen, men utviklingen forventes å være sterkere i Kristiansund enn i landet som helhet.

Skjev aldersfordeling kan gi skjevheter mellom utgifter og inntekter, men i den grad utgiftsutjevningen i inntektssystemet treffer, vil demografiendringer i prinsippet ikke ha betydning for kommunens økonomiske handlefrihet. Gjennom utgiftsutjevningen skal det sikres at kommunene er i stand til å tilby befolkningen et likeverdig tjenestetilbud gjennom utjevning av ufrivillige kostnader. Utgangspunktet er derfor at endringer i innbyggertall og alderssammensetning vil føre til endringer i etterspørsel og at dette i neste omgang vil føre til tilsvarende endringer i kommunens rammetilskudd. Dette er under forutsetning av at staten har klart å bygge opp handlefriheten i den økonomiske politikken for å ta høyde for økte utgifter som følge av befolkningsendringene.

Innvandrerbefolkningen i Kristiansund vokser og er den største enkeltfaktoren til veksten i folketallet. I 2008 var 1 198 innbyggerne i Kristiansund av utenlandsk opprinnelse, i 2012 var tallet 1 971. Innvandrerne kommer hovedsakelig fra Europa og Asia. Innvandringen kan gi kommunen nye utfordringer på flere områder, men er også en viktig ressurs. Uten tilflytting fra utlandet ville det allerede vært vanskeligheter med bemanning innenfor pleie og omsorg. Mangel på arbeidskraft innen pleie og omsorg vil øke i årene framover, og utenlandsk arbeidskraft er helt nødvendig for å kunne opprettholde og utvikle tjenestetilbudet.

Kristiansund som regionsenter

Kristiansund skal være et sterkt, raust og inkluderende regionsenter for hele Nordmøre.

Strategier

- ▷ Kristiansund skal initiere, lede der vi må, og delta i regionale og interkommunale utviklingsprosjekter og tiltak.
- ▷ Kristiansund skal tydeliggjøre og forsterke sin rolle som regionsenter gjennom dialog og samarbeid med nordmørskommunene, og som aktiv deltaker i regionale samarbeidsorganer som ORKidé, Samspleis, Kristiansund og Nordmøre Havn IKS og Destinasjon Kristiansund og Nordmøre.
- ▷ Kristiansund kommune skal bidra til et best mulig samarbeid mellom nærliggende byer, og utvikle et godt samarbeid med naboregionene.
- ▷ Regionsenteret har et særlig ansvar for å bidra med
 - et mangfoldig og omfattende kulturtilbud
 - et variert og spennende handelstilbud samt godt utbygde private og offentlige servicetilbud
 - gode helsetilbud og sykehustjenester
 - et godt høyskoletilbud
 - et robust og bredt sammensatt næringsliv
 - et attraktivt sentrum

PLANSTRATEGI. Planstrategiarbeidet skal styrke kommunens regionale posisjon, trekke fram sentrale utviklingstrekk og utfordringer på Nordmøre, og involvere flest mulig i tenkingen rundt endringsbehov i kommunen.

Ny *Planstrategi for Kristiansund kommune 2012-2015* ble vedtatt i bystyret 25.9.2012. I arbeidet med planstrategien har Kristiansund gjennomført felles informasjons-/diskusjonsmøte hvor alle nordmørskommunene deltok. Formålet var både å dele kunnskap og tilby bistand til deltakerkommunene, men også å skape en arena for videre plansamarbeid.

SAMHANDLINGSREFORMEN. Kommunen skal være aktiv i innføringen av samhandlingsreformen og utvikle et godt samarbeid med nabokommunene basert på kommunens regionsenterrolle.

I Kristiansund er det etablert et omfattende samarbeid mellom kommunen og helseforetaket innenfor elektronisk samhandling, behandlingsplasser, helsepedagogikk med mer.

I forhold til våre nabokommuner samarbeides det blant annet om legevakt, utvikling av Rokilde utviklingssenter for sykehjem, pasient- og brukeropplæring samt ACT-team (oppøkende behandling i psykisk helsevern). Arbeidet med utvikling av nye og bedre helhetlige pasientforløp innen eldremedisin og smertebehandling er prioritert i 2012. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom helseforetaket, Høgskolen i Molde og kommunene Kristiansund, Averøy, Gjemnes, Tingvoll og Smøla.

For Kristiansund viser en kartlegging gjennomført ved rullering av kommunens pleie- og omsorgsplan at flere konkrete tiltak er iverksatt i 2012

- prosjektledelse – gjennomføring av reformen
- demenskoordinator og demensteam
- 6 nye korttidsplasser Kringsjø sykehjem
- rekrutterings- og kompetansetiltak
- styrking av hjemmetjenestene
- velferdsteknologiske tiltak
- styrking av tildelings- og koordineringsfunksjoner
- styrking av legetjenester i institusjon

SAMARBEID. For å styrke samarbeidet mellom byene Molde og Kristiansund gjennomføres det *felles ledermøter* på rådmannsnivå. Her diskuteres felles utfordringer, og det søkes etablert konkrete samarbeidsprosjekter. I 2012 ble det blant annet igangsatt felles utdanningstilbud i prosessledelse og prosjektledelse med deltakere fra begge kommuner. Kristiansund er også aktivt med i samarbeidet *Byer i Midt-Norge*, som fokuserer på regionale utfordringer og muligheter.

I løpet av 2012 er samarbeidet gjennom *IKT ORKidé*, hvor 4 av 7 personer i driftsteamet er fra Kristiansund, ytterligere utviklet og forsterket. Det er blant annet igangsatt anbudskonkurranse for å anskaffe felles lønns-, økonomi- og personalsystem (LØP) for 10 av kommunene på Nordmøre. Etablering av felles teknisk plattform åpner muligheter for utredning av fremtidig tjenestesamarbeid innenfor flere fagområder.

Kristiansund har i 2012 hatt fokus på videreutvikling av *Høgskolesenteret i Kristiansund*, blant annet gjennom å beslutte utredning av et eget ingeniørtilbud.

Nettverk Nordmøre, felles planlegging av kurs- og kompetansedager for barnehage og grunnskole, er videreført i 2012. Det er også utviklet et lederutviklingsprogram som tilbys andre Nordmørskommuner. Dette prosjektet kan på sikt gi muligheter for interkommunalt samarbeid om utvikling av ledertalenter.

Det ble i 2011 etablert et innledende samarbeid med Averøy om brann- og redningstjenester. Dette er videre utredet i 2012 med sikte på etablering av felles brann- og redningsvesen for de to kommunene. Videre er det tatt initiativ til å utrede mulighetene for et utvidet *brannsamarbeid* på hele Nordmøre.

Ulike *samferdselsprosjekter* har hatt oppmerksomhet i 2012. Kristiansund deltar i Samspleis AS, og utvidet sin aksjekapital i Snarveien AS med ytterligere 0,25 mill. kroner.

Et langvarig samarbeid om krisesenter er i 2012 formalisert gjennom etablering av *Nordmøre Kriesesenter IKS*. Kriesesenteret etablerte seg i løpet av året i nye lokaler i Tempoveien 23.

Andre regionale utviklingsprosjekter Kristiansund har tatt initiativ til i 2012 er blant annet en ytterligere utvidelse av *Nordmøre Kemnerkontor* gjennom overtakelse av skatteoppkreverarbeidet for Gjemnes kommune. Kristiansund har også rekruttert inn en ny kommuneadvokat til advokatkontoret, og inngått avtale med flere andre nordmørskommuner om å tilby *advokattjenester* også til disse kommunene. Felles *byggesakskontroll* for ORKidé er også etablert i løpet av 2012.



KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 8 - KOMMUNEN SOM SAMFUNNSUTVIKLER
Kommunens arbeid som en samfunnsaktør gjennom systematisk samfunnsutvikling

Styrker

- Har en oppdatert kommuneplan
- Samhandler godt med lokale krefter om utvikling av lokalsamfunnet
- Støtter opp om lokal frivillighet
- Har eget forum for lokale aktører som er opptatt av samfunnsutviklingen
- Gir oppdrag til frivillige organisasjoner for å støtte opp rundt virksomheten
- Kommunen stiller lokaler til rådighet for lag og organisasjoner
- Jobber aktivt for å etablere samarbeid mellom egen virksomhet og næringsliv
- Gode på kompetansegivende prosjekter for lokalt næringsliv
- Har midler til å støtte nyetableringer
- Gode på kulturarbeid
- Har idrettsråd og musikkråd
- Deler årlig ut flere kultur-/ildsjelpriser
- Tar initiativ til/støtter lokale festivaler
- Har en klima- og energiplan
- Energieffektiviserende tiltak innenfor egen virksomhet

Utfordringer

- Jobbe mer systematisk med det internasjonale perspektivet i egen tjenestetenkning/ utvikling/læring
- Jobber enda mer aktivt ovenfor innbyggerne mht bærekraftig utvikling
- Få enda mer ut av arbeidet i internasjonale kommunale eller regionale nettverk

Svakheter

- Markedsfører ikke kommunen internasjonalt

Utfordringer

Fylkesplanen for Møre og Romsdal sier at ”den største utfordringa er å utvikle vekstkraftige regionar som sikrar livsgrunnlag, trivsel og vidare verdiskaping”. Kristiansund slutter seg til målsettingene i planen om å utvikle velfungerende bo-, service og arbeidsmarkedsregioner som kan framstå som attraktive for tilflytting.

Kommunen må arbeide videre for at regionsenteret skal styrke sin rolle som motor i utviklingen av regionen, leve opp til SNOR-verdien raushet og legge til grunn at det som er godt for naboene våre også er godt for oss.

Nordmørskommunene skal, i samarbeid med fylkeskommunen, i løpet av 2013 kartlegge aktuelle felles planutfordringer og -muligheter. Der det er felles ønsker og ambisjoner kan det settes i gang plansamarbeid mellom en eller flere kommuner. Organiseringen må bestemmes av deltakerne og aktuelt tema. Eksempler på slike tema er strategisk næringsplan, eventuelt med arealdel, felles kystsoneplan, samferdsel og felles boligbyggeprogram.

Samhandlingsreformen gir kommunen store utfordringer. I forbindelse med innføringen av reformen har stortinget blant annet bestemt at kommunene har plikt til å etablere tilbud om *øyeblikkelig somatisk hjelp med døgnopphold*. Kristiansund som regionsenter og vertskommune har tatt på seg ansvaret med å etablere og drive tilbudet som omfatter kommunene Averøy, Gjemnes og Kristiansund. Helsedirektoratet har gitt tilsagn om midler til etablering av tilbudet *rask psykisk helsehjelp*, og det planlegges å etablere dette sammen med en *frisklivssentral* i 2013.

I revidert *Plan for pleie- og omsorgstjenestene 2013–2016* må det innarbeides forslag til langsiktige satsinger, herunder samarbeid med nabokommuner/- helseforetak om tiltak og tjenester.

Et systematisk arbeid for å opprettholde og videreutvikle sykehus tilbudet og andre spesialist-helsetjenester for Nordmøres befolkning må ha førsteprioritet også i årene fremover.

Næringsutvikling

Kristiansundsområdet skal være et allsidig og attraktivt arbeidsmarked.

Strategier

- ▷ Styrke de sentrale næringsklyngene petroleum og energi, marin og maritim sektor, kultur og reiseliv samt handel og service gjennom fem strategier
 - tilrettelegge for gründere og innovasjon
 - videreutvikle kompetansen i regionen
 - øke tilgangen på risikokapital
 - styrke infrastruktur og arealutnyttelse
 - skape felles positive holdninger i og til regionen
- ▷ Tiltrekke seg en høyere andel av arbeidsplassene innen statlig og regional offentlig forvaltning.
- ▷ Opprettholde og videreutvikle arbeidsplasser innen landbruket.

Kristiansund er en aktiv næringskommune og gjennomfører regelmessig næringslivsundersøkelser i regi av Møreforskning og Høgskolen i Molde. Kommunen er medlem eller medeier i aktive næringsfora/næringshager og har et tett samarbeid med næringsforeningene.

- Kommunen har bidratt til en styrking av næringsklyngene gjennom flere strategier og tilrettelagt for innovasjon og gründere gjennom
- samarbeid med Bølgen Næringshage innenfor konseptet *Hoppid*
 - samarbeid med og styreverv i Knudtzonsenteret AS – inkubator og støttespiller for innovasjonsprosjekter innenfor petroleumsklyngen i Kristiansund
 - et proaktivt forhold til Innovasjon Norge

I tillegg har kommunen et kommunalt næringsfond og et regionalt næringsfond i samarbeid med Averøy kommune, som deler ut støtte til nyetableringer og prosjekter etter søknad.

Kommunen har etablert flere fora for å samle aktører som er engasjert i utviklingen av lokalsamfunnet. Gjennom aktiviteter som byutviklingskonferanse, bymagasin med mer, er nettverket *By'n oss* et godt eksempel på

samarbeid som er med på å gjøre byen bedre og dermed trekke til seg kunder og arbeidskraft.

Kommunen har også jobbet i team med øvrige næringsaktører og næringslivet med prosjekt som *riggsatsing* og *internasjonal skole*, og er i gang med en større kartlegging av næringsutviklingsarbeidet på Nordmøre i samarbeid med aktører som Møre og Romsdal fylkeskommune og KOM Vekst.

Kommunen har representert Kristiansundsregionen ved en rekke arrangement og messer, blant annet oljemessen *ONS* i Stavanger og *Nor-Fishing* i Trondheim. Kommunen har også lagt aktivt til rette for en rekke arrangement for næringsliv og publikum, deriblant *Fiskeri-konferansen* og *Oljens dag*.

Sett utenfra, og gjennom vurderingen av Kristiansund kommune i Kommunekompasset for 2012 med tema *Kommunen som samfunnsutvikler*, skårer Kristiansund kommune meget høyt, og høyest av samtlige kommuner. KS sier at området fremstår som en *Gullstjerne* i Kommunekompasset og er til inspirasjon for andre kommuner.

Kristiansund kommune vektlegger å være en *JA kommune* med fokus på å utnytte de muligheter som finnes innenfor vedtatte planer og rammer. Langsiktig tilrettelegging av areal for næringslivet har medført etablering av nye bedrifter innenfor varierte næringer i kommunen i 2012. Kristiansund kommune blir verdsatt som regionsenter, og vårt verdigrunnlag *Det som er godt for naboen er godt for oss*, gir positive ringvirkninger i en optimistisk region.

Utfordringer

Kommunen har i dag en rekke politiske organer, også interkommunale, som arbeider med næringsrelaterte saker. I tillegg har kommunen også en rekke planer som styrer deler av næringsarbeidet. Arbeidet med en felles regional næringsplan er påbegynt etter initiativ fra Kristiansund kommune, noe som vil sikre en ytterligere styrking av næringsklyngene i regionen. *Den interkommunale næringsplanen* mellom Averøy og Kristiansund skal revideres. Her er alle nordmørskommunene invitert til å delta i et interkommunalt samarbeid.

Når det gjelder næringsutvikling vil det være essensielt å tilrettelegge for de aktørene som ønsker å etablere seg i vår region. For å være i stand til det, er det viktig å være en synlig og profesjonell kommune, som inviterer til dialog, samhandling og løsning. På den måten kan kommunen ivareta både innbyggerne og tilflytterne sine behov. Fokus må fremdeles være å utvikle, samtidig som man ivaretar den rollen man har oppnådd.

Et innsatsområde blir å se helheten i næringsarbeidet i kommunen og regionen, samt å finne gode samarbeidsformer for alle aktørene innen dette feltet. Videre vil det bli stadig viktigere å se på bransjer ut over petroleumsnæringen, for slik å styrke næringsutviklingen på andre viktige områder parallelt med denne.

Vi har kunnskap om at Kristiansund har relativt sett få statlige arbeidsplasser, sett i forhold til de andre byene i fylket. Vi må arbeide med en strategisk tilnærming hvor innsatsen for å få etablert flere arbeidsplasser innen statlig og regional forvaltning koordineres.

Samferdsel

Kristiansund skal ha et godt utbygd, tilgjengelig, miljøvennlig og sikkert samferdselstilbud som styrker regional og lokal utvikling.

Strategier

- ▷ Kristiansund kommune skal styrke samferdselstilbudet på Nordmøre i samarbeid med nabokommuner og andre myndigheter
 - utbedring av og fergefri E39, samt utbedring av RV 70 på strekningen Tingvoll - Ålvundfossen
 - fylkesveiprosjekter og båtforbindelser
 - gjennomføre Bypakke Kristiansund
- ▷ Kristiansund som havneby og nye havneterminaler skal videreutvikles gjennom Kristiansund og Nordmøre Havn IKS. Indre havn i Kristiansund skal fortsatt ha en sterk samferdselsfunksjon og funksjon som stamnetthavn.
- ▷ Kristiansund kommune skal bidra til videreutvikling av Kristiansund lufthavn med moderne fasiliteter og gode flytilbud, samt en oppgradering av helikopterbasen for Norskehavet og andre operative tjenester.
- ▷ Kristiansund skal i samarbeid med nabokommunene, fylkeskommunen og transportselskapene bidra til utvikling av et robust og attraktivt kollektivtilbud i byen og mellom Kristiansund og omliggende kommunesentre.
- ▷ Byutviklingen skal stimulere og tilrettelegge for økt gang- og sykkeltrafikk.
- ▷ Alle tekniske anlegg skal universelt utformes.

Å utvikle Kristiansund til å bli et bedre fungerende og mer attraktivt trafikknutepunkt for omlandet og egne innbyggere er en kontinuerlig oppgave.

Kommunens samferdselsutvalg har i 2012 sendt innspill til Statens vegvesen og Møre og Romsdal fylke om utbedring av E39 samt Rv70 Tingvoll – Ålvundfossen. Samferdselsutvalget har behandlet flere saker vedrørende andre fylkesveier, båtforbindelser, havn og flyplass. Viktige saker i 2012 har vært behandling av køproblematikk på innfartsveien og *Bypakke Kristiansund*.

I mai 2012 gjennomførte Statens vegvesen og Kristiansund kommune sammen med lokale aktører det første "bypakkemøtet". Tema for møtet var framtidig og helhetlig løsning for transportsystemet i Kristiansund og hvordan vegvesenet og kommunen i samarbeid kan utforme framtidig løsning for veitrafikk, kollektivtrafikk, gang- og sykkeltrafikk, på en måte som bidrar til at byområdet Kirkelandet til

Rensvik knyttes bedre sammen, samtidig som en forsterket Rv70 ikke skal bli en barriere gjennom bydelene. Løsningen skal ivareta både kommunens identitet og styrke Kristiansund som regionsenter. Sak vedrørende traséalternativ vil bli fremlagt til politisk behandling i begynnelsen av 2013.

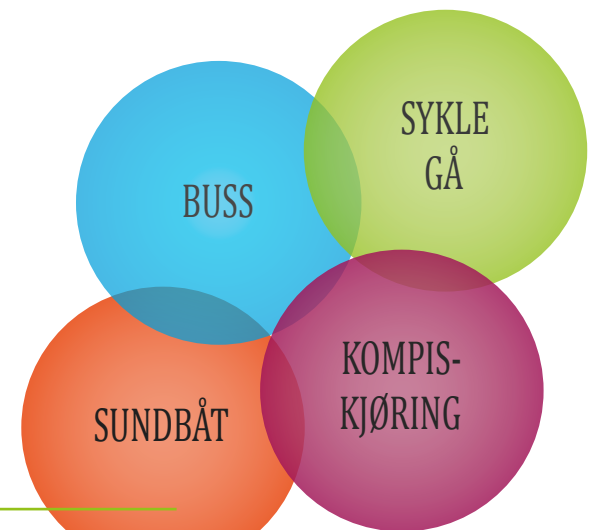
Som et ledd i utbedringsarbeidet på innfartsveien til Kristiansund ble fotgjengerundergangen ved Atlanten ferdigstilt i slutten av 2012. Prosjektet omfatter 28 meter fotgjengerundergang med tilhørende gang- og sykkelveger. 350 meter av riksveien ble lagt om for å tilpasse veien til den nye undergangen. Anlegget oppfyller kravene til universell utforming. I tillegg ble også busskurene langs riksveien skiftet til en type som oppfyller kravene til universell utforming.

Arbeidet med å utvikle et stadig bedre tilbud til kollektivreisende skjer i stor grad gjennom planleggingen av bypakken. Fysiske tiltak for å

bedre fremkommeligheten for bussene, flere og bedre busskur med videre krever store investeringsmidler, hvor bypakken vil være viktigste finansieringskilde. Et godt eksempel på bedring av kollektivtilbudet var omleggingen av rutetilbudet og innføring av 15 minutters avganger på den nye ruten Dale – Vikan – sentrum, som ble opprettet i august 2012. Denne ruten gir også bedre kollektivtilbud til flyplassen.

Planleggingen av offentlig havn på Husøya kom et godt stykke videre i 2012. Offentlig kai på Husøya er tiltenkt som nødvendig avlastning av den sentrale havneterminalen på Devoldholmen.

I oktober 2012 ble rullebaneutvidelsen ved Kristiansund lufthavn, Kvernberget offisielt åpnet. Til sammen er rullebanen forlenget til 2000 meter. Dette gir kommunen og regionen nye muligheter for utvikling av et enda mer helhetlig flytilbud.



I perioden 26. – 30. november 2012 ble holdningskampanjen *Sammen ska vi få kjø mindre gjennomført*. Tiltaket ble utviklet som et strakstiltak for å redusere køtrafikken inn og ut av sentrum i rushtiden. Kampanjen omfattet miljø, trivsel og helse og en oppfordring til kommunens innbyggere om å sykle/ gå, ta buss, sundbåt eller kompiskjøre til/fra jobb/skole. Kampanjen var et samarbeid mellom Kristiansund kommune, Møre og Romsdal fylkeskommune, Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen, Nettbuss og Tidens Krav. Kommunen har ikke konkrete tall på endringene i perioden, men tidsbruken gikk ned i tidsrommet kampanjen pågikk.

Utfordringer

Kommunen vedtar overordnede mål og strategier som skal legges til grunn i kommuneplanens samfunnsdel. Kommunedelplan eller områdeplan er aktuelle plantyper for sentrumsplana. Deler av innfartsveien med omland kan detaljplanlegges med utgangspunkt i dagens kommuneplan, kanskje må det også utarbeides en eller flere kommunedelplaner. Opplegg for gjennomføring av planleggingen skal avklares gjennom behandling av planprogram. Gjennomføring av planarbeidet vil bli komplekst og omfattende, og det må innhentes eksterne analyser på flere fagfelt i planarbeidet.

Statens vegvesen har sammen med Kristiansund kommune satt i gang et arbeid for å løse trafikk-, miljø- og sikkerhetsutfordringer knyttet til innfartsveien. Bypakken forutsetter delvis bompengefinansiering, samt at minst 20 % av investeringene skal brukes på kollektiv-, gang- og sykkelløsninger. Det arbeides med parallelle prosesser i Molde og Ålesund, og vegvesenet tar sikte på en felles stortingsbehandling for de tre bypakkene.

Spesielt Rv70 har en rekke strekninger med store behov for utbedring for å få en god transport- og miljøstandard, både innenfor og utenfor kommunen. Det er behov for ny innfartsvei over Frei og inn til sentrum. Også en fergefri forbindelse mellom Kristiansund og Aure er viktig både for byen og deler av omlandet vårt. Dette vil dessuten gi en fergefri forbindelse til Trondheim. Opprettholdelse av en god daglig hurtigbåtforbindelse mellom Kristiansund og Trondheim ser ut til å være betinget av at dette forblir høyt prioritert også av Kristiansund kommune.

Kristiansund havn er i stadig utvikling. Blant de største utfordringene kan man peke på prosjektmidler til realisering av offentlig kai på Husøya. Avklaring vedrørende utdyping av farled for store rigger til Dalasundet samt klarlegging av andre lokaliteter i nærheten av regionsenteret for vedlikehold av store rigger, er en annen utfordring.

Åpningen av en betydelig utvidet Kristiansund Lufthavn, Kvernberget, gir nye muligheter. Fortsatt gjenstår omfattende utviklingsarbeid i regi av Avinor ved lufthavnen, noe som vil øke attraktiviteten ytterligere. Kristiansund kommune, i samarbeid med Kvernberget Vekst og andre aktører, må nå arbeide aktivt for å utvikle de mulighetene denne oppgraderingen gir for byen og regionen.

Kristiansund som regionsenter er i utvikling. Det er forventninger om effektiv og miljøvennlig transport til/fra og gjennom byen. Det anses som viktig at køer fjernes og at det tilrettelegges for mer miljøvennlig transport. Dette kan komme til å bli vektlagt også i forbindelse med plassering av fremtidig sykehus.

Idrett, kultur, omdømme og identitet

Kristiansund skal være en ledende kulturby med et mangfoldig tilbud for Kristiansund og regionen.

Strategier

- ▷ Vi skal ha et mangfoldig, spennende og aktivt kulturliv som omfatter både profesjonelle og amatører.
- ▷ Barn og unge må få utvikle sine talenter ved å ta del i et aktivt idretts- og kulturliv.
- ▷ Idretts- og kulturlivet skal utvikles i samarbeid med frivillige.
- ▷ Idretts- og kulturlivet skal utvikles i samarbeid med næringslivet.
- ▷ Arbeide for å etablere flere kulturarbeidsplasser.
- ▷ Arbeide for regionalt samarbeid for samhandling og utvikling av kulturlivet.
- ▷ Markedsføre byens og regionens fortrinn for å styrke vårt omdømme.
- ▷ Vi skal ha både bredde- og toppidrett.
- ▷ Legge forholdene til rette for at Operaen i Kristiansund befester sin rolle som den ledende distriktsoperaen i Norge.

IDRETT OG KULTUR. Kommunen har et ansvar for bredden og mangfoldet når det gjelder fritidstilbud. Som produsent av aktiviteter og opplevelser er frivillige lag og organisasjoner samt næringslivet viktige samarbeidspartnere. For å få en effektiv og utfyllende utnyttelse av både kommunale og ikke-kommunale ressurser, er det derfor inngått samarbeidsavtaler om drift av aktiviteter i tillegg til ordinær aktivitet. *Opplevelseskortet, Idrettsskolen og Åpen dør* i Braatthallen samt *musikkbinge* ved Atlanten videregående skole er alle gode eksempler på dette.

I Kristiansund er det om lag 310 registrerte lag og organisasjoner som har et stort og mangfoldig tilbud til kommunens innbyggere. Kommunen har et vidt spekter i kulturlivet med mange ildsjeler og frivillige. I tillegg har kommunen idretts- og friluftsmiljøer som er preget av stort mangfold og høyt aktivitetsnivå. Disse er også viktige sosiale arenaer, hvor dagnadsånd og sosialt fellesskap står i fokus. Både *Kristiansund idrettsråd*, *Kristiansund musikkråd* og

Kristiansund frivilligsentral er eksempler på samarbeidsforum for frivillig arbeid. Kommunen har i 2012 utviklet et forslag til samarbeidsavtale med idrettsrådet, og planlegger å gjøre det samme med musikkrådet.

Kommunen behandlet i 2012 *Frivilligmelding for Kristiansund*, som viser en bredde og et engasjement i kommunen ut over det vanlige. I 2012 ble det utbetalt om lag 18,3 mill. kroner til frivilligheten i Kristiansund kommune i form av øremerkede midler, generelle kulturtilskudd og diverse andre tilskudd. Kommunen jobber proaktivt med å sikre det økonomiske grunnlaget for frivilligheten, blant annet gjennom ulike kurs, konkret søknadshjelp og generell rådgiving tilknyttet *Tilskuddsportalen*.

Ulike tilbud i tilknytning til idretts-, nærmiljø- og friluftsanlegg skal bidra til et aktivt idrettsliv som ivaretar både bredde og topp. Kommunen har blant annet fattet vedtak om tilskudd som sikrer realisering av ny stadion for Kristiansund Ballklubb og med det spill i Adeccoligaen.

Det er i 2012 ervervet 4 000 mål fra Statskog som skal danne grunnlaget for utvikling av *Markaplan* for regionsenteret, og det er utarbeidet driftsplaner for alle kommunens friluftsområder.

Kristiansund er en ledende kulturby for hele regionen, og det er utarbeidet en egen *Kulturplan* for kommunen. Kommunen har et tett samarbeid med kulturavdelingen i fylkeskommunen, andre kommuner i fylket, kultursjefene i nettverket *Byer i Midt-Norge* samt med private aktører og næringsliv for å utvikle det regionale kulturtilbudet. Kommunen støtter aktivt opp om flere kulturarrangement og festivaler som arrangeres årlig. Dette er både Tahiti-festivalen, Kristiansund kirke-, kunst- og kulturfestival, Nordic Light International Festival of Photography, Operafestukene med flere.

Kommunen jobber med å sikre tilgang til kultur for alle samt å finne en god infrastruktur for breddekulturen gjennom å tilby rimelig tilgang til kommunale kulturbygg som Festiviteten og Caroline.

Kristiansund kulturskole er en stor og viktig bidragsyter til barn og unges kulturtilbud både i skoleverket og i det lokale kulturlivet. Tilbudene omfatter både musikk, teater og kunst. I tillegg har skolen tilbud til eldre som spiller instrument eller synger gjennom *Eldremusikken*. *Ungdommens kulturmønstring* er en arena for kultur-/egenaktivitet for aldersgruppen 10-20 år, hvor de kan framføre sine kulturuttrykk for et stort og ungt publikum. Den arrangeres årlig, med om lag 180 deltakere. Kommunen har ansvar for gjennomføring og finansiering. Gjennom kommunens satsing på *Den kulturelle skolesekken* får alle grunnskoleelevene møte profesjonell kunst og kultur. Ved at dette skjer i skoletiden får alle barn og unge i den aktuelle aldersgruppen den samme kulturopplevelsen, uansett sosial og økonomisk bakgrunn. *Kulturgruppa* i kommunen tilbyr tilrettelagte arrangement til alle sykehjem, omsorgsboliger og Barmanhaugen seniorsenter. Målsetningen er at dette kulturtilbudet skal

gjenspeile det som allerede er etablert i og utenfor egen kommune. *Opera i sykehjem* i regi av Operaen i Kristiansund er en årlig tradisjon der operaen gir minikonsserter til beboere som har vanskeligheter med å oppsøke de ordinære forestillingene. *Barnas Festuker* med en rekke teateroppsetninger av og for barn, er også en årlig tradisjon i regi av Operaen i Kristiansund i samarbeid med kommunen.

Kommunen overtok i desember 2012 som byggherre i arbeidet med nytt *opera- og kulturhus* i Kristiansund. Det har i hele 2012 vært jobbet svært godt i samarbeid med Operaen i Kristiansund, Nordmøre museum, bibliotek og kulturskole for å komme frem til en optimal løsning på prosjektet. Forprosjektet skal være ferdig 1. februar 2013.

Kommunen har i løpet av 2012 også gått inn med driftsavtale og økt støtte til Stiftelsen Nordmøre

museum, og bidratt til at Nordic Light Events AS kan kjøpe sitt eget bygg for utstillinger med mer. Dette er med på å sikre fremtidige kulturarbeidsplasser og en bredde også i det profesjonelle kunst- og kulturfeltet.

OMDØMME OG IDENTITET. Omdømme er i stor grad avhengig av kommunens evne til å utføre sine tjenester, hvordan ansatte opplever egen arbeidssituasjon samt hvordan kommunen fremstår overfor andre i og utenfor regionen. I januar 2011 oppnevnte formannskapet en arbeidsgruppe som skulle vurdere omdømmerapportene *Kommunekompasset* og *Kommunalt omdømme Nordmøre*, og foreslå konkrete vedlikeholds- og forbedringstiltak i forhold til kommunens omdømme på bakgrunn av disse. Forslaget fra arbeidsgruppen ble vedtatt i formannskapet 4.9.2012.

Utfordringer

Videre arbeid med nytt *opera- og kulturhus* vil være den største enkeltsaken. Søknad skal fremmes for stat, fylkeskommune og kommune for finansiering av prosjektet.

Kommunen har vedtatt overordnet *Kommunedelplan for kunst og kultur* i 2012. En vil i den kommende perioden gå inn i arbeidet med *Kulturminneatlas og -plan*.

Bystyret har vedtatt *Plan for fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018*, som blant annet angir langsiktige behov for idrettsanlegg, friluftsområder og aktivitetsrettede tiltak i ti til tolv år fremover. Et godt og bredspektret tilbud innen organisert idrett og kultur er viktig for barn, unge og eldre, men kommunen må også ha fokus på tilbud til den uorganiserte delen av ungdomsmiljøet og legge til rette for et bredt utvalg av lavterskeltilbud. Fritidstilbudet til funksjonshemmede barn og unge bør utvides med flere aktiviteter eller ordninger som gjør at de kan integreres i ordinære aktiviteter. Vi er også et flerkulturelt samfunn og må ha fokus på hvordan mangfoldet kan styrke kultur- og omdømmearbeidet. Det er spesielt viktig å bygge opp en positiv identifikasjon hos barn og unge for å sikre at de forblir i kommunen eller velger å komme tilbake fra utdanning og jobberfaringer andre steder. Det nedlegges mye innsats i frivillig arbeid i lag og organisasjoner, og det er viktig at kommunen stimulerer den frivillige innsatsen.

Et viktig element i Kristiansunds arbeid med omdømme er å fremstå mer attraktiv for omkringliggende kommuner. I dette ligger å være på tilbudssiden i forhold til utvikling av nye områder og samarbeide om viktige samfunnsoppgaver, samt å være positive deltakere og bidragsytere i forhold til initiativ som våre nabokommuner tar. I tillegg må kommunen systematisere arbeidet med service internt gjennom fokus på identitet og den gode opplevelsen/serviceleveransen. Her er det viktig å arbeide med den enkelte ansatte for å bevisstgjøre på serviceperspektivet/ansvaret man har som ansatt i kommunen. Ut over dette har kommunen også en utfordring i det å benytte mangfoldet i egen organisasjon som ressurs i kommunens servicearbeid.

Befolkning og levekår

Kristiansund skal ha en langsiktig befolkningsvekst og legge aktivt til rette for høy livskvalitet for sine innbyggere.

Strategier

- Kommunen skal yte tjenester av god kvalitet, som baseres på forebygging framfor reparasjon.
- Barn og unge skal sikres et godt oppvekstmiljø som gir trygghet, omsorg og utvikling i lokalmiljøet.
- Friluftsliv skal være et satsingsområde for alle befolkningsgrupper, med særlig vekt på barn og eldre.
- Kommunen skal gjennomføre og videreutvikle levekårsprosjektet.
- Mål og strategier for en god samfunnsutvikling vurderes bredt i et folkehelseperspektiv.
- Kommunen skal drive aktiv tilrettelegging for nærings- og boligutvikling.
- Arbeide for regionalt samarbeid for samhandling og videreutvikling av helsetilbud.

FOLKEHELSE. Det er inngått en partnerskapsavtale mellom Møre og Romsdal fylkeskommune og Kristiansund kommune om gjennomføring av *God Helse programmet* for perioden 2013-2016. Formålet med programmet er å bidra til utvikling av et godt folkehelsearbeid i kommunen. Folkehelsekoordinatoren er sentral i dette arbeidet.

Folkehelse er befolkningens helsetilstand og hvordan helsen fordeler seg i en befolkning. Ny lov om folkehelsearbeid ble gjeldende fra 1. januar 2012, og loven skal medvirke til en samfunnsutvikling som styrker folkehelsen og utjevner sosiale helseforskjeller. Folkehelsearbeidet skal foregå på tvers av kommunens sektorer, slik at både sykdom forebygges og helse fremmes. Den nye folkehelseloven gir kommunene plikt til å ha oversikt over helsetilstanden til innbyggerne og hvilke faktorer som kan virke inn på denne. For at kommunene skal skaffe seg en oversikt over helsetilstanden ble *folkehelseprofilen* utviklet våren 2012. Dette gir oss en oversikt over de store linjene i befolkningens helse.

Flere helseutfordringer påvirker våre levevaner, som risikofaktorene kosthold, alkohol, tobakk og fysisk inaktivitet. En økning i kroniske

sykdommer og kreftsykdommer, samt psykisk lidelser er utfordringer vi har fremover. Klarer vi å forbedre innbyggernes helse og funksjonsnivå, vil det kunne redusere behovet for pleie- og omsorgstjenester. I tråd med samhandlingsreformens intensjoner om tverrsektorielt folkehelsearbeid, og målsettingen om å forebygge fremfor å reparere, er etablering av *Frisklivssentral* et viktig bidrag fremover. Bystyret vedtok i desember 2012 etablering av en frisklivssentral med oppstart i 2013.

Aktiv på dagtid er tilrettelagt, fysisk aktivitet på dagtid for alle som mottar en eller annen form for trygd eller sosial stønad, og som er mellom 18-67 år. Treningstilbudet består av saltrening og vannaktivitet. Interessen har vært økende for hvert år. I 2012 ble det også startet et eget tilbud for unge voksne 18-30 år. Dette er et samarbeid mellom kommunen og frivillige lag og organisasjoner.

Turkonkurransen *Stikk ut!* har engasjert både unge, voksne og eldre. 11 turmål var i 2012 fordelt over hele Kristiansund – fra det laveste sted i Klubba og til topps på Freikollen. Klubba var det turmålet som hadde flest registreringer på nett, men langt flere skriver seg i bøkene som

er plassert i alle kassene. Frivillige, velforeninger og kommunen samarbeider om aktiviteten. Det skal byttes ut turmål til konkurransestart i 2013, og det er et mål at flere barn og unge skal være med. Fagpersoner fra både Kultur og næring, Park og idrett, folkehelsekoordinator og Nordmøre og Romsdal Friluftsråd samarbeider tett om ulike satsinger innenfor friluftsliv.

Kristiansund er et *Lokalsamfunn med MOT*. I løpet av 2012 ble det skolert 4 nye MOT-informatører. MOT er en holdningsskapende organisasjon som jobber for og med ungdom. Frei ungdomsskole startet opp med skoleprogrammet i både 8. og 9. trinn fra høsten av. Til sammen har kommunen 9 MOT-informatører ved Nordlandet og Frei ungdomsskole. Kommunalsjef Christine Reitan ble kommunens MOT-leder fra våren 2012. Det er et mål at alle ungdomsskolene skal ha skoleprogrammet MOT i 2013.

Folkehelsearbeidet omfatter hele befolkningen. Sosial isolasjon, manglende sosial deltagelse og støtte kan gi fysisk og psykisk dårlig helse. Tilgang til og deltagelse i sosiale nettverk er svært viktig. Eksempler på gode møteplasser og tiltak i kommunen som skaper god helse er:

- Tempokjelleren
- Fritidsklubber
- Barmanhaugen seniorsenter
- Eldres hus
- Tirsdagstrimmen
- Den kulturelle spaserstokk
- Tilrettelagt miljøarbeidertjeneste i omsorgsboliger
- Kul Kultur

LEVEKÅRSPROSJEKTET. Kristiansund har de senere årene hatt flere positive utviklingstrekk. Økt tilflytting, et blomstrende kulturliv og vekst i nye etableringer tyder på at Kristiansunds attraktivitet er styrket som bo- og arbeidssted. Like fullt har Kristiansund i en årrekke hatt vesentlige levekårsutfordringer som har gitt ulike helsemessige, sosiale problem og behov i deler av befolkningen. Blant annet har dette ført til en dåelig score på SSB's indeks over levekårsproblemer. Selv om kommunen har kommet noe bedre ut de siste årene, har Kristiansund fortsatt den dårligste gjennomsnittsindeksen av kommunene i fylket.

Kommunen har derfor igangsatt et omfattende levekårsprosjekt. I januar 2012 vedtok bystyret at arbeidet fra forprosjektet skal videreføres i et hovedprosjekt. Levekårsprosjektet er en omfattende breddesatsing for utsatte barn, unge og deres familier. Prosjektperioden for hovedprosjektet strekker seg fra februar 2012 til desember 2015. I henhold til bystyrets vedtak er den overordnede målsettingen med prosjektet "å gjennomføre et langsiktig arbeid som kan bryte de mekanismene som produserer og reproduserer helsemessige og sosiale belastninger, samt andre utfordringer hos utsatte barn, unge og deres familier".

I det første året av hovedprosjektet har det vært viktig å arbeide for å etablere et godt samarbeid med aktuelle samarbeidsparter både innenfor og utenfor kommuneorganisasjonen. Ikke minst har det vært viktig å knytte kontakter opp mot forskning og utdanningsinstitusjoner. I denne sammenhengen har eksempelvis Møreforskning Molde vært involvert i forhold til å kartlegge barn og unges deltakelse i organiserte fritidstilbud

med et spesielt fokus rettet mot barn og unge av innvandrere.

Det er vesentlig at enheter og tjenester opplever at de tiltakene og delprosjektene som blir utprøvd gjennom prosjektet er nyttige for deres brukere og kangikunnskap og erfaringsoverføring tilbake til enhetene og tjenestene. Ansatte er derfor definert som en egen målgruppe i prosjektet med fokus på fag- og organisasjonsutvikling. Prosjektledelsen har også lagt vekt på at berørte enheter og tjenester skal få være med å bestemme både mandatet og sammensetning av arbeidsgruppene i prosjektet. I alt 15 enheter og tjenester har vært invitert til å delta i dette arbeidet gjennom ressursgruppe-møter med enhets- og tjenesteledere.

Nå er det nedsatt fem bredt sammensatte arbeidsgrupper for perioden 2013-2014, som blant annet skal foreslå konkrete tiltak og delprosjekter som skal prøves ut i prosjektet. I første omgang gjelder dette for barn i alderen 0-13 år og deres foreldre innenfor følgende målgrupper:

- Barn og unge av foreldre med psykiske lidelser eller rusproblemer.
- Barn og unge i minoritetsgrupper - her forstått som utsatte barn, unge og deres familier innenfor flyktning- og innvandrerbefolkningen.

Tiltakene og delprosjektene skal omfatte så vel organisering av arbeidet, kunnskap om utvalgte målgrupper, styrking av tjenestetilbudet, samarbeid med frivillige og privat sektor, samt tiltak som kan styrke barn og unges deltakelse og innflytelse.

I 2015 vil prosjektet, på bakgrunn av erfaringene fra dette arbeidet, prøve ut tiltak for barn og unge på ungdomsskole og videregående nivå, og videre vurdere om og hvordan man kan styrke samarbeidet og ko-ordineringen av tjenestetilbudet til de andre

målgruppene i prosjektet. Innen utgangen av 2015 skal rådmannen legge fram et forslag for bystyret om hvordan prosjektets arbeid skal videreføres i vanlig drift.

PLANER. Innenfor pleie- og omsorgsområdet er det vedtatt ulike planer som gir føringer for prioritering av tiltak.

Boligsosialt program med handlingsplan for perioden 2011-2014

Forslag til revidert plan ble vedtatt av bystyret i desember 2011. I denne planen er det innarbeidet en rekke tiltak og føringer for å utvikle kommunens boligsosiale tilbud og tjenester. Planen inneholder også en helhetlig plan for de kommunale boligene i Tollåsenga, og det er skissert et arbeid som strekker seg over flere faser med en tidshorisont på 5 til 6 år. Dette vil innebære en gradvis omstilling av boliger og bomiljø i dette området for de nærmeste årene. I første fase er følgende oppgaver prioritert:

- Detaljprosjektering av boligfellesskap med 10 plasser og klargjøring for byggestart av dette og resten av Bendixensgt. 39 (bygg B).
- Etablering av Tollåsengaakademiet samt utarbeide og gjennomføre omflyttingsplan for området.
- Starte prosjektering frem til forprosjekt av øvrige bygninger (bygg A og C).
- Kartlegge brukertjenester og starte samordning av disse.

Som et ledd i den videre detaljprosjekteringen ble NTNU og SINTEF engasjert til å utrede alternative energiløsninger og forslag til universell utforming. Dette arbeidet ble noe forsinket og har påvirket fremdriften i prosjekteringen. Arbeidet med å klargjøre grunnlaget for byggestart er kommet i gang, og det er forutsatt at byggestart for første del av rehabiliteringen for området vil starte høsten 2013. Brutto investeringer for å gjennomføre første fase er beregnet til 6,8 mill. kroner. I forbindelse med behandling av planen vedtok bystyret å bevilge de nødvendige investeringsmidler til en etappevis gjennomføring av rehabiliteringen av de kommunale boligene i Tollåsenga. Brutto investeringer for å gjennomføre rehabiliteringen er foreløpig beregnet til 12 mill. kroner i 2013, 16,6 mill. kroner i 2014 og 36 mill. kroner i 2015.

Arbeidet med å etablere *Tollåsengaakademiet* er også kommet godt i gang, og det er gjennomført en rekke tiltak for å forbedre tilbudet til beboere og involvere ansatte og naboer i dette arbeidet. En viktig del av dette arbeidet er å videreutvikle *Tempokjelleren* til et aktivitets- og treffsted for beboerne i området. En annen viktig del av arbeidet med å utvikle Tollåsengaakademiet er også samarbeidet med NTNU- Samfunnsforskning og Husbanken. Dette samarbeidet har resultert i et eget prosjekt som har fått navnet *Stolt beboer*, hvor hovedmålet er å øke kunnskapene om det boligsosiale arbeidet og med særlig vekt på prosessene i forbindelse med innflytting og senere ivaretagelse av en ny bolig. Dette skal gjøres ved å utvikle og teste ut læringsprogrammer samt prøve ut nye former for samordning av tjenester. Arbeidet med å utvikle en mer samordnet tjeneste har startet og skal prøves ut i løpet av 2013.

I tilknytning til behandling av *Boligsosial handlingsplan* ble det bevilget 1,8 mill. kroner til småhus i 2012 og det samme i 2013. Det er etablert 2 nye småhus i 2012. Behovet for slike boliger er stort. Bystyret bevilget også 5 mill. kroner årlig i økonomiplanperioden for å anskaffe boliger til flyktninger. I tillegg ble kvoten for startlån økt med 10 mill. kroner for 2012. Startlån skal bidra til at vanskeligstilte boligsøkere kan finansiere sin egen bolig. I 2012 er det også startet et eget prosjekt *Fra leie til eie*. Prosjektet skal bidra til at leietakere i kommunale utleieboliger får mulighet til overgang til egen selveid bolig, og at også søkere til kommunale utleieboliger får hjelp til vurdering, støtte og veiledning til finansiering av egen bolig.

Etter at boligsosial handlingsplan ble vedtatt høsten 2011 er det gjennomført kartlegginger som viser en ytterligere økning i antall personer som trenger både varig og midlertidig bolig. Mangel på ordinære boliger medfører at personer "plutselig" står uten bolig. Nødløsninger hos slekt og venner er "brukt opp", og behov for midlertidig bolig må vurderes. Manglende tilgang på kommunale, midlertidige boliger har medført at NAV i stadig større grad må henvise til eksterne og kostnadskrevende boløsninger som hospits,

campinghytter, hotell og lignende. Med bakgrunn i dette vedtok formannskapet i juni 2012 å øke innsatsen for å skaffe flere midlertidige boliger. Dette har resultert i at kommunen nå har avsatt flere tomtearealer til dette formålet og at det etter hvert vil bli etablert ulike midlertidige boliger for å dekke dette behovet fremover. Når det gjelder de mer langsiktige løsninger vil arbeidet med å etablere flere og mer tilpassede kommunale utleieboliger bli prioritert.

Plan for boliger og tjenester for personer med utviklingshemming 2009–2016

For perioden 2009–2012 inneholder denne planen fire ulike boligtiltak. Av disse tiltakene er ett tiltak - Breilisikten borettslag - gjennomført i 2009. De øvrige tiltakene er bofellesskap for 8 personer på Frei, samlokaliserte boliger for 5 beboere på Kirkelandet og økte tjenestebehov knyttet til brukere med et tilrettelagt botilbud. Det er foreløpig ikke avsatt driftsmidler i økonomiplanen til disse 3 tiltakene. Derimot er det innarbeidet til sammen 15 mill. kroner i investeringsmidler. Av dette er 2 mill. kroner bevilget i 2012 og 5 mill. kroner i 2013. Det er forutsatt at bevilgningene som er avsatt er tilstrekkelig til å finansiere prosjektering og bygging av alle boligene som foreslås i denne perioden.

Kommunen har kjøpt tomt beregnet for bofellesskap for 8 personer på Frei. I samsvar med bystyrevedtak i sak "PS-11/4 Disponering av areal i Roligheten", ble det høsten 2011 startet prosjektering av 5 samlokaliserte boliger på denne kommunale tomt. Prosjekteringen av boligene i Roligheten er snart gjennomført, og byggestart er beregnet til høsten 2013 med ferdigstillelse høsten 2014. Når det gjelder driftsutgifter til nødvendige tjenester for de planlagte tiltakene, utgjør dette til sammen omlag 10,2 mill. kroner årlig, fordelt på henholdsvis 7,2 mill. kroner til bofellesskap på Frei, 2 mill. kroner for boligene i Roligheten og om lag 1 mill. kroner til øvrige tiltak.

Det er registrert et økende antall personer med utviklingshemming som har behov for tilpasset bolig og tjenester i forbindelse med dette. I tillegg registreres også en økende etterspørsel etter

ulike former for avlastning. I løpet av første kvartal 2013 vil det bli igangsatt et arbeid for å revidere eksisterende plan for boliger og tjenester. Gjennom dette arbeidet skal behovene kartlegges og det skal utarbeides forslag til tiltak og løsninger for å dekke behovene fremover.

Plan for videre utbygging og utvikling av pleie og omsorgstjenestene 2009–2024

Et sentralt mål for utvikling og utbygginger på pleie- og omsorgsområdet har vært å etablere tilbud med tilstrekkelig kapasitet og variasjon for å dekke ulike behov i befolkningen. Økt standard og kvalitet på sykehjemsplassene, utbygging av omsorgsboliger og styrking av ulike tilbud innenfor hjemmebaserte tjenester. Kommunens *Plan for videre utbygging og utvikling av pleie og omsorgstjenestene 2009-2024* ble vedtatt av bystyret i august 2009. Det ble lagt ned et betydelig arbeid i forbindelse med utarbeidelse av denne planen, og utgangspunktet var et langsiktig planperspektiv for å identifisere behov og tiltak, og for å møte de omfattende utfordringene på området.

For perioden 2009–2014 inneholder denne planen en rekke tiltak som spenner fra etablering av heldøgns plasser for pleie- og omsorg til hjemmetjenester, lege-, fysio- og ergoterapi-tjenester med videre. Siden pleie og omsorgsplanen ble vedtatt i 2009 har det blitt etablert få nye plasser for heldøgns pleie og omsorg, og det har vært en begrenset styrking av de hjemmebaserte tjenester. Samtidig har det vært en økning i etterspørselen etter pleie- og omsorgstjenester i de siste årene. Dette har sammenheng med den demografiske utviklingen, og utviklingen av sykdomsbildet i befolkningen. Overføring av store og viktige oppgaver fra spesialisthelsetjenesten i forbindelse med samhandlingsreformen vil også stille større krav til utformingen av tjenestetilbudet de nærmeste årene. Bruk av velferdsteknologi, forebygging av sykdom og nye innovative løsninger i forhold til organisering og bemanning vil i stor grad prege utviklingen fremover.

I 2012 ble det igangsatt et arbeid for å revidere kommunens pleie- og omsorgsplan. I føringene for dette arbeidet ble det spesielt lagt vekt på at

tiltakene skal kunne gjennomføres innenfor en realistisk økonomisk ramme og innarbeides i budsjett og økonomiplan. Arbeidet ble gjennomført med bred involvering og deltakelse fra aktuelle politiske utvalg, enheter, fagmiljøer og tillitsvalgte.

Den reviderte planen ble vedtatt av bystyret i desember 2012 og inneholder en rekke føringer og tiltak for å møte kommunens utfordringer på dette området de nærmeste årene. Dette gjelder blant annet:

- Gjennomføre utbyggingen av Tempoveien 23 og øke antallet heldøgns plasser for pleie- og omsorg.
- Øke kapasiteten i hjemmetjenestene og dag- og aktivitetstilbudene.
- Flere tiltak for å rekruttere og beholde personell.
- Økte legetjenester i institusjon.
- Iverksette flere forebyggende tiltak rettet mot utsatte brukergrupper.

Gjennomføringen av utbyggingen av heldøgns plasser i Tempoveien 23 er det mest omfattende tiltaket i de nærmeste årene. Forslaget i planen forutsetter at disse plassene spesialiseres og brukes til ulike korttidsformål. Dette vil gi den mest effektive utnyttelse både bygningsmessig, økonomisk og faglig. Spesialisering av heldøgns plassene var også et sentralt mål i den vedtatte planen. Prosjekteringen viser at det er mulig å etablere 35–40 nye korttids plasser i Tempoveien 23. Ved å samle flest mulig av kommunens korttidsfunksjoner til denne institusjonen vil en også ha grunnlag for en ny gjennomgang og fordeling av kommunens øvrige heldøgns plasser. Målet med dette er å få en best mulig utnyttelse av kommunens plasser. Bystyret har også vedtatt at det startes prosjektering av nye heldøgns plasser for brukere med demens på tomt vest for Frei administrasjonsbygg.

LEGEVAKTSAMARBEID. Legevakt drives i dag av Kristiansund kommune for innbyggerne i Averøy, Gjemnes, Tingvoll og Kristiansund. Legevakten drives alle dager etter kontortid og i alle helger og høytidsdager, og er lokalisert ved Kristiansund sykehus. Evalueringer fra kommuneoverlegene i deltakerkommunene og fra eiermøter viser god faglig tilfredshet og at tilbudet er robust. Felles legevakt er langt billigere å drive enn om hver kommune skulle ha hatt egen legevakt. Lokalisering ved Kristiansund sykehus gjør det også mulig å samhandle med helseforetaket om pasienter på en effektiv og faglig god måte. Samarbeidet om legevakt har også vært med på å legge grunnlaget for et samarbeid om etablering av øyeblikkelig hjelp tilbud for kommunene.

SAMHANDLINGSREFORMEN. Reformen ble innført med virkning fra 1. januar 2012. Hovedmålene for reformen er blant annet:

- Gi helsetjenesten en ny retning med vekt på helsefremmende og forebyggende arbeid.
- Dempe veksten av sykehustjenester ved at en større del av tjenestene ytes av kommunehelsetjenesten.
- Mer helhetlige og koordinerte tjenester til pasienter og brukere – helhetlige pasientforløp.
- Tjenestene skal flyttes nærmere der folk bor.
- Flere oppgaver til kommunene og penger til å utføre dem.
- Det skal bli lettere å få helsehjelp lokalt med et bredere tilbud i kommunene.

Kommunens sentrale oppgaver ved innføring av reformen har i første omgang vært knyttet til 4 områder:

Mottak av utskrivningsklare pasienter fra helseforetakene (sykehusene)

Kommunen skal ta i mot utskrivningsklare pasienter fra første dag. For utskrivningsklare pasienter som blir liggende på sykehus betaler kommunene en døgnsatse på 4 000 kroner. For å kunne ta i mot disse pasientene er det lagt ned et betydelig arbeid for både å styrke samarbeidet med helseforetaket, vurdering/kartlegging av den enkelte pasient og oppfølgingstiltak både i

institusjoner og i hjemmetjenestene. Det er etablert et eget kommunalt *sykehusteam* som vurderer alle utskrivningsklare pasienter og som tilrår videre oppfølging og forløp i forbindelse med utskrivningen. De foreløpige tall for 2012 viser at i underkant av 1 000 pasienter er meldt utskrivningsklare, og av disse er kommunen ilagt betalingsdøgn for 170 pasienter. I budsjettet for 2012 ble det satt av 3,5 mill. kroner til betaling for utskrivningsklare pasienter, og budsjettet holdt. En antar på bakgrunn av dette at kommunen nå er i stand til å ta imot utskrivningsklare pasienter innenfor akseptable tidsfrister. Fristen i Kristiansund ligger under sammenlignbare kommuner som Molde og Ålesund.

Medfinansiering av sykehustjenester

Fra 1. januar 2012 skal kommunene også bidra til å betale for innbyggernes forbruk av spesialisthelsetjenester. Plikten til kommunal medfinansiering gjelder somatiske spesialisthelsetjenester. Beregnede kostnader for kommunens medfinansiering ble anslått til vel 27,7 mill. kroner for 2012. Regnskapet for 2012 viser at faktiske utgifter for ordningen ble på omlag 33 mill. kroner i 2012. De betydelige merutgiftene har sammenheng med at vår kommune, i likhet med en del andre vertskommuner for sykehus, har et relativt stort forbruk av sykehustjenester. Kommunen har i samarbeid med blant annet KS iverksatt et utredningsarbeid for å kartlegge sammenhengen mellom medfinansieringskostnader og praksis/endret praksis når det gjelder sykehustjenester. Dette utredningsarbeidet kan gi nærmere forklaringer på de økte utgifter.

Plikt til å etablere øyeblikkelig hjelp på døgnbasis

Med virkning fra senest 2016 skal kommunene etablere døgntilbud for øyeblikkelig hjelp. Det er avsatt midler på statsbudsjettet allerede fra 2012, slik at kommuner har anledning til å starte planlegging og etablering av slike tilbud. Kristiansund kommune har i samarbeid med nabokommunene Gjemnes og Averøy sendt søknad om etablering av et slikt tilbud fra 2013. Denne søknaden baserer seg på at Kristiansund kommune blir vertskommune og står administrativt og faglig ansvarlig for å etablere og

drifte dette døgntilbudet. Også Tingvoll kommune ønsker å slutte seg til dette samarbeidet. Det er foreslått at dette tilbudet i første omgang lokaliseres på Barmanhaugen 2. etasje. Dette vil kunne gi flere driftsmessige fordeler og et robust tilbud med god kompetanse. Fremdriften tilsier oppstart av 4-5 korttidsplasser for øyeblikkelig hjelp allerede våren 2013, og at dette i sin helhet finansieres med driftstilskudd fra staten/samarbeidende kommuner.

Styrking av det forebyggende arbeidet

Et sentralt mål med samhandlingsreformen er å prioritere det helsefremmende og forebyggende arbeidet. Den nye folkehelseloven skal danne grunnlag for en bred samfunnsrettet innsats i folkehelsearbeidet. I den nye helse- og omsorgstjenesteloven styrkes ansvaret for det forebyggende helsearbeid, og at forebygging blir en naturlig del av de ulike tjenester.

Det er vesentlig at erfaringene fra første fase av gjennomføringen av samhandlingsreformen evalueres systematisk, og at det foretas justeringer dersom tiltak og prioriteringer ikke har den ønskede effekt. Foreløpige evalueringer av de tiltakene som ble iverksatt i 2012 viser at de har hatt en positiv effekt og at de videreføres.

Utfordringer

Det skal arbeides målrettet med både folkehelseprofilene, statistikk og analysearbeid i 2013. Kommunen har så langt arbeidet med en rekke tiltak som tar sikte på å tilrettelegge for fysisk aktivitet og påvirke faktorer som virker negativt inn på helse og trivsel. På alle nivå er det imidlertid behov for en større systematisering av innsatsene, og ikke minst ivareta disse hensynene bedre i alt plan- og tiltaksarbeid.

Gjennom levekårsprosjektet er det nedsatt fem bredt sammensatte arbeidsgrupper, for perioden 2013-2014. Disse skal foreslå konkrete tiltak og delprosjekter som skal prøves ut i prosjektet. Tiltakene og delprosjektene skal omfatte så vel organisering av arbeidet, kunnskap om utvalgte målgrupper, styrking av tjenestetilbudet, samarbeid med frivillige og privat sektor, samt tiltak som kan styrke barn og unges deltakelse og innflytelse.

Innenfor pleie- og omsorgsområdet er det vedtatt ulike planer som har gitt føringer for prioritering av tiltak i budsjett- og økonomiplanperioden 2012–2015. Det er gjennomført vesentlige revideringer av noen av planene i 2012 og som legger sentrale føringer for utvikling av tiltak og tjenester i de nærmeste årene. Kommunens mulighet for å sikre fremdrift og gjennomføring av disse planene vil ha avgjørende innvirkning på tilbudet til befolkningen. Innenfor pleie- og omsorgsområdet er det en rekke utfordringer som vil kreve at en utvikler heldøgnsplasser med tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å dekke økte behov og nye oppgaver. Samtidig må stadig flere brukere få mer og bedre tilrettelagte tjenester i hjemmet. Ved hjelp av ny kunnskap, organisasjonsutvikling, teknologi og hjelpemidler er målsettingen at den enkelte kan bo vesentlig lengre i eget hjem enn hva man gjør i dag. Utvikling av velferdsteknologi og innovasjon i omsorgstjenestene må få mer fokus for å skape større trygghet og en bedre hverdag for mange brukere.

Det er viktig at gjennomføringen av samhandlingsreformen sees i sammenheng med øvrige tiltaksbehov på pleie - og omsorgsområdet, og at en sikrer en god koordinering av arbeidet. For å forebygge økte utgifter som følge av reformen må kommunen på kort sikt satse på:

- Fortsette arbeidet med å etablere flere og mer differensierte korttidsplasser i sykehjem.
- Utvikle og styrke hjemmetjenestene med større vekt på rehabilitering og egenmestring.
- Fortsette arbeidet med å sikre samordning av tilbud og tjenester - styrke enhet for tildeling og koordinering med ressurser til dette arbeidet.
- Systematisere og øke den forebyggende innsats mot utvalgte pasientgrupper.
- Utvikle samarbeidet med nabokommuner og sikre en god organisering av gjennomføringen av reformen.

I tillegg til et likeverdig samarbeid med helseforetaket vil reformen også kreve at kommunens interne samhandling videreutvikles. Det er derfor vesentlig at kommunen samordner utviklingsinnsatser og at disse organiseres under samme "paraply". Det er nå opprettet en felles prosjektgruppe for alle utviklingsprosjekter innenfor pleie - og omsorgsområdet, og det vil bli nedsatt ressursgrupper på viktige områder som demens, rekruttering og kompetanse, forebygging og velferdsteknologi. Dette er nødvendig for å sikre en god koordinering og nødvendig fagkompetanse til arbeidet med tjenesteutviklingen. Det er fortsatt en del uklarheter når det gjelder de statlige overføringer til gjennomføring av reformen. Et misforhold mellom overføringene, økte oppgaver og ansvar for kommunene vil kunne påvirke utbyggingen av det kommunale tjenestetilbudet. For å gjennomføre reformen er utviklingen av et forpliktende faglig og økonomisk samarbeid med helseforetaket av avgjørende betydning. Dette krever et integrert samarbeid på alle nivå, med avklaring av langsiktige mål, ansvar og felles innsatser.

Kompetanse

Kristiansund må sikre og videreutvikle et utdanningstilbud og en yrkeskompetanse som kan møte framtidens utfordringer og næringslivets etterspørsel.

Strategier

- Arbeide med å videreutvikle Høgskolesenteret i Kristiansund og andre høyere utdanningstilbud i regionen.
- Bidra til å utvikle og forsterke tilbudet innen fagskolen og den videregående utdanning i Kristiansund.
- Styrke etter- og videreutdanning tilpasset næringslivet.
- Stimulere kontakt mellom kompetansebedrifter og unge arbeidssøkende.
- Arbeide for et grunnskoleløp som sikrer at elevene har gode lese-, skrive- og regneferdigheter etter fullført 10-årig løp.
- Arbeide for at det etableres en samlet høyskole i Møre og Romsdal med avdelinger i Kristiansund, Molde, Ålesund og Volda.

For å sikre regionen et utdanningstilbud og en yrkeskompetanse som kan møte framtidens utfordringer og næringslivets etterspørsel, må kommunen jobbe med dette både i rollen som tjenesteleverandør og i rollen som samfunnsutvikler.

TJENESTEPRODUKSJON. Et grunnskoleløp som sikrer at elevene har gode lese-, skrive- og regneferdigheter etter fullført grunnskole er et kontinuerlig arbeid.

Barnehagene og skolene har blant annet følgende satsingsområder:

- Systematisk språklig arbeid og kartlegging i barnehagene.
- Minoritetsspråklig veileder i barnehagene.
- Overgangsplaner og samarbeid mellom barnehager og barneskoler.
- Utarbeidelse og implementering av leseplaner.
- Utdanning av leseveiledere i skolene.

Resultatene i nasjonale prøver har i satsingsperioden bedret seg – ikke bare i norsk lesing, men også i matematikk og i engelsk.

Resultatene fra nasjonale prøver har vist god fremgang de siste årene, og denne gode trenden har også fortsatt i 2012. Resultater fra nasjonale prøver i 2012 viser blant annet at Kristiansunds 5. klassinger har den største andelen av elever på nivå 3 (det høyeste mestringsnivået) i Møre og Romsdal, både i lesing og i matematikk.

Andre viktige satsningsområder i grunnskolen er å få til en dreining av ressurser fra spesialundervisning til ordinær tilrettelagt undervisning. Kommunen har startet denne dreiningen ved et bredt og langsiktig arbeid gjennom prosjektet *Riktig diagnose, men feil medisin* i regi av PPT for ytre Nordmøre. Tallene viser nedgang de to siste årene, men Kristiansund ligger fortsatt høyt både i forhold til fylkes- og landsgjennomsnittet. For å få til en ytterligere nedgang trengs det mer fokus, kompetanse og veiledning på klasseledelse i fortsettelsen.

Nye valgfag er innført på 8. trinn fra høsten 2012. Det er vanskelig å måle resultat av dette på så kort tid. Men vi har stor tro på at valgfagene, med sin praktiske innretning, skal kunne føre til økt motivasjon for læring og mer tverrfaglig fokus.

REGIONSENTER. Kristiansund kommune har, som samfunnsutvikler og Nordmøres største kompetansesarbeidsplass, en viktig rolle i å bidra til å sikre regionen et utdanningstilbud tilrettelagt for fremtidens etterspørsel. I dette arbeidet har kommunen også i 2012 arbeidet tett opp mot videregående skoler, høyere utdanningsinstitusjoner og andre kompetanse- og rekrutteringsprogrammer.

Atlanten videregående skole tilbyr utdanningsprogram innenfor

- studiespesialiserende fag
- gründerlinje realfag
- idrettsfag
- musikk, dans og drama

Kristiansund videregående skole tilbyr utdanningsprogram innenfor

- studiespesialisering
- yrkesrettede fag

Kristiansund tekniske fagskole tilbyr fagskoleutdanninger innen

- helsefag
- tekniske fag
- petroleumsfag
- yrkessjåførutdanning

Kristiansund kommune har deltatt i prosjektet *Ny Giv* siden starten i 2010. Prosjektet ble startet som et ledd i regjeringens satsing for å bedre gjennomføringen i videregående opplæring. Prosjektet retter seg mot et nærmere definert utvalg av elever som følges tett fra siste halvår i 10. trinn og i videregående opplæring. Målgruppen for prosjektet er de 10 % svakest presterende elevene etter første termin i 10. trinn. Gjennom målrettet tilbud til denne gruppen, både i ungdomstrinnet og i videregående opplæring, legges det et grunnlag som bedrer mulighetene for å gjennomføre videregående opplæring. Tiltakene er lagt opp slik at de både skal øke motivasjonen for, og evnen til, å gjennomføre videregående opplæring. Kristiansund har hatt elever gjennom dette prosjektet siden skoleåret 2010/2011, og har nå tredje kull inne i ordningen. Resultatene av prosjektet er gode.

Høgskolesenteret i Kristiansund er ingen høyskole, men har høyskoletilbud. Senteret har primært som mål å drive utdanning i regionen i samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner både i Møre og Romsdal og ellers i landet.

- Høgskolen i Molde er hovedsamarbeidspartner for Høgskolesenteret i Kristiansund, og er også ansvarlig for de to hovedtilbudene Bachelor i sykepleie (heltid) og bachelor i petroleumslogistikk (heltid). I tillegg har Høgskolen i Molde tilbud om årsstudier i petroleumslogistikk og beredskapsledelse (deltid).
- Høgskolen i Ålesund har et kull som tar en bachelor i handels- og serviceledelse (deltid) som er ferdig i 2013.
- Høgskulen i Volda har Høgskolesenteret i Kristiansund som base ved regionale samlinger i arbeidsplassbasert førskolelær器utdanning (deltid), der det går totalt tre kull.

Kristiansund kommune er en av eierne i Høgskolesenteret i Kristiansund med fast styrerepresentasjon.

Kom Trainee skal bidra til økt rekruttering av høyt kvalifiserte kandidater til regionen og være

det foretrukne traineeprogram i Norge. Kom Trainee er regionens viktigste bedriftsnettverk med 24 medlemsbedrifter som dekker ulike bransjer. Sammensetningen av store og små, offentlige og private aktører gjør Kom Trainee unik som traineeordning. NOU 2011:3 "Kompetansesarbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet" evaluerte regionale traineeordninger, inklusive Kom Trainee, som et meget godt og målrettet tiltak nettopp til å rekruttere kompetansesarbeidskraft til hele landet. Etter 7 års drift har Kom Trainee ansatt 38 traineer. En Kom Trainee arbeider i 3 ulike bedrifter á 8 måneder i løpet av 2 år. I tillegg til å få rik arbeidserfaring i løpet av de 2 årene, får traineene også tilgang til et godt fagprogram, coaching og en egen utviklingsplan. En stor andel av traineene blir værende i regionen og går over i viktige kompetansestillinger etter at traineeperioden er over.

Nettverksdagen er et årlig arrangement i regi av Kom Trainee. Målet med arrangementet er å skape en møteplass for unge med høyere utdanning/studenter under høyere utdanning og bedrifter/arbeidsgivere i Kristiansund og omegn. På nettverksdagen legges det opp til en uformell og annerledes kontakt mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. Deltakerne får se mulighetene som finnes i Kristiansund og arbeidsgiverne får møte etterspurt kompetanse ansikt til ansikt. Arrangementet legges alltid tett opp til jul slik at tilreisende studenter og arbeidssøkere kan kombinere dette med juleferie hjemme på Nordmøre.

USH

Utviklingssenter for sykehjem i Møre og Romsdal er en status som er gitt til Rokilde sykehjem.

Helsedirektoratet har i strategidokumentet for utviklingssenter for sykehjem *Utvikling gjennom kunnskap*, spesifisert at utviklingssentrene skal ha en særskilt rolle som pådriver for utvikling av kunnskap og kvalitet i helse- og omsorgstjenesten i sitt fylke:

- Pådriver for fag- og tjenesteutvikling innen lokalt og nasjonalt definerte satsningsområder.
- Pådriver for videreutvikling av praksistilbudet til elever, lærlinger og studenter.
- Pådriver for kompetanseutvikling hos ansatte.
- Tilrettelegger for forskning og utvikling i helse- og omsorgstjenesten.

Nettverksarbeid er et sentralt mål i strategidokumentet og utviklingssentrene for sykehjem og hjemmetjenesten er ansvarlig for det faglige nettverket i Møre og Romsdal. Nettverket har kontaktpersoner i alle fylkets 36 kommuner.

Prioriterte satsningsområder i 2012 har vært

- legemiddelhåndtering
- lindrende behandling og omsorg i livets slutfase
- aktiv omsorg
- forebyggende tiltak i sykehjem og hjemmetjenesten

I løpet av 2012 har Utviklingssenteret for sykehjem hatt anslagsvis 20 prosjekter innen forskjellige innsatsområder. Måloppnåelsen på de forskjellige utviklingsprosjektene er bra. Regionsmessig bør initiativ til og iverksetting av lederutdanning til personell i helse- og omsorgssektoren fremheves. Her deltar flere av våre nærmeste nabokommuner. USH er med i den nasjonale Pasientsikkerhetskampanjen innenfor innsatsområdet *Riktig legemiddelbruk i sykehjem*, og i løpet av 2013 skal senteret arrangere læringsnettverk for samtlige kommuner i fylket. I tillegg til dette har utviklingssenteret levert bidrag til den nasjonale siden *Aktiv omsorg*, samt planlagt en to dagers konferanse sammen med Fylkesmannen. USH har de siste tre årene hatt *Hospitering ved lindrende enhet* som et samarbeidsprosjekt med Ålesund kommune, hvor helsepersonell ved de respektive avdelingene i regionen tilbys kompetanseheving og hospitering. Ellers deltar senteret i *Midt-Norsk Velferdsteknologiprojekt*, som er et samarbeidsprosjekt med Fylkesmannen i Nord- og Sørtrøndelag samt Møre og Romsdal. Parallelt med dette arbeides det på prosjektstadiet med utvikling av andre praksismodeller for sykepleierstudenter i samarbeid med Høgskolen i Molde. USH deltar også i KS sitt program om *etisk kompetanseheving*, og har sammen med Fylkesmannen planlagt spredning av etikkunnskaper til både fylket og internt i egen kommune, med oppstart i februar 2013.

Utfordringene til USH har vært knapphet på menneskelige ressurser og økonomisk ramme. I 2012 ble imidlertid senteret styrket med to prosjektmedarbeidere i tidsrommet 2012–2015; kreftkoordinator i 100 % stilling delfinansiert av Kreftforeningen og forsknings- og utviklingsmedarbeider i 50 % stilling delfinansiert av Høgskolen i Molde. Det legges økende vekt på både betydningen og viktigheten av rollen som Utviklingssenteret har, både i egen kommune og i fylket. Dette medfører store utfordringer med henblikk på økonomiske rammer, da basistilskudd fra helsedirektoratet ikke strekker til.

Utfordringer

Fra og med skoleåret 2012/13 er det innført valgfag på ungdomstrinnet. Valgfagene innføres trinnvis og skal ha et totalt omfang på 171 timer over 3 år, noe som betyr 57 timer per trinn og gjennomsnittlig 1,5 klokke time per uke. Læreplanene skal kunne brukes av aldersblandede elevgrupper. Valgfagene skal være praktisk innrettet og føre til økt motivasjon og læring. De skal være tverrfaglige og ha innholdselementer fra minst to fag. Kartleggingen av hvilke fag som kan tilbys på den enkelte skole er gjennomført, og utfordringen er å gi elevene et optimalt tilbud tilpasset lærernes kompetanse og skolenes opplæringslokaliteter.

I statsbudsjettet for 2013 ble det gitt tilskudd for økt lærertetthet. Dette er en fireårig forsøksordning med økt lærertetthet på ungdomstrinnet. Tilskuddet blir gitt til skoler som i skoleåret 2011/12 hadde en gjennomsnittlig gruppestørrelse på over 20 elever per lærer i ordinær undervisning, og grunnskolepoeng under snittet for landet. Målet med tilskuddet for økt lærertetthet er at dette skal gi elevene økt læringsutbytte og læringsresultater, og at tiltaket skal bidra til redusert behov for spesialundervisning. Ordningen skal evalueres, og det er også en forutsetning at tilskuddet skal brukes til å øke lærertettheten ut over ressursnivået slik dette var for skoleåret 2011/2012. I Kristiansund kommune kan det søkes om tilskuddsmidler til henholdsvis 4, 3 og 3 nye årsverk ved ungdomsskolene Atlanten, Frei og Nordlandet.

Ved rulling av de overordnede styringsdokumentene for utdanning og oppvekst, henholdsvis *SPOR* (skole) og *SMÅSPOR* (barnehage) i 2013, må det innarbeides forslag som sikrer at elevene har gode lese-, skrive- og regneferdigheter etter fullført 10-årig skolegang. I tillegg må det utarbeides et styringsdokument for voksenopplæring i planperioden.

Kristiansund har en todelt utfordring i forhold til videregående utdanning. For det første har vi en lavere andel av elevkullet som starter på videregående utdanning enn gjennomsnittet både for fylket og nasjonale mål. Det har likevel vært en nedgang i denne andelen i Kristiansund. For det andre er frafallet fra videregående skole en utfordring både lokalt, regionalt og nasjonalt. Kommunen har i tillegg en viktig jobb med å legge til rette for at de videregående skolene og teknisk fagskole opprettholder og utvikler sine utdanningsprogram.

For å bidra til økt rekruttering av høyt kvalifiserte kandidater til regionen må kommunen videreutvikle samarbeidet med Kom Trainee om gode traineeordninger. På visse kompetanseområder, for eksempel rekruttering av sykepleiere, lærere og førskolelærere, har Kom Trainee så langt ikke vært det optimale programmet. Denne utfordringen må derfor kommunen løse på annet hold eller gjennom et utvidet samarbeid med Kom Trainee.

Det er siden oppstarten i 2007 arbeidet aktivt for at Høgskolesenteret i Kristiansund skal få innpass på statsbudsjettet, slik at det kan etableres en langsiktig og forutsigbar finansiering av tilbudet. Det er ikke vist vilje til å prioritere studiesentre fra statsrådets side, og utfordringene fremover ligger derfor i å sikre finansieringen utenfor statsbudsjettet. Her vil både kommunen og Møre og Romsdal fylkeskommune ha en sentral rolle i fremtiden. Andre utfordringer er å få etablert flere studietilbud av nasjonal og internasjonal interesse i Kristiansund, og legge til rette for at studentene i Kristiansund får muligheter til å videreutvikle sitt gode studentmiljø. Høgskolesenteret i Kristiansund, kommunen og Møre og Romsdal fylkeskommune er klar på at den mest hensiktsmessige struktur for høyere utdanning i fylket for fremtiden er å få etablert en høgskole i Møre og Romsdal med fire campus – i Kristiansund, Molde, Ålesund og Volda. Dette blir et viktig arbeid å støtte opp om fremover.

Utviklingssenter for sykehjem i Møre og Romsdal er en status som er gitt til Rokilde sykehjem. Det ansvar kommunen har påtatt seg medfører forpliktelser som det er viktig å være bevisst i det videre arbeidet med kvalitetssikring og videreutvikling av tjenestene vi yter innen dette området.

By- og arealutvikling

Kristiansund kommunes areal- og utbyggingspolitikk skal være bærekraftig med sikte på langsiktig verdiskaping.

Strategier

- ▷ Arealbruken skal utvikles i dialog med nabokommuner og slik utvikle felles interesser.
- ▷ Bysentrum skal utvikles til en regionalt attraktiv, tett og urban bolig-, handels- og kulturby med gode bymessige kvaliteter.
- ▷ Framkommeligheten i kommunen skal sikres gjennom helhetlig transportplanlegging som vektlegger effektiv trafikkavvikling, gode alternative tilbud for kollektivreisende, syklist og gående, trygg framkommelighet og tilgjengelighet for alle.
- ▷ Det skal tilrettelegges nye attraktive bolig- og næringsarealer i tilstrekkelig omfang, samtidig som eksisterende bebyggelse omformes etter nye behov.
- ▷ Offentlige bygg og anlegg skal ha god og varig kvalitet, estetikk og miljøvennlige løsninger skal prioriteres. Vedlikehold av offentlige anlegg styrkes.
- ▷ Arealplanleggingen skal ta klimahensyn og skal sikre gode natur- og friluftslivsopplevelser; det biologiske mangfoldet, kulturlandskapet, landbrukets produksjonsgrunnlag og en god strandsoneforvaltning.

Kommuneplanens arealdel har avsatt tilstrekkelige arealreserver til forventet behov i planperioden. I den nye arealdelen av kommuneplanen, som ble vedtatt i 2011, er alle hensyn avveid med hensyn til ulike fremtidige samfunnsfunksjoner. Det er fastlagt revisjon av flere relevante planer i planstrategien.

Nordmørsk samling om kommunale planstrategier i mars 2012 la grunnlaget for oppstart av planer for både sjøområder og næringsutvikling i regi av ORKidé. Samlingen ga også verdifulle innspill til utarbeidelse av planstrategi for kommunene på Nordmøre.

Planprogram for ny sentrumsplan er utarbeidet, og samferdsel er satt opp som sentralt tema. Sentrumsplanen skal rulleres i løpet av 2013. Bypakke for framtidsrettede samferdselsløsninger er under utarbeiding, der innfartsvei, kollektivløsninger og gang-/sykkelløsninger skal utvikles. Det er i tillegg etablert samarbeidsforum med *By'n oss* og med fylkeskommunen.

Flere boligprosjekt sentralt på Kirkelandet og langs indre havn ble enten avklart gjennom reguleringsplan eller fysisk igangsatt i 2012. Dette bygger opp omkring den "kompakte byen", som styrker grunnlaget for buss, sundbåt, sykling og gåing.

Forprosjektet til nytt opera- og kulturhus skal danne grunnlaget for beslutning om en eventuell realisering av prosjektet. Et regionalt kulturbygg vil være et verdifullt bidrag til Kristiansund som kulturby.

Utfordringer

Kommunens utfordringer er knyttet til gjennomføringen av Kommuneplanens arealdel. Planen innebærer at kommunen i perioden fram mot år 2020 legger til rette for å

- bygge 2 300 nye boliger
- ta i bruk nye 950 mål til næringsutvikling
- utvikle en ny offentlig havneterminal på Husøya utenfor sentrum, eventuelt til fordel for en mulig transformasjon av Devoldholmen til byutviklingstiltak
- bygge ut innfartsveien til en framtidsrettet 4-felts vei kombinert med omfattende kollektivtiltak, herunder en ambisiøs sykkelstrategi
- sikre store grøntområder for landbruk, natur- og friluftslivsbruk gjennom å fortette og konsentrere nye utbyggingsområder til etablerte utbyggingsområder og samferdselsårer

Kommunedelplan for Kristiansund sentrum har ikke vært revidert siden slutten av 1980-tallet. I mellomtiden har byen og utfordringene endret seg, og en rekke nye bygge- og anleggsprosjekter er gjennomført. Samtidig har det vært en pågående diskusjon om sentrumsutvikling og attraktivitet sett i lys av utbyggingen på Løkkemyra og byens regionale rolle. Det må nå prioriteres å ta tak i disse, og tilgrensende utfordringer, i nært samarbeide med næringslivet og byens brukere.

Kommunen har som mål å arbeide for bedre trafikkikkerhet på vei- og gatenettet. *Trafikksikkerhetsplan for Kristiansund kommune 2012-2016* ligger til grunn for kommunens trafikkikkerhetsarbeid i perioden.

Ved rullering av *Markaplana* i 2013 må det innarbeides forslag til langsiktige satsinger som sikrer gode natur- og friluftsopplevelser med mer.

Bykommunen vokser også som regionsenter gjennom tettere og mer forpliktende samarbeid med nabokommunene på hele Nordmøre. Her må Kristiansund kommune ta ansvar for at de positive prosessene ikke mister framdrift, i tett dialog med ORKidé og de andre kommunene.

PERSPEKTIV

Innbyggere

Kommunen har som mål å styrke lokaldemokratiet ved at det legges bedre til rette for informasjon om kommunens virksomhet, samtidig som det inviteres til en bredere og mer aktiv deltakelse i kommunale planleggings- og beslutningsprosesser.

Kommunens innbyggere informeres om saker og politiske vedtak gjennom kommunens *hjemmesider*, og den månedlige publikasjonen *Kristiansund* er viktig i denne sammenhengen. Den inneholder positive og viktige tema som har skjedd i kommunen og i kommunal sammenheng, samt informasjon om viktige hendelser, frister, arrangementer med mer frem i tid. Gjennom *årsrapporten* informeres innbyggerne om kommunens mål og resultater. Innbyggerne får ta del i sentrale beslutningsprosesser gjennom *folkemøter*, *dialogmøter* og ved utlegg av *dokumenter til offentlig ettersyn*.

Kommunens servicekontor yter førstelinjeservice til publikum, og bistår med veiledning og informasjon om kommunale tjenester. Gjennom prosjektet *Ny i Kristiansund* ivaretar servicekontoret også tilflytternes behov for informasjon ved ankomst til Kristiansund. Her er det etablert egne temasider på internett, og det er i løpet av året gjennomført egne informasjonskvelder for innflyttere. Kontoret har i tillegg avtale med Advokatforeningen om rullerende vaktordning for å kunne yte *gratis juridisk veiledning* til innbyggerne i Kristiansund, Aure, Averøy, Gjemnes, Halså, Smøla og Tingvoll. Tilbudet er åpent for alle og gjelder alle typer

saker. I 2012 var det 92 personer som fikk hjelp hos advokatvakten. Både advokatene og brukerne har gitt tilbakemeldinger om at dette er et nyttig og viktig lavterskeltilbud.

INNBYGGERUNDERSØKELSER. Kommunen har ikke en helhetlig rutine for gjennomføring av innbyggerundersøkelser. Kun sporadiske undersøkelser gjennomføres. Det er i 2012 ikke gjennomført innbyggerundersøkelser.

MANGFOLD. Kommunen gjennomfører hvert år et introduksjonsprogram for gruppene arbeidsinnvandrere, familiejenforening og flyktninger. Gjennom enheten *Kristiansund opplæringscenter* gir kommunen årlig norskopplæring og tilbud om opplæring på grunnskolenivå til personer som har annen etnisk bakgrunn enn norsk og som bosetter seg i kommunen. Senteret bistår i arbeidet med å kvalifisere innvandrere for arbeid eller utdanning gjennom utprøving og dokumentasjon av forskjellige metoder og arbeidsmåter som kan benyttes til dette.

I 2012 fikk opplæringscenteret tildelt midler til etablering av tilbudet *Ny sjanse* for innvandrere, og valgte å fokusere på hjemmевærende kvinner som ikke mottar sosialhjelp. Som deltaker i Ny sjanse gis det tilbud om kvalifiseringsløp som gir mulighet til å komme i arbeid eller utdanning.

PROSJEKT- OG UTVIKLINGSARBEID. Deltagelse i prosjekt- og utviklingsarbeid er ikke bare viktig, men også nødvendig for å kunne oppnå stadig effektivisering og forbedring av kommunens tjenester og tilbud. I tillegg til målet om bedre ressursutnyttelse oppnår kommunen også positive effekter gjennom erfaringsutveksling, kompetanseheving og økt kunnskap innen-/ på tvers av fagfelt.

Rådmannen har i 2012 gjennomført en kartlegging av alle aktive prosjekter hvor kommunale medarbeidere er deltakere. Formålet med kartleggingen var å få oversikt over eventuelle varige økonomiske konsekvenser, sikre god implementering av resultater fra utviklingsprosjekter i ordinær drift og unngå prosjekter som overlapper hverandre unødvendig. Kartleggingen viser stor aktivitet og resultatene forventes å gi positiv effekt for kvaliteten i de kommunale tjenestene.

Opplæringscenteret bistår også kommunale og private barnehager i arbeidet med tilbud knyttet til minoritetsspråklige barn ved bruk av metodikken *Lær meg norsk før skolestart*, med det formål å integrere disse best mulig. I tillegg yter senteret tjenester til førskolebarn med funksjonsvansker og multifunksjonshemmede elever.

Samarbeidsprosjektet ved Bergan sykehjem, hvor NAV Kristiansund, Kristiansund opplæringscenter, Varde AS og Bergan sykehjem er aktører, ble videreført i 2012. I hovedsak omfatter prosjektet språkopplæring og arbeidspraksis i forhold til pleie- og omsorgsarbeid. Målsettingen er å redusere arbeidsledigheten blant fremmedspråklige og samtidig tilføre ny arbeidskraft i tråd med økende behov, hovedsakelig innen eldreomsorg. Denne målsettingen jobbes det mot ved å gi deltakerne bærekraftig og tverrfaglig opplæring som senere skal styrke dem i møtet med det norske arbeidslivet. Per i dag innehar prosjektet deltakere fra Burma, Eritrea og Somalia.

KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 1 - OFFENTLIGHET OG DEMOKRATI

Kommunens kontakt med innbyggerne i et demokratiperspektiv

Styrker

- Har en oppdatert informasjons-/kommunikasjonsstrategi
- Møteinnkallinger, saksutredninger og protokoller ligger i sin helhet tilgjengelig på kommunens internettsider
- Gode på bruk av sosiale medier (Facebook/ Twitter)
- Har gjennomført innbyggerundersøkelse én gang
- Meget god kontaktinformasjon til politikerne på nettsiden
- Har egen kommuneavis/ informasjonsblad
- Etske retningslinjer er godt kjent

Utfordringer

- Bli bedre på å markedsføre politiske møter overfor innbyggerne
- Få på plass et elektronisk internkontrollsystem
- Kommunisere kommunens resultater mer systematisk ut til innbyggerne
- Tilgjengeliggjøre resultatet fra forvaltningsrevisjonen på en bedre måte
- Utvikle innbyggerdialogen videre for å involvere innbyggerne i beslutningsprosesser
- Systematisere arenaer hvor innbyggerne kan komme i kontakt med politikerne

Svakheter

- Har ikke en egen strategi for utvikling av demokratiet
- Ingen overføring av politiske møter på internett eller andre medier
- Lager ikke sammendrag/ kortversjoner av politiske saker
- Har ikke lenger elektronisk forslagskasse fra innbyggerne til politikerne
- Sammenstiller ikke, sammenligner ikke og presenterer ikke resultatene systematisk for innbyggerne
- Bruker ikke resultatene som fremkommer til systematisk dialog med innbyggerne for å skape engasjement
- Ingen etablerte eksterne kanaler for tips om etiske betenkelige forhold

Brukere

BRUKERMEDVIRKNING. Medvirkning skal bidra til kvalitet på kommunens tjenester og økt innflytelse på egen livskvalitet for brukerne. Brukerne representerer en betydelig ekspertise og kompetanse på det å være bruker. Gode og aktive relasjoner mellom brukere og ansatte er grunnleggende for at kommunen skal lykkes. Kommunen praktiserer brukermedvirkning på ulike måter og ulike nivå, og rommer alt fra brukerdeltagelse i kommunale råd til det at brukerne gir uttrykk for ønsker og behov i det daglige stedet på et sykehjem.

Innenfor barnehager og sykehjemstjenestene er det mulig med *frie brukervalg* så fremt det er plass. Brukerne kan også i noen grad selv bestemme omfanget på tjenestene de mottar. Dette gjelder først og fremst på barnehageområdet og innenfor skolefritidsordningen.

Noen av kommunens enheter praktiserer medvirkning gjennom *brukerutvalg* og *brukerråd*. Blant annet har Rokilde sykehjem hatt brukerråd siden 2009, og har gode erfaringer med dette. Brukerrådet fungerer som et rådgivende organ for ledergruppen. USH - Utviklingssenteret for sykehjem - har tilbudt de andre sykehjemmene i kommunen hjelp til opprettelse av brukerråd. Frei sykehjem var de første til å ta utfordringen, og har siden utgangen av 2012 jobbet med dette. Målet for USH er å vurdere om det kan utvikles en felles modell for brukerråd i sykehjem. Kristiansund deltar som pilotkommune innenfor området brukermedvirkning i den 3-årige nasjonale pasientsikkerhetskampanjen som pågår. I pilotperioden skal det fokuseres på etablering av robuste strukturer for samarbeid med pasienter og pårørende.

Kommunens felleskjøkken praktiserer brukermedvirkning gjennom *medbestemmelse* i de ulike menyutvalgene som tilbys.

SamBa – Sammen om barna er en del av kommunens forebyggende arbeid rettet mot skolebarn på 1. – 7. trinn med psykososial problematikk. SamBa er en tverrfaglig møtearena på skolen hvor brukermedvirkning står i fokus. Eleven, sammen med sine forsatte, er hovedpersonene. Målet er å løse utfordringene med tverrfaglig innsats på lavest mulig nivå, før

en eventuelt henviser til andre instanser. Elever som har eller skal få IP - individuell plan - ivaretas gjennom dette systemet. I 2012 har det vært arbeidet med å innføre modellen i førskolesektoren og kommunens barneskoler. Modellen er også innført i ungdomsskolene som et prosjekt. Hele ordningen vil bli evaluert våren 2013.

En annen form for brukermedvirkning er *BPA-brukerstyrt personlig assistanse*. Dette er en ordning for personer med sterkt nedsatt funksjonsevne, der brukeren selv har rollen som arbeidsleder for hjelperen(e). Innenfor de timerammer som kommunens vedtak om praktisk bistand angir, kan brukeren i prinsippet styre hvem han/hun vil ha som hjelper(e), hva assistenten(e) skal gjøre, samt hvor og til hvilke tider hjelpen skal gis.

Kommunen har flere aktiviseringstiltak hvor brukermedvirkning er sentral. Et eksempel er *Snekkerboden*. Dette er en sosial arena spesielt tilrettelagt for menn innenfor psykisk helse. Tilbudet betjenes av mannlige tjenesteutøvere og kan kun benyttes av menn. Aktivitetene tilpasses i samarbeid med brukerne.

Kommunen har god erfaring med at *aktiv involvering* og medvirkning fra beboere/brukere er et viktig virkemiddel for å utvikle større boevne, bedre mulighet for deltagelse i aktivitet, samt forebygge institusjonsopphold. Gjennom utviklingsprosjektet *Tollåsengaakademiet* har kommunen som mål at metoder og aktiviteter som utvikles på sikt skal tas i bruk for alle personer som bor i kommunalt disponerte boliger eller har tilrettelagte tjenester gjennom kommunen. Med utgangspunkt i møte- og forsamlingsstedet *Tempokjelleren* har det kommet informasjon og innspill fra beboerne om ulike behov for kompetanse som kan bedre bosituasjonen for den enkelte. Dette er første steg i etablering av beboergrupper/utvalg som skal ha en aktiv og medvirkende rolle i utviklingen av en *kommunal boligskole*, hvor gruppene skal delta i utvikling, planlegging og gjennomføring av kurs.

BRUKERUNDERSØKELSER. Kommunen har ikke en helhetlig rutine for gjennomføring av brukerundersøkelser. I løpet av 2012 er det gjennomført brukerundersøkelser innenfor noen av kommunes virksomhetsområder. Undersøkelsene varierer i omfang og kompleksitet avhengig av nivå og tilgjengelige verktøy.

Det er ikke gjennomført interne undersøkelser for stabs- og støttefunksjonene om samspill og servicenivå innad i organisasjonen.

Oppvekst

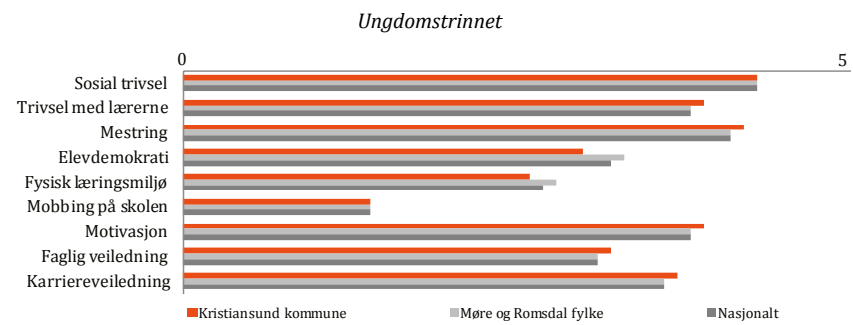
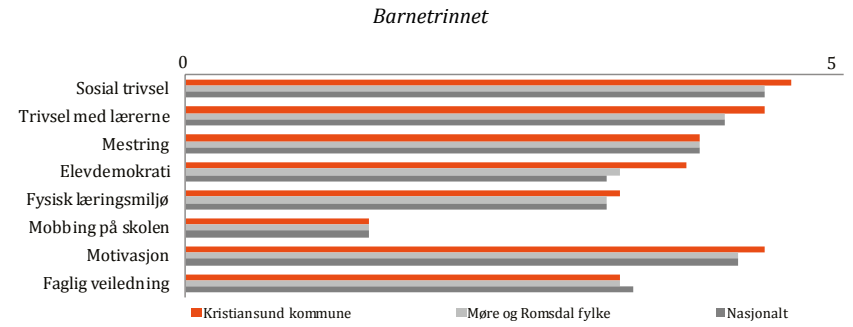
De fleste barnehagene har gjennomført brukerundersøkelser angående foresattes tilfredshet med, og forventninger til, barnehage-tilbudene, informasjon, pedagogisk innhold og trivsel. Resultatene viser at brukerne er meget godt fornøyd, og at kommunen er kommet langt i å skape brukervennlige barnehager. Ønsker og endringsforslag fra foresatte blir tatt opp til drøfting på personalmøter for å kartlegge forbedringspotensial og muligheter for endring.

Rapporten om tilstanden i opplæringen skal omhandle læringsresultater, frafall og læringsmiljø. *Tilstandsrapporten* for grunnskolen i Kristiansund viser resultat på de fleste måleindikatorer som er omtrent på nivå med gjennomsnittet av nasjonale resultat. Unntaket er grunnskolepoeng, hvor kommunen ligger noe under snittet for fylket og nasjonalt nivå, på tross av fremgang de siste 4 årene. Lokale mål er vedtatt i styringsdokumentet *SPOR* og resultatene i undersøkelsen indikerer at målene nok er for høye på enkelte områder.

Kommunen har en lærertetthet som er dårligere enn landsgjennomsnittet, men lærertettheten er bedret i 2012. Dette kan ha positiv betydning for tidlig innsats på barnetrinnet, og frafallsproblematikken i forbindelse med overgangen til videregående skole.

Læringsmiljøet i grunnskolene i Kristiansund blir målt gjennom *Elevundersøkelsen*. Elevene på 7. og 10. trinn deltar i undersøkelsen. Figurene til høyre viser elevenes opplevelse av sitt læringsmiljø. Elevene svarer blant annet på spørsmål om trivsel, mobbing, mestring samt faglig veiledning og utfordring. Både på barne- og ungdomstrinnet viser elevundersøkelsen bedring eller samme resultat på de fleste områder i forhold til tidligere år. Undersøkelsen viser gjennomgående svært høy trivsel mellom elevene, stor grad av motivasjon og tilfredshet med lærerne. Opplevelsen av motivasjon, mestring og faglig veiledning viser positiv utvikling på ungdomstrinnet, mens opplevelsen av sosial trivsel, trivsel med lærerne og faglig læringsmiljø viser positiv utvikling på barnetrinnet. Det er gledelig at elevene rapporterer om høy grad av trivsel og fin fremgang når det gjelder trivsel med lærerne. Noen skoler har valgt å ta i bruk *Trivselsprogrammet* som et ledd i forebygging mot mobbing, gjennom tilrettelegging for aktiviteter i friminuttene med elevene som aktivitetsledere. Elevundersøkelsen viser derimot at det er et stykke frem til lokale mål, og utfordringene er størst på områdene fysisk læringsmiljø og medbestemmelse. Tallene for kommunen skjuler variasjoner mellom skolene.

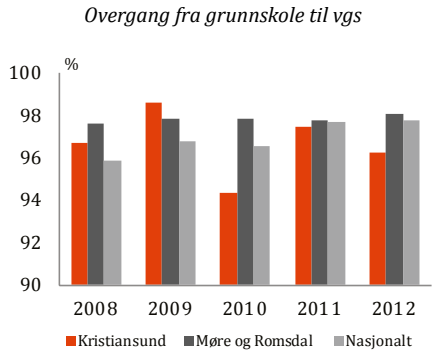
Læringsutbytte for elever måles gjennom nasjonale prøver og eksamensresultater. Nasjonale prøver gjennomføres i lesing og regning på 5., 8. og 9. trinn og i engelsk på 5. og 8. trinn. Resultatene på nasjonale prøver viser at elevene på 5. og 9. trinn presterer bedre enn landsgjennomsnittet i lesing. Dette kan ses i sammenheng med leseopplæringsprogrammet *Fra ord til handling* og den systematiske satsingen som har vært på lesing som grunnleggende ferdighet gjennom flere år. Elevene i Kristiansund presterer bedre enn landsgjennomsnittet i regning på alle årstrinn. I lesing og engelsk på 8. trinn presterer elevene litt under landsgjennomsnittet. Eksamensresultatene viser at Kristiansund ligger over landsgjennomsnittet i norsk og matematikk muntlig. I matematikk og engelsk skriftlig ligger elevene på landsgjennomsnittet, mens de i norsk skriftlig (hovedmål og sidemål) og i engelsk muntlig ligger under landsgjennomsnittet.



Det er viktig å presisere at det er forskjeller i oppnådde resultater mellom skolene på nasjonale prøver og eksamensresultater. Skole-eier vil følge opp dette, blant annet gjennom samtaler, evalueringer og ulike skole-utviklingsprosjekter.

Vi vet at skolens bidrag har betydning for elevenes utvikling. Gode lærere, som kan bygge relasjoner med enkeltelever, og som sørger for et læringsmiljø med høy trivsel, samt faglig dyktighet hos læreren til å lede klasser, er viktige skolebidrag til gode resultat. For å bedre elevenes læringsutbytte deltar kommunen i prosjektet *Ta Grep* som har fokus på klasseledelse, i tillegg til deltagelse i den nasjonale satsingen *Vurdering for læring*. Denne deltagelsen omfatter 3 barneskoler og alle ungdomsskolene i kommunen.

Med bakgrunn i en bekymringsfull utvikling i omfanget av spesialundervisning satte PPT Ytre Nordmøre i samarbeid med eierkommunene i gang et prosjekt *Rett diagnose, men feil medisin*, som belyser bruken av spesialundervisning, tilpasset opplæring og tidlig innsats. Fokus og resultater fra dette prosjektet, sammen med målrettet arbeid fra alle nivå i barnehager og skoler har gitt resultater gjennom en klar nedgang i antall elever som mottar spesialundervisning de siste to årene. Det gjenstår fortsatt mye arbeid før alle målsetninger er nådd, men kommunen er på rett vei.



Når det gjelder overgangen fra grunnskole til videregående skole, viser resultatene at andel elever fra Kristiansund som startet opp med

videregående opplæring var lavere enn snittet for fylket og nasjonalt nivå. Undersøkelsene sier ikke noe om hvor stor gjennomføringsgraden er for elever i videregående opplæring. Kommunen deltar i prosjektet *Ny Giv i* samarbeid med Møre og Romsdal fylke. Prosjektet har som målsetting å bedre overgang fra grunnskole til videregående skole og hindre frafall i videregående skole.

Kartleggingen innenfor IKT som ble gjennomført i 2010, viste at kommunen hadde forbedringspotensiale innenfor alle områdene. Etter at kartleggingen ble gjennomført har det skjedd mye. Prosjektet *Aksjon skole 2010 – handlingsplan for IKT i skolene* startet våren 2011. Prosjektet går over 4 år, og kommunen har ansatt egen prosjektleder for å sikre gjennomføringen. Nødvendig teknisk infrastruktur er kommet på plass, den pedagogiske læringsplattformen *Fronter* er tatt i bruk ved alle skoler og felles digital plan for bruk av IKT i opplæringen er på plass. I 2012 er lokalt mål om 3,6 elever per pc nådd, og det er nå 3 elever per pc på ungdoms-trinnet og 4 elever per pc på barnetrinnet.

Kultur, næring og idrett

Kultur og næring har gjennomført en enkel undersøkelse blant ungdom som benytter seg av kommunens fritidsklubber. Bakgrunnen for undersøkelsen var ny organisering av klubbene. Målet var å få informasjon om hvilket tilbud det var mest ønskelig å få i fritidsklubbene. På bakgrunn av tilbakemeldingene, og med utgangspunkt i et vesentlig mer omfattende undersøkelse foretatt i 2011, ble tilbudet som gis i fritidsklubbene tilpasset. For å opprettholde interessen for fritidsklubbene er det viktig at det foretas løpende tilpasning av hvilke aktiviteter som tilbys til ungdommen som benytter tilbudet.

Pleie og omsorg

Høsten 2012 ble det gjennomført en brukerundersøkelse ved etterbehandlings-tilbudet på Barmanhaugen. Undersøkelsen ble gjennomført basert på intervju av brukere som har vært på etterbehandlingsopphold i perioden 1.1-15.7.2012. I den aktuelle perioden hadde 58 personer opphold, og av disse ble 43 personer valgt ut til å svare på undersøkelsen. 35 av de

utvalgte personene besvarte, noe som tilsvarer en svarprosent på 81.

Undersøkelsen fokuserte på følgende forhold: resultat for brukerne

- trivsel
- brukermedvirkning
- respektfull behandling
- tilgjengelighet
- informasjon

På en skala fra 1-6, hvor 6 er best og 1 er dårligst, ppnådde avdelingen et samlet snitt på 5 poeng. Gjennomsnittet for landet er 5,2 poeng. Høyest score oppnådde kommunen for respektfull behandling med 5,9. Trivsel scorer også høyt med 5,4 poeng. Undersøkelsene viser at kommunen stort sett ligger på landsgjennomsnittet. Undersøkelsen viser at kommunen har forbedringspotensiale, særlig på området informasjon. På bakgrunn av resultatene fra undersøkelsen vil kommunen også å se nærmere på aktivitetstilbudet i avdelingen opp mot brukernes ønsker og forventninger.

Tekniske tjenester

Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser i 2012.

KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 2 - TILGJENGELIGHET OG BRUKERORIENTERING
Kommunens kontakt med innbyggerne i et tjenesteperspektiv

Styrker

- Vurderer nettsidene jevnlig ut i fra et bruker-/ innbyggerperspektiv
- Universell utforming på nettsider og informasjonsmaterieil
- Godt servicekontor

Utfordringer

- Videreutvikle kommunens nettsider med sikte på fullført saksbehandling på alle områder gjennom e-Service
- Sette service som egen dagsorden for alle avdelinger
- Tydeliggjøre og ta i bruk service som kriterium i lønnspolitisk retningslinjer
- Innhente brukernes synspunkter gjennom mer systematisk bruk av brukerundersøkelser
- Få på plass systematikk for å innhente brukernes synspunkter i hele kommunen gjennom brukerråd/ dialogmøter
- Vurdere om man er flink nok til å gi tjenester ut i fra individuelle behov
- Premierer ikke eksplisitt avdelinger eller enkeltpersoner som lykkes i god brukerbehandling/service

Svakheter

- Det finnes ingen egen strategi for brukerorientering
- Opplærer ikke systematisk de ansatte i møte med brukerne/ serviceholdninger
- Måler ikke systematisk opplevelse av tilgjengelighet og service
- Legger ikke til rette for sammen- ligninger av resultatene fra brukerundersøkelsene mellom enhetene i kommunen
- Kommunen har ikke et helhetlig system for å innhente synspunkter og håndtere klager/tilbakemeldinger
- Bruker ikke serviceerklæringer som verktøy for servicefokus
- Finnes ikke alternative tilbydere til de kommunale tjenestene (der hvor det kunne ligge til rette for det)

Samfunnssikkerhet og beredskap

Kristiansund skal være en trygg kommune å leve og virke i. Kommunen skal til enhver tid ha et planverk som sikrer innbyggerne og de som oppholder seg her på en best mulig måte. Alle kommuner har en lovfestet beredskapsplikt, et generelt og grunnleggende ansvar for å ivareta innbyggernes sikkerhet og trygghet. Kommunene utgjør på denne måten det lokale fundamentet i den nasjonale beredskapen. DSB - Direktoratet for samfunnssikkerhet - er pådriver og veileder både for regional og kommunal beredskap.

Fylkesmannen har som oppgave å samordne samfunnssikkerhetsarbeidet i fylkene og et særlig ansvar for oppfølging og veiledning av kommunene. Kristiansund kommune er en del av dette sikkerhetssystemet, et arbeid vi tar med stort alvor. Tidligere var *krisebredskapsplanene* i større grad fokusert på krig og forsvar. I nyere tid er dette endret med større fokus på andre typer kriser, blant annet ulykker og naturkatastrofer. Følgeskadene etter orkanen i 1992 var en av årsakene til dette. Her ble vi i særlig grad rammet, men gjorde samtidig så godt arbeid at vi ble brukt som eksempel for andre.

Kommunen har en *kriseledelse* som på kort varsel innkalles når det oppstår en hendelse med slik karakter og omfang at de ordinære innsatsorganene og det normale apparatet må ha bistand. I slike situasjoner stilles det store krav til kommunen, også utover det å stille ressurser til disposisjon. Kriseledelsen ledes av ordfører/rådmann og består i tillegg av varaordførere, kommunalsjefene, beredskapsleder og informasjonsleder. Andre fagpersoner kan knyttes til ved behov. Det er vedtatt egen plan for kriseledelsens oppgaver og funksjon. Kriseledelsen har konstant "hvilende beredskap", og kalles inn ved behov, uavhengig av dag og tid. Kriseledelsen har god kommunikasjon med kommunens alarmsentral, politiet, brannvesenet, AMK og Forsvaret. Kriseledelsen har de senere årene vært aktivert i forbindelse med flere dramatiske hendelser, og i 2012 var det spesielt evakueringen fra boligplattformen Floatel Superior som fikk størst fokus. Tilbakemeldingene på innsatsen var svært positive.

I tillegg til kriseledelsen er det opprettet et eget *psykososialt kriseteam*. Beredskapsgruppen

aktiveres når det er behov for psykososial oppfølging ved kriser, ulykker og katastrofer. Gruppen består av ulike fagpersoner knyttet til blant annet fysisk og psykisk helse, barnevern, sorgarbeid, omsorg, skole, barnehage og NAV. I 2012 satte rådmannen i gang et arbeid for å imøtekomme forventningene til en kommunal døgnberedskap for kriseteamet. Denne beredskapen er forventet å være på plass i februar 2013. Som et ledd i dette arbeidet ble det i 2012 avholdt beredskapskurs for kriseteam. Kurset var i regi av Fylkesmannen.

Kriseplanen og kriseberedskapen skal revideres hvert 4 år. Det er utarbeidet en rammeplan for revidering, som ble godkjent av bystyret 4.12.2012. Arbeidet skal ferdigstilles i 2013 og innehar alle elementer en helhetlig kommunal risiko- og sårbarhetsanalyse, krever.

Kristiansund sykehus er viktig for beredskapen i Norskehavet og inngår naturlig som en bærebjelke i arbeidet med beredskap og samfunnssikkerhet i Kristiansund og på Nordmøre. I tillegg er kommunen vertskommune for NIUA - Nordmøre interkommunale utvalg mot akutt forurensning, som også er en del av det totale beredskapsapparatet i regionen.

Lov om kommunal beredskapsplikt stiller store krav til øvelser og dokumentasjon på avholdte øvelser. I 2012 ble det avholdt 2 store øvelser som involverte kommunens kriseledelse. Øvelsen "Njord" var en samarbeidsøvelse med Statoil, NOFO - Norsk Oljevernforening For Operatørselskap - og NIUA. Øvelsen omhandlet en ukontrollert utblåsning fra et oljefelt i Norskehavet, med mulig landpåslag. Øvelsen "Fårikål" omfattet hele Møre og Romsdal, og var igangsatt av Fylkesmannen. Temaet for øvelsen var forurensning vannforsyning for 30 % av kommunens innbyggere. I tillegg er det i 2012 avholdt beredskapsøvelser i noen av kommunens enheter.

Kristiansund kommunene har i 2012 tatt i bruk direktoratets elektroniske kriseverktøy *CIM*. Det er en nettbasert database som inneholder beredskapsplaner og fungerer som et loggføringsverktøy under en hendelse. For å sikre en god tjeneste er det etablert en gruppe på

6 personer som har fått spesiell opplæring i CIM. Både verktøyet og gruppen vil være viktig i kommunens fremtidige krisehåndtering.

Gode trafikk sikkerhetsplaner er en viktig del av ulykkesforbyggende helsearbeid. Ny trafikk sikkerhetsplan er under bearbeidelse av byingeniøren. Skolenes undervisning i trafikk-atferd gir også økt samfunnssikkerhet.

Klima og miljø

MÅL. *Klima- og energiplan 2009-2012* har en visjon for klima- og energiarbeidet i kommunen som skal være et retningsgivende fremtidsbilde, og skal inspirere til endringsprosesser for alle som er involvert i planen. Kommunen bruker SNOR-verdiene som grunnlag for kommunens klima- og energiarbeid. Målene for klima- og energiarbeidet i kommunen er forankret i visjonen. De skal være ambisiøse, men samtidig realistiske, og er forsøkt basert på målbare parametre, slik at en kan vurdere måloppnåelsen i slutten av perioden. I planen er det utviklet strategier og tiltak som skal medføre at Kristiansund når målene, reduserer klimagass-utslippene og øker kompetansen om klima og energi.

Mål for Kristiansund kommune:

- Kommunen skal redusere spesifikk energibruk i egne bygg med 10 % innen 2012, og med 20 % innen 2020.
- Fornybar energi og/eller fjernvarme skal dekke minimum 5 % av kommunens energibehov innen 2015 og 10 % innen 2020.
- Kommunen skal redusere spesifikk mobil fossil energibruk med 5 % innen 2015 og 10 % innen 2020.
- Alle nye kommunale biler, med unntak av laste- og brannbiler, skal ha mindre utslipp enn 100 gram CO² per km innen 2015.
- Kommuneorganisasjonen skal ha fokus på miljøkonsekvensene i sin funksjon og opptreden.

Kommunens formålsbygg i Kristiansund har fått installert energioppfølgingssystem. Det første registreringsåret var 2011. I tillegg gjennomføres målrettede investeringer som prioriteres i forhold til hva som forventes å gi størst energireduserende effekt, og som har den raskeste inntjeningstiden.

NEAS fjernvarme har signalisert at utbyggingen av fjernvarme vil bli vesentlig redusert i forhold til konsesjonen. NEAS arbeider imidlertid innenfor begrensede områder med fjernvarmeløsninger for noen utvalgte bygg. Det er konkrete samtaler med kommunen i forhold til fjernvarmeforsyning for sykehjemsområdet, Clausensgate.

Det gjennomføres løpende vurderinger for å redusere energiforbruket i kommunens VAR-sektor. I alle pumpestasjoner legges det til rette for turtallsdrevne pumper som automatiserer styringen og reduserer energiforbruket.

Energibruk i skoler og barnehager har et konstant fokus, både generelt og i prosjektsammenheng. Blant annet har 9. trinnet ved Frei ungdomsskole i samarbeid med NEAS besøkt vindmølleparken på Smøla for å studere fornybar energi.

Det ligger en stor utfordring i å ha tilfredsstillende kunnskap og moderne varme- og ventilasjonssystem, for så å kunne styre varme og luft slik at en oppnår både økonomiske (energimessige) gevinster uten at det går på bekostning av helsemessige forhold.

Ved alle innkjøp vektlegges miljøhensyn. I konkurranser gjennomført i 2012 er det bedt om medlemskap i grønt punkt eller tilsvarende returordning som kvalifikasjonskrav i en rekke konkurranser. Det er etterspurt miljømerkede produkter, som "Svanemerket" eller tilsvarende. Dette er evaluert under tildelingskriteriene og vektlagt ved valg av leverandør. Det vurderes ved alle anskaffelser hvordan man skal ta miljøhensyn i forhold til hvor langt utviklingen er kommet på det aktuelle området. Innkjøpstjenesten vurderer i hver konkurranse hvordan miljøkrav skal vektlegges i forhold til om det vil kunne utelukke konkurranse eller om det kan være svært kostnadsdrivende.

Klima og miljøkonsekvenser vurderes i alle saker som fremmes for politisk behandling ved at den enkelte saksbehandler må kvittere ut dette punktet på en sjekkliste før saken godkjennes.

Mål for Kristiansund som samfunn:

- Elektrisitetsbruken hos hver husstand skal i snitt reduseres med 5 % fra 1990 til 2012, og med 20 % innen 2020, uten at andelen fornybar energi reduseres.
- Innen år 2020 skal Kristiansund redusere utslippene av klimagasser tilsvarende 10 % av Kristiansunds utslipp i 1990.
- Alle nye bygg og større rehabiliteringer skal tilrettelegges for fjernvarme der det er tilgjengelig.
- Arealplanleggingen skal vektlegge behovet for å minimalisere samlet transportarbeid i kommunen.
- Kommunens bedrifter, politikere og innbyggere skal kjenne til miljøkonsekvensene av sin adferd og virksomhetsdeltakelse.

De fleste bygninger i Kristiansund har fått installert energioppfølgingssystem i 2011.

Kommunen har i dag 11 elbiler, og i den forbindelse er det bygd ladestasjoner ved flere kommunale bygg, blant annet rådhuset, helsehuset og Festiviteten.

Fremdrift i etablering av fjernvarmeanlegg har stor betydning for videre arbeid med strategien om reduksjon av energiforbruk i Kristiansund som samfunn.

Ved gjennomføring av planlegging og tiltak i vedtatt arealplan legges det stor vekt på transportløsningene. Alternative energiløsninger skal vurderes i regulerings- og byggesaker. I arealdelen av kommuneplanen er framtidige utbyggingsområder for boliger og næringsvirksomhet konsentrert i nordre del av kommunen for å redusere det samlede behovet for transportarbeidet. Det er også lagt føringer i retning av å legge til rette for økt boligbygging i sentrum. Dette er viktige bidrag for å redusere klimagassutslipp.

MILJØRETTET HELSEVERN. Miljørettet helsevern er en lovpålagt kommunal oppgave som innbærer at kommunen skal ha kunnskap og oversikt over positive og negative faktorer i miljøet som kan innvirke på befolkningens helse. Dette omfatter blant annet kjemiske, biologiske, fysiske og sosiale miljøfaktorer. Enheten Barn, familie og helse ved kommuneoverlegen har ansvaret for tjenesten.

Kommunens ledelse har stimulert til tverrfaglig samarbeid mellom enhetene. Ulike kommunale enheter har ansvar innen hvert sitt lovverk som sier noe om kommunalt miljøarbeid. Dette samarbeidet er ønskelig å styrke ytterligere for å gi en helhetlig saksbehandling. Samtidig vil dette gi bedre utnyttelse og styrking av fagressurser.

Viktige aktiviteter innen miljørettet helsevern i 2012:

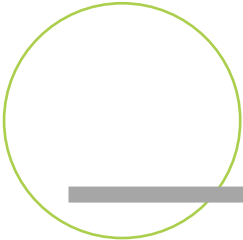
- Delaktig i oppstartsmøter ved ulike reguleringsplaner.

- Uttalelser vedrørende regulerings- og kommunale planer.
- Tilsyn av nedbørsfelt til drikkevannskilde.
- Behandling av klagesaker vedrørende støy, lukt og forsøpling.
- Prosjekt om innemiljø i skolen.
- Radonprosjekt - undersøkelser og tiltak skal innen januar 2014 være utført i skoler/ barnehager og andre kommunale bygg.
- Tilsyn etter krav i forskrift om miljørettet helsevern.
- Rådgivning vedrørende miljø og helse ved forespørsel.

BIOLOGISK MANGFOLD. For å sikre at våre naturverdier, det biologiske mangfoldet, blir tilstrekkelig ivaretatt i vår planlegging og forvaltning, må vi se på om våre rutiner er gode nok på dette området.

En supplerende naturtypekartlegging er foretatt i 2011 – 2012. Kartfestede data om verdifulle naturtyper og viltområdekartleggingen er viktig grunnlagsmateriale i planlegging og saksbehandling.

Kommunen fikk i 2012 en større rolle i forvaltning av arter som elg og hjort etter at ny hjorteviltforskrift trådte i kraft. Forskriften fremhever en mer planmessig forvaltning av hjorteviltet. Med denne bakgrunnen har kommunen vedtatt mål for hvordan hjorteviltbestanden skal utvikle seg. Målene er utgangspunkt for jaktrettshaverne i Kristiansund hjorteviltområde sin første bestandsplan med avskytingsplan for hjort og rådyr i årene 2012, 2013 og 2014.



Utfordringer

Kristiansund kommune driver prosjekt- og utviklingsarbeid i et omfattende omfang. Å sikre forankring i kommuneorganisasjonen blir viktig slik at resultatene som oppnås letter lar seg implementere i den ordinære virksomheten.

Erfaringer og forventninger etter naturkatastrofer og terrorhandlinger, samt overføring av meransvar etter ny lovgivning, tilsier at kommunen må øke innsatsen innenfor området samfunnssikkerhet og beredskap. Det interkommunale samarbeidet innen beredskap må styrkes. Kristiansund kommune har tatt initiativ til og fått tildelt midler fra Fylkesmannen for å utrede et slikt samarbeid.

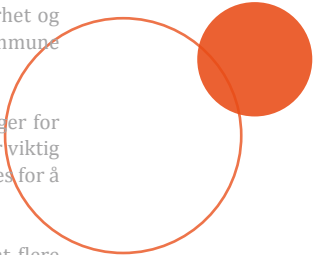
Vedtatt *Klima- og energiplan for Kristiansund kommune* inneholder flere ambisiøse målsetninger for endringer i energibruk, både for kommunen selv og for Kristiansund som lokalsamfunn. Det er viktig at disse målene omsettes i konkrete tiltak slik at ønskede effekter oppnås. Konkret må det jobbes for å etablere en intensjonsavtale som sikrer bygging av fjernvarmeløsning i regi av NEAS.

Resultatene i tilstandsrapporten for grunnskolen viser at det har vært en god utvikling og at flere sentrale mål er nådd, blant annet gjennom iverksetting av *Aksjon skole 2010 – handlingsplan for IKT i skolene*. Utfordringen her blir å opprettholde kvaliteten på det som er oppnådd i prosjektperioden når vi i går over i ordinær driftsfase.

Med utgangspunkt i resultatene fra prosjektet *Rett diagnose, men feil medisin* må det arbeides systematisk og målrettet for å sikre at de funn som gjøres blir omsatt i faktisk endring.

På bakgrunn av gjennomført brukerundersøkelse ved etterbehandlingsavdelingen ved Barmanhaugen, skal det i 2013 arbeides med videreutvikling av aktivitetstilbudet for brukerne av avdelingen.

Utfordringen knyttet til brukermedvirkning er å sørge for balanse mellom mer effektive og tilpassede tjenester på den ene siden, og økte forventninger og kostnadsvekst ved utvidelse av tjenestetilbud på den andre siden.



Organisasjon og personale

Kommunen skal fremstå som en attraktiv arbeidsgiver både internt og eksternt. En ønsker å utvikle virksomheten som en attraktiv arbeidsplass med et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø.

Kommunen som arbeidsgiver

Kommunen skal rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert personell, samt fremme nye ledertalenter. Dette er avhengig av gode personalpolitiske tiltak, og at disse blir brukt i tråd med forutsetningene og gir de ønskede resultater.

LEDELSE. Ledelse er en nøkkelfaktor for å kunne omgjøre overordnet strategi til handling. Ledelse og *ledelsesutvikling* utgjør derfor et viktig ledd i kommunens organisasjonsutviklingsarbeid. Kommunalsjefene skal inngå lederavtaler med "sine" enhetsledere med hovedvekt på organisasjonens/enhetens mål, objektive og målbare kriterier for måloppnåelse, tydeliggjøring av ansvar, hvorvidt målsettingene er tidsbestemt og realistiske i forhold til gitte rammer, og hvorvidt lederavtalen er utviklende for enhetslederne.

MEDARBEIDERE. Medarbeidersamtaler benyttes som verktøy i forbindelse med *medarbeiderutvikling*. Samtalene er en årlig aktivitet forankret i kommunens årshjul. Målet er at alle ansatte skal ha dette.

LØNN. Kommunens lønnspolitikk er regulert gjennom *Lønnspolitisk plan* og har som mål å

- bidra til oppnåelse av kommunens målsetninger, herunder utvikling av de kommunale tjenester
- sikre de ansatte en rettferdig og forståelig lønnsutvikling
- gjøre kommunen konkurransedyktig i forhold til å rekruttere og beholde nødvendig fagkompetanse

ARBEIDSGIVERSTRATEGI. Kommunen har ikke utarbeidet et eget arbeidsgiverstrategisk dokument, men kommunen har en rekke planer, reglement og retningslinjer som skal ivareta en helhetlig arbeidsgiverstrategi. Arbeidet med å få på plass en overordnet arbeidsgiverstrategi er tenkt påbegynt våren 2013.

Kommunen er tilsluttet bedriftshelsetjenesten *Stamina Hot*, og alle ansatte er omfattet av tjenesten. Kommunen har med utgangspunkt i lov og avtaleverk etablert gode personalforsikrings-/pensjonsordninger for sine ansatte. Kommunen har i samarbeid med de ansatte også etablert fritidsdekning i sine personalforsikringer som et ekstra personalgode.

Kommunen har jobbet spesielt aktivt for å redusere sykefraværet/styrke nærværet de siste årene, og har oppnådde betydelig framgang på dette området også i 2012, mye takket være et svært godt samarbeid med NAV Arbeidslivssenter.

For å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver har kommunen blant annet lagt vekt på helse- miljø og sikkerhet i virksomheten, samt et godt trepartssamarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjenesten. Kommunen har vært IA-bedrift siden 2002, og mottok høsten 2012 *IA-utmerkelsen 2012 for Møre og Romsdal*. Kommunen fikk utmerkelsen for "det eksemplariske arbeidet kommunen har gjort i forhold til delmål 2 i samarbeidsavtalen om et inkluderende arbeidsliv". Delmål 2 i IA-avtalen innebærer å få flere med redusert arbeidsevne tilbake i arbeid, jamfør prosjektet *Aktiv kommune*.

Aktiv kommune er et samarbeidsprosjekt mellom Kristiansund kommune, NAV Kristiansund og Varde AS. Prosjektet ble igangsatt i 2010. Det har vist seg å være vellykket i forhold til hovedmålene om reduserte utgifter til sosialhjelp til unge mennesker og få ungdommer i kommunen i aktivitet med sikte på formidling til arbeid, alternativt overgang til utdanning eller avklaring til ulike typer tiltak/stønader innenfor NAV-systemet. Aktiv kommune avsluttes nå som prosjekt og etableres som eget tiltak i samarbeid med NAV.

KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 6 - KOMMUNEN SOM ARBEIDSGIVER

Hvordan kommunen jobber med arbeidsgiverrelaterte spørsmål

Styrker

- Har en egen rekrutteringsstrategi
- Gjennomfører årlige medarbeider-samtaler etter et fastlagt system
- Finnes et system med budsjettering og rapportering på kompetansemidler
- Har et godt "friskliv"-tilbud til egne ansatte

Utfordringer

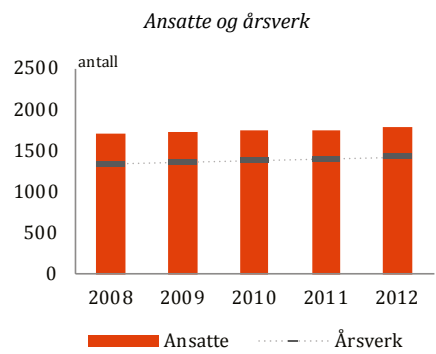
- Følge opp og ta i bruk kompetansekartleggingen som er gjennomført
- Gjennomføre systematisk medarbeiderundersøkelser med god oppfølging i etterkant i hele organisasjonen
- Leve ut den lønnspolitiske planen
- Tilby lønssamtaler systematisk til alle ansatte
- Ta i bruk flere verktøy for arbeid med arbeidsmiljøutvikling
- Ta i bruk individuelle karriereplaner for flere ansatte
- Jobbe enda mer aktivt med å markedsføre seg som en attraktiv arbeidsgiver
- Ta i bruk mangfold som en systematisk ressurs i arbeidsmiljøet

Svakheter

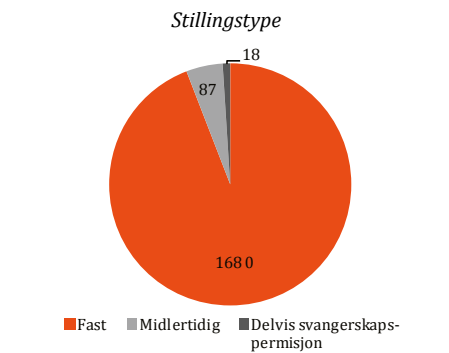
- Kommunen har ikke en helhetlig personal/arbeidsgiverstrategi
- Kommunen gjennomfører ikke medarbeiderutvikling/medarbeiderskap
- Vektlegger i liten grad belønning av individuelle prestasjoner i lokale lønnsforhandlinger
- Har ingen andre goder ut over godt arbeidsmiljø for å styrke spesielle yrkers attraktivitet
- Ansatte belønnes i praksis i liten grad for resultat- og måloppnåelse
- Kommunen har ingen systematiske aktiviteter gående for å motvirke diskriminering og særbehandling blant kommunens ansatte

Medarbeidere

Dyktige medarbeidere er kommunens viktigste ressurs og helt avgjørende for at vi kan ivareta oppgavene våre på en betryggende måte.



Ved utgangen av 2012 var det 1 785 ansatte i kommunen. Hele 1 373 er kvinner. Totalt antall årsverk var 1 423. Fra 2011 til 2012 økte antall ansatte med 31 personer og 33 årsverk. At økningen i årsverk er høyere enn personer, skyldes at flere ansatte har fått utvidet sin stillingsprosent. Antall menn økte med henholdsvis 1 person og 3 årsverk i forhold til 2011. Tilsvarende tall for kvinner var en økning på 30 personer og 30 årsverk. I perioden 2008-2012 har antall ansatte økt med 88 personer og antall årsverk med 93. Antall menn i kommunen er stabil, mens økningen skjer blant kvinner. Den totale andelen kvinner og menn ved utgangen av 2012 var henholdsvis 76,9 % og 23,1 %. Det har kun vært marginale endringer i den kjønns-messige fordelingen i perioden 2008-2012.



Kommunen hadde 43 flere fastansatte ved utgangen av 2012 enn i 2011, mens antall midlertidig ansatte i faste stillinger gikk ned med 3 personer. Antall personer i delvis svangerskaps-permisjon er 9 færre enn 2011. Totalt økte antall fast ansatte med 115 personer i perioden 2008-2012. Antall personer midlertidig ansatt i fast stilling ble redusert med 21 i samme periode. Det er ønskelig at antall midlertidig ansatte er færrest mulig, men grunnet både permisjoner, sykdom og vakanser er stillinger i perioder midlertidig besatt. En del av disse er fast ansatte som midlertidig er ute av sine faste stillinger.

NYTILSATTE. I 2011 ble det utarbeidet et introduksjonsprogram for nytilsatte medarbeidere og ledere. Dette har vist seg verdifullt av flere grunner. For det første blir den nytilsattes kompetanse kartlagt, og det kan legges til rette for et skreddersydd opplæringsløp slik at nye medarbeidere raskt settes i stand til å utføre sitt nye arbeide. For det andre bidrar det til å sikre at den nye medarbeideren blir ivaretatt og fulgt opp den første tiden etter tiltredelse.

LIKESTILLING. *Plan for likestilling – arbeidsgiverrollen* er rammen for kommunes likestillingsarbeid. Kommunen skal legge til rette for at alle medarbeidere skal ivaretas og gis like muligheter og samme rettigheter. Fremme av likestilling er kun mulig gjennom planmessig arbeid, og at dette arbeidet integreres i kommunens ordinære virksomhet.

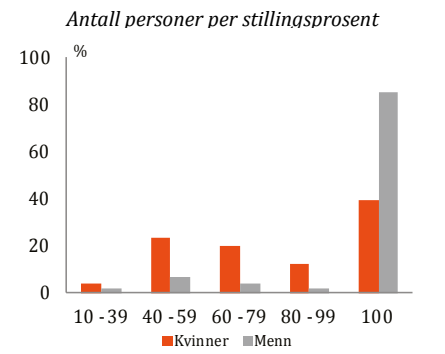
Forutsetninger for tallmaterialet:

- Fremstillingen er satt opp likt i perioden fra 2008 ved sammenslåing av kommunene Frei og Kristiansund og fram til og med 2010. For 2011 er det foretatt en justering hvor tre politikere med fast lønn er medregnet.
- Tellingstidspunkt 1. desember 2012.
- Alle som er registrert som faste, midlertidige eller med delvis svangerskapspermisjon og har lønn fra en stilling med stillingsnummer i lønssystemet, stillingsprosent > 10 %.
- Personer med ansettelse i midlertidige stillinger er tatt bort.
- Noen personer har flere faste deltidsstillinger. De framkommer flere ganger i statistikken.

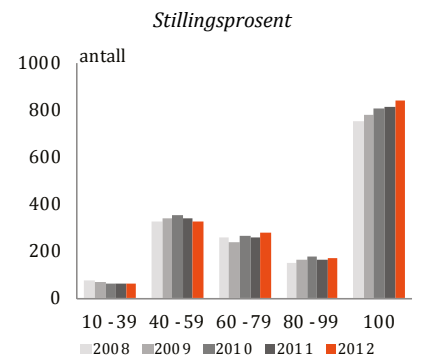
Ved utgangen av 2012 er det kun en kvinne i rådmannens ledergruppe. På mellomledernivå er kjønnsfordelingen tilnærmet lik, men med en liten overvekt av kvinner.

Stillingsstørrelser

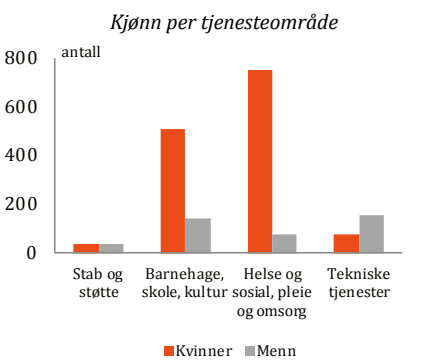
I grunnlaget for telling av stillingsstørrelser er alle fast ansatte tatt med. Av 1 785 ansatte i 2012 er 1 680 fast ansatt.



Om lag halvparten – 49,8 % - av alle fast ansatte har deltidsstillinger, det vil si en stillingsprosent mindre enn 100 % ved utgangen av 2012. Dette er kun en marginal forbedring fra 2011, hvor tilsvarende tall var 50,3 %. Det er stor forskjell på menn og kvinner når det gjelder fullstilling. Ved utgangen av 2012 har 85 % av menn fullstilling, tilsvarende tall for kvinner bare er 39,5 %.



I perioden 2008-2012 har kommunen lyktes i å få en dreining bort fra små stillingsstørrelser under 40 %, og da spesielt innenfor området ”Helse og sosial/pleie og omsorg” gjennom blant annet prosjektet *Uønsket deltid*. Området har 826 fast ansatte, hvorav hele 749 er kvinner. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner er 71,6 %. Tilsvarende for menn er 80,3 %. Både kvinner og menn har økt sine stillingsstørrelser noe fra 2011, men gjennomsnittlig stillingsstørrelse er fremdeles lavest innenfor dette området sett i forhold til alle kommunens fire områder. Menn har større stillingsstørrelser enn kvinner innenfor alle områdene, selv om økningen i stillingsstørrelser er høyest for kvinner. En nærmere analyse av hvem som innehar de aller minste stillingene viser at de fleste er nyansatte, studenter/elever eller ansatte som har to stillinger.



Fra 2011 til 2012 økte andelen kvinner med til sammen 30 personer. Økningen var størst innenfor de tradisjonelle områdene ”Barnehage, skole, kultur” samt ”Helse og sosial/pleie og omsorg” med henholdsvis 12 og 20 personer. Andelen kvinner ble redusert med 4 personer innenfor området ”tekniske tjenester”. Tilsvarende for menn var en økning med kun 1 person totalt. Andelen menn gikk ned innenfor områdene ”Barnehage, skole, kultur” samt ”Helse og sosial/pleie og omsorg” med henholdsvis 2 og 4 personer. Andelen menn økte mest innenfor ”tekniske tjenester” med 6 personer. Innenfor ”Stab, støtte og utvikling” økte både menn og kvinner sine andeler med henholdsvis 1 og 2 personer.

UØNSKET DELTID. Kommunen har behandlet problemstillinger tilknyttet uønsket deltid i flere omganger siden 2005. Dagens prosjekt har sitt utspring i vedtak fattet i administrasjons- og likestillingsutvalget (AMU). Prosjektet omfatter nå utvidelse og videreutvikling av *økt grunnbemanning* og *styrt ressursbruk* ved Rokilde sykehjem, samt utprøving av *vikarpool* ved henholdsvis Bergan sykehjem og Tunet bo- og avlastning. Felles mål for enhetene er å finne gode driftsmessige og økonomisk forsvarlige løsninger som gjør det mulig å øke stillingsprosenten for ansatte. Dette vil også gi gevinst på andre områder, som økt kvalitet på tjenestene og en mer stabil vikartilgang for arbeidsgiver.

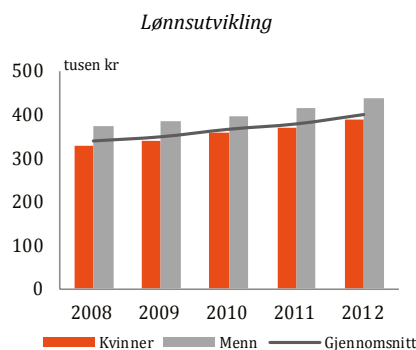
Kommunen søkte i 2011 om statlige prosjektmidler og fikk et tilskudd på til sammen 2,4 mill. kroner til utprøving av pilotprosjektet vikarpool. Det er ansatt til prosjektkoordinatorer som har ansvaret for den daglige driften av vikarpoolene fra september 2012. Hovedmålet for vikarpoolene er å foreta langtidsplanlegging og fordele ledige vakter til ansatte med ubunden arbeidstid. I vikarpoolene ved Tunet bo- og avlastning og Bergan sykehjem er det per i dag 22 fastansatte som har fått tilbud i vikarpool med en forventet økning av ytterligere 7 fastansatte ved Tunet bo- og avlastning innen utgangen av februar 2013.

Ansettelsene i vikarpool har fulgt kommunens rutiner ved ansettelse, og tillitsvalgte har vært med under hele prosessen. Det er fagarbeidere, miljøterapeuter og sykepleiere som har fått tilbud om henholdsvis 10 % og 20 % økning i stillingsstørrelse. Ved Bergan sykehjem er det 2 årsverk som er fordelt på ansatte i vikarpool og ved Tunet bo- og avlastning er det 1,7 årsverk som er fordelt. Kompetanse, enhetens behov og ansiennitet er vektlagt ved ansettelsene. Det ble søkt Arbeids- og velferdsdirektoratet om en forlengelse av prosjektet grunnet sen oppstart. Prosjektet ble innvilget en forlengelse på 3 måneder, det vil si ut mars 2014.

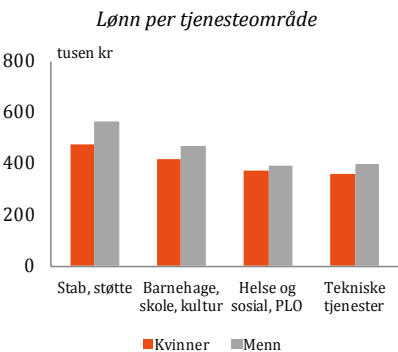
Rokilde sykehjem har deltatt i prosjekt Uønsket deltid med tiltaket økt grunnbemanning og bruk i 2012. Sykehjemmet skal fortsatt være en del av prosjektet i 2013. Sykehjemmet har i løpet av 2012 lyktes med å gå fra prosjekt til implementering for en avdeling. Ved implementering viser dette at viljen hos arbeidsgiver er til stede og at uønsket deltid er redusert ved avdelingen. Implementeringen kan også ha en positiv effekt for andre avdelinger ved sykehjemmet som fortsetter sine prosjekt i 2013. Dette bidrar til god omdømmebygging for både Kristiansund kommune og Rokilde sykehjem.

Lønnsutvikling og likelønn

I 2012 hadde kommunen et hovedoppgjør med lokale forhandlinger. Det ble gjennomført forhandlinger for alle ansatte og kapitler i hovedtariffavtalen. Helårsvirkningen av oppgjøret var en gjennomsnittlig lønnsvekst på 5,81 % for alle ansatte. Kvinner hadde en litt bedre utvikling enn menn; 6,04 % mot 5,31 %.

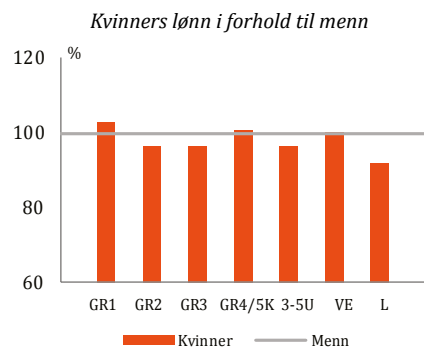


Gjennomsnittslønnen økte med kroner 22 100 fra 2011, hvorav lønn kvinner økte med kroner 22 300 og lønn menn med kroner 22 100. Gjennomsnittslønnen har i perioden 2008–2012 steget med nesten kroner 62 000. Om lag 85 % av kommunens ansatte får sin lønn fastsatt gjennom sentrale forhandlinger. Lønnsutviklingen vil derfor totalt sett være preget av at 2012 var et hovedoppgjør.



Innenfor de fire tjenesteområdene har både kvinner og menn beste lønnsutvikling innenfor

området "Stab, støtte og utvikling". Dette gjelder både siste år og i hele perioden 2008–2012. I dette tjenesteområdet finner vi mange stillinger med krav til høy kompetanse. Lønnspresset øker merkbart i slike stillinger, ofte erfart ved nytilsetninger. I løpet av 2012 har kvinner hatt en gjennomsnittlig bedre lønnsutvikling enn menn. Fortsatt er det likevel slik at menn tjener bedre enn kvinner innenfor alle tjenesteområder. Størst forskjell er det innenfor "Stab, støtte og utvikling" der forskjellen i 2012 er kroner 89 900. Minst forskjell er det innenfor "Helse og sosial, pleie og omsorg" hvor forskjellen er kroner 21 800.



Forklaring:

GR1 - stillinger uten krav til fagutdanning,
GR2 - fagarbeidere eller tilsvarende,
GR3 - høyskole,
GR4/5 - høyskole med tilleggsutdanning eller master
K3 - ledergruppe (lokale forhandlinger)
K4 - de fleste ansatte (sentrale og lokale forhandlinger)
K5 - spesialiserte stillinger (lokale forhandlinger)
UV1/5 - undervisningsstillinger
EL - enhetsledere

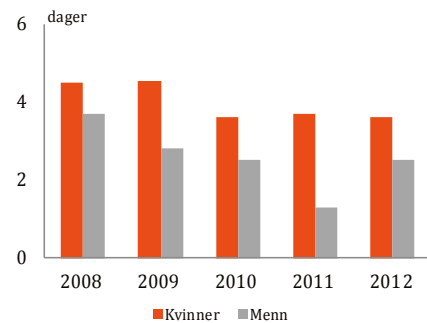
Kvinner lønn i forhold til menn hadde i 2011 en negativ utvikling i de fleste lønnsgrupper. I 2012 har kvinner lønn i forhold til menn en noe mer positiv utvikling. Lønn for enhetsledere var et prioritert satsingsområde i 2011, og kvinnelige enhetsledere økte da sin lønn med 12,2 %. Tilsvarende tall for 2012 er 5,87 %. Kvinnelige enhetsledere tjener nå 91,9 % i forhold til menn i samme lønnsgruppe.

Hvis en sammenligner lønn for kvinner og menn innenfor de forskjellige lønnsgruppene, finner vi den beste prosentvise lønnsutviklingen for kvinner i GR4/5. Tilsvarende for menn er i GR3.

Kvinner tjener fortsatt mer enn menn i GR1 – de lavest lønte i kommunen. I 2012 tjente kvinner bedre enn menn også i GR4/5, K3 og i UV1/5.

Barns og barnepassers sykdom

Fravær ved barns og barnepassers sykdom



Ansatte hadde i snitt 3,46 dager fravær i forbindelse med barns og barnepassers sykdom i 2012. Fraværet utgjorde totalt 1 177 dager, fordelt på 340 ansatte. Tilsvarende tall for 2011 var 1 295 dager og 392 ansatte, med andre ord en reduksjon på 118 dager. Selv om antall fraværsdager totalt er redusert, økte gjennomsnittlig antall dager per ansatt med 0,16 i forhold til 2011. Det er fremdeles kvinner som har det høyeste fraværet ved denne type hendelser. Av totalt 340 ansatte i 2011 var hele 291 kvinner. Disse var i snitt borte 3,63 dager, mens tilsvarende for menn var 2,47 dager. Menn tenderer til å nærme seg gjennomsnittet til kvinner, men antallet menn er veldig lavt i forhold til kvinner.

Foreldre- og pappapermisjon

I løpet av 2012 tok 42 kvinner og 7 menn ut foreldrepermisjon. Tilsvarende tall for 2011 var 50 kvinner og 8 menn. De 7 mennene tok ut permisjon på til sammen 324 dager, det vil si et uttak på 46 dager i gjennomsnitt. Tilsvarende tall for 2011 var 26 dager. Dermed økte gjennomsnittlig uttak for menn med 20 dager i 2012.

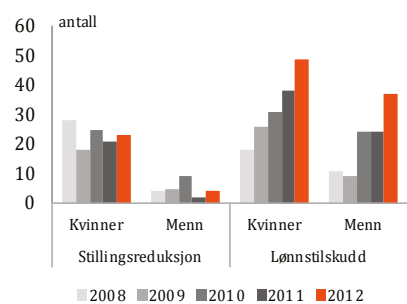
7 menn tok i 2012 ut pappapermisjon på i alt 68 dager. Tilsvarende tall for 2011 var 7 menn og 106 dager. I snitt utgjorde dette 9,7 dager i 2012 mot 15,1 dager i 2011. Lengden på pappapermisjoner er dermed redusert i forhold til 2011.

SENIORER. Kommunen har en egen seniorplan med et sett av tiltak for å beholde sine arbeidstakere lengst mulig i arbeid. Tiltakene i planen er rettighetsbaserte og kjønnsnøytrale. Planen og tiltakene i den gjelder for ansatte fram til fylte 70 år. Ved å tilby en litt mindre belastning for de som ønsker det, håper kommunen at flere vil jobbe frem til de når pensjonsalder. I tillegg håper en at ordningen bidrar til redusert sykefravær og uførhet i denne aldersgruppen.

Seniorpolitiske tiltak i et kjønnsperspektiv

Ved utgangen av 2012 hadde kommunen 113 senioravtaler. Dette er 28 flere enn i 2011. Av disse er det 27 ansatte som har stillingsreduksjon, og 86 ansatte står i full stilling med lønnstilskudd. Tilsvarende tall for 2011 var henholdsvis 23 og 62. Andelen som velger lønnstilskudd fremfor stillingsreduksjon er høyest blant menn.

Stillingsreduksjon og lønnstilskudd



Samlede utgifter til seniorpolitiske tiltak økte med 0,1 mill. kroner fra 2011 og utgjorde totalt 4,0 mill. kroner i 2012. Om lag 3,9 mill. kroner gikk til lønnstilskudd og vikarutgifter i forbindelse med stillingsreduksjon. Vel 120 000 kroner ble utbetalt som tilskudd til trim og trening for 49 kvinner og 20 menn i 2012.

Kompetanse og rekruttering

Kommunen har store utfordringer innen de fleste fagfelt når det gjelder kompetanse og rekruttering. Problemet vil være økende i årene fremover som en følge av blant annet naturlig avgang. Befolkningsutvikling og sammen-setningen av denne vil også ha betydning for kommunens kompetanse- og rekrutteringsbehov i fremtiden. Det er derfor viktig å jobbe systematisk og innovativt med temaet for å beholde, utvikle og rekruttere den yrkeskompetansen kommunen til enhver tid trenger.

I rekrutteringsarbeidet benyttes blant annet kommunens nettside, stillingsannonser i media, info-bladet *Kristiansund*, samt deltagelse på utdanningsmesser og arbeidslivsdager på enkelte høyskoler. Kommunen ansatte i 2012 egen fagkonsulent for rekruttering/fagopplæring innen pleie og omsorg som følge av utfordringene i blant annet samhandlingsreformen. I tillegg ble det opprettet en egen rekrutteringspatrolje som fungerer som ”ambassadører” for helsefaget og sykepleierutdanningen.

Kommunen behandlet 848 arbeidsavtaler i 2012. Av dette var 267 faste tilsettinger mens 581 var midlertidige vikariater og prosjektstillinger. Av dette utgjorde interne forflytninger 88 %.

KOMPETANSEPLAN. Alle enheter har ansvar for å arbeide med kompetanse- og fagutvikling innen egen enhet, og alle enhetsledere må utarbeide en prioritert lærings- og utviklingsplan. Kommunens kartleggingsverktøy danner grunnlaget for utarbeidelsen. Lærings- og utviklingsplanen er et viktig strategisk dokument for videre utvikling av enheten, for lokal kompetanseutvikling av fagområdet samt grunnlagsdokument for en samlet kompetanseplan for kommunen.

LEDERUTVIKLING. I samarbeid med Molde kommune og Lederskap AS ble det høsten 2012 satt i gang et studium innen prosjektledelse og prosessledelse. Prosjektledelse avsluttes i februar 2013, og prosessledelse i mai 2013. I tillegg ble det startet en toårig praktisk

lederutdanning i kommunehelsetjenesten med avslutning våren 2014.

Internt lederutviklingsprogram *Lyst på ledelse* ble utviklet i 2011, men programmet er ikke igangsatt.

MEDARBEIDERUTVIKLING. Innenfor de fleste områdene er det behov for at ansatte styrker sin kompetanse for å kunne nå målene kommunen har satt. Stipendordningen er et av virkemidlene kommunen har for å påvirke den enkelte arbeidstaker til kompetanseheving. I 2012 har kommunen gitt støtte til både etter- og videreutdanning på alle nivå. Kommunen har egne *retningslinjer for etter- og videreutdanning*. Disse omhandler blant annet lønnstillegg som følge av kompetanseheving. Kommunen bruker i en viss grad individuelle karriereplaner som verktøy for medarbeiderutvikling ved ønske om videreutdanning.

TRAINEEPROGRAM. Kommunen er aktiv deltaker i *KOM Trainee*, som er et etablert partnerskap mellom private bedrifter og offentlig forvaltning i Kristiansund og Averøy. KOM Trainee skal bidra til økt rekruttering av høyt kvalifiserte kandidater til regionen. Kristiansund kommune har hatt 2 traineer i 2012 - innenfor henholdsvis økonomi og informasjon/kommunikasjon. Ordningen med mottak av traineer har vært et positivt tilskudd til organisasjonen, og kommunen vil være vertskap for 1 trainee i 2013.

LÆRLINGER. Kommunen ønsker å rekruttere lærlinger og utdanne fagarbeidere. Dette er et ledd i kommunens rekrutteringsstrategi. Lære plass kan gis innenfor

- helse (sykehjem, tiltak for funksjonshemmede, psykisk helse, bofellesskap, hjemmetjenester og -sykepleie)
- skole og barnehage
- institusjonsskjøkken
- kontor og administrasjon

- eventuelt andre tjeneste-/fagområder etter nærmere avtale

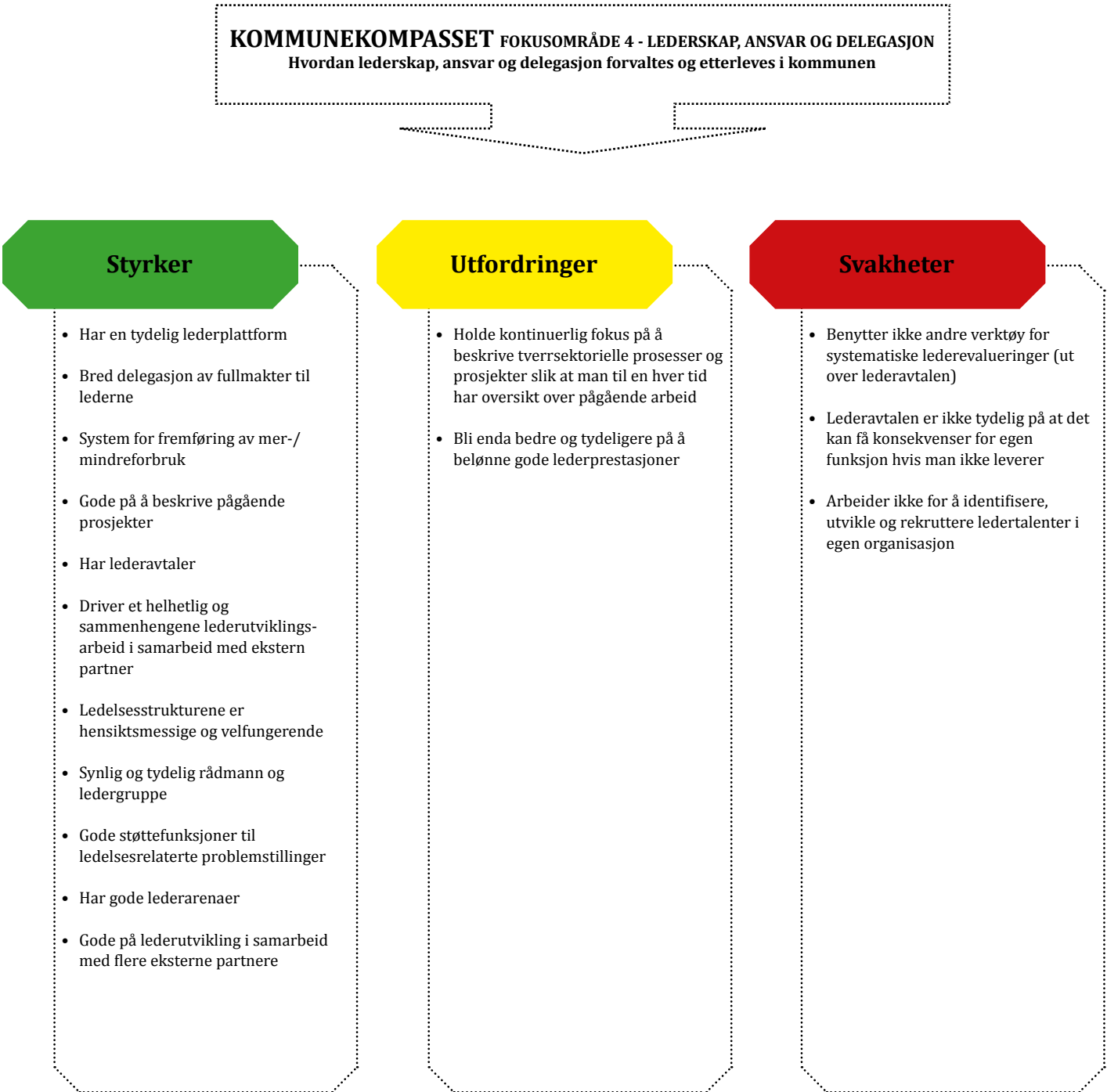
Kommunen tegnet lærekontrakt med 10 lærlinger høsten 2012, 9 innen helsearbeiderfaget og 1 innen kontor- og administrasjonsfaget. Dette er 1 mer enn i 2011. 6 lærlinger ble oppmeldt til fagprøve i 2012, og alle er bekreftet å ha bestått prøven.

Ved utgangen av 2012 hadde kommunen i alt 20 lærlinger fordelt på

- helsearbeiderfaget – 15 personer
- barne- og ungdomsarbeiderfaget – 1 person
- kontor- og administrasjonsfaget – 1 person
- feierfaget – 2 personer
- institusjonskokkfaget – 1 person

MANGFOLD. Kommunen er opptatt av å stimulere til mangfold. Det rekrutteres jevnlig søkere med ulik etnisk bakgrunn, og som IA-bedrift legger kommunen til rette for å rekruttere flere med nedsatt funksjonsevne. Mangel på arbeidskraft innen blant annet pleie og omsorg vil øke i årene framover, og utenlandsk arbeidskraft er helt nødvendig for å kunne opprettholde og utvikle tjenestetilbudet.

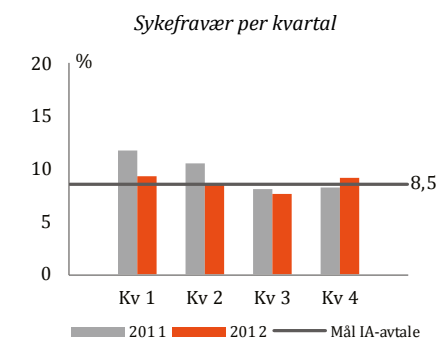
Kommunen har tatt aktive grep for å øke mangfoldet i organisasjonen, og utarbeider årlig en likestillingsrapport hvor status og behov for kompenserende tiltak fremkommer. I tillegg har kommunen egen likestillingspolitisk plan og administrasjons- og likestillingsutvalg.



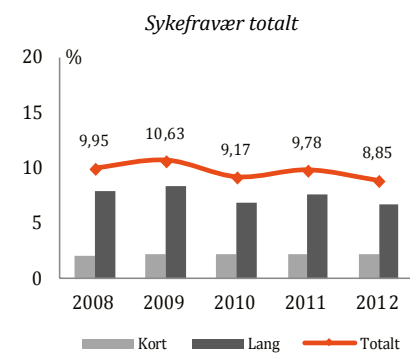
Helse, miljø og sikkerhet

Kommunen arbeider aktivt, både internt og i samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten, i forhold til HMS og sykefravær. Innsatsen er rettet mot å forebygge sykefravær, øke jobbnærværet, unngå uønskede hendelser samt å forebygge arbeidsskader. Målet er å ha et arbeidsmiljø hvor ingen blir skadet eller syke som følge av forhold på arbeidsplassen.

Enhetenes HMS-grupper har fokus på utviklingen i sykefraværet og eventuelle sammenhenger med arbeidsmiljøet, samt registrering og oppfølging av HMS-avvik og uønskede hendelser. Gruppene vektlegger partssamarbeid, og det at ansatte skal informeres, involveres og ansvarliggjøres i arbeidet med HMS. Det har i 2012 vært god aktivitet i de fleste av de lokale HMS-gruppene, men det vil alltid være behov for revitalisering og opplæring for at denne delen av det systematiske arbeidet med HMS skal fungere.



Utviklingen gjennom 2012 har vært positiv, med økende grad av nærvær. I tredje kvartal var fraværet nede i 7,63 %. På tross av økningen i fjerde kvartal ble det samlede fraværet i 2012 på 8,85 % – det laveste som er registrert siden 2009. Både kort- og langtidsfraværet er redusert i forhold til 2011.



Økningen i nærvær fra 2009 til 2012 tilsvarer en gevinst på 13,5 årsverk i perioden. Dette er positivt for både kommunens økonomi, tjenesteproduksjon, ressursbruk og arbeidsmiljøet generelt. I forhold til 2011 er gevinsten på 8,4 årsverk. Tendensen og resultatene er såpass tydelige at det er grunn til å tro at innsatsen som er gjort lokalt og sentralt gjennom oppfølgingsarbeid og fokus på fravær på individ- og organisasjonsplan, har bidratt til denne gunstige utviklingen.

I tillegg til fokus på arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær og sykmeldte, ønsker kommunen å prøve ut tiltak som kan medvirke til tidligere avklaringer og tettere oppfølging av arbeidstakere som har et langt fraværsløp. Kommunen startet derfor sent i 2012 et prosjekt i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. Utprøvingen dreier seg om tiltak for å få en raskere avklaring og vurdering av tiltak som kan få ansatte tidligere tilbake i yrkesaktivitet, over i behandling, endret stilling, omplassering, utprøving med videre. I dag er det, formelt sett, ingen oppfølging fra dialogmøte etter 7 uker og fram til NAV innkaller etter 26 uker med fravær. Ved å legge inn system for møter underveis vil kommunen kunne bruke tiden aktivt, få tidligere avklaringer og muligheter for utprøving mens ansatte fortsatt har rettigheter til sykelønn. En viktig del av prosjektet er også å avdekke mulige sammenhenger mellom fravær og belastninger i arbeidsmiljøet/tjenesteproduksjonen, slik at det inngår som en del av HMS-arbeidet generelt. Prosjektet skal evalueres i mai/juni 2013. Hvis erfaringene er gode vil kommunen vurdere å etablere tilsvarende rutiner ved alle enheter.

Vernetjenesten og tillitsvalgte

VERNETJENESTEN. Kommunen har over 80 verneombud fordelt på de forskjellige enhetene. En av de viktigste oppgavene for hovedverneombudet er å ha tid til å støtte og bistå de andre verneombudene i arbeidet og å være talerør for de ansatte i arbeidsmiljøutvalget. I løpet av året har hovedverneombudet hatt mange henvendelser fra verneombudene. Ombudene har blitt flinkere til å markere seg i miljøet og har derfor fått flere saker å arbeide med. Dette er viktig i forhold til arbeidsmiljøet i den enkelte enhet.

Verneombudets oppgaver og arbeidet i enhetenes HMS-grupper er noen av temaene som vernetjenesten har arbeidet med i 2012. Stadig flere enheter har HMS-grupper som fungerer etter intensjonen. Samarbeidet mellom enhetsleder og vernetjenesten er bra. Alle verneombudene i kommunen er pålagt å gjennomføre et 40 timers kurs, og via Bedriftshelsetjenesten har det i 2012 vært kommunale verneombud på to grunnkurs.

I løpet av fjoråret hadde hovedverneombudet tre møter med verneombudene, ett fellesmøte under temaet "arbeidsmiljøkonflikter" og to møter for hvert virksomhetsområde. Viktige tema på virksomhetsmøtene var erfaringsutveksling og informasjon fra hovedverneombudet.

Hovedverneombudet har deltatt på to nettverksamlinger for hovedverneombud på Nordmøre. Begge samlingene ble avholdt i Kristiansund. I tillegg ble det i november avholdt en samling for alle hovedverneombudene i fylket, hvor blant annet samhandlingsreformen og rusforebygging i arbeidslivet var viktige tema.

Hovedverneombudet har vært på flere enhetsbesøk gjennom året. Det har vært til dels mye arbeid i noen av enhetene i kommunen, spesielt psykososiale utfordringer. Noen av enhetene har gjennomført arbeidsplassundersøkelser med fokus på arbeidsmiljøet i samarbeid med hovedverneombudet. Hovedverneombudet har også deltatt på noen personalmøter og snakket om blant annet; arbeidsmiljøfaktorer, kommunikasjon, arbeidstakers plikter samt verneombudets oppgaver og rettigheter.

TILLITSVALGTE. Tillitsvalgtes rettigheter og plikter reguleres gjennom hovedavtalen. I kommunen er det 5 arbeidstakerorganisasjoner med frikjøp; Fagforbundet 2 årsverk, Utdanningsforbundet 1 årsverk, Norsk sykepleierforbund 0,4 årsverk, Delta 0,4 årsverk og Fellesorganisasjonen 0,2 årsverk. Kommunen har ansatte med tilknytning til 22 ulike organisasjoner, 15 lokale tillitsvalgte samt kontaktpersoner i organisasjoner som ikke har tillitsvalgte.

I tillegg til å være pådriverne for å bevare og utvikle trygge og gode lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene, ønsker arbeidstakerorganisasjonene å bidra til å utvikle et godt samarbeid på alle nivå i kommunen.

Arbeidstakerorganisasjonene har deltatt aktivt i omstillingsprosesser som har vært iverksatt både fra administrativt og politisk hold i organisasjonen.

Arbeidstakerorganisasjonene blir av arbeidsgiver involvert i ulike drøftinger. Arbeidstakerorganisasjonene vurderer dette samarbeidet med arbeidsgiver som nyttig, men ser også at samarbeidet kan utvikles mer.

I 2012 ble det avholdt lokale forhandlinger for alle kapitler i hovedtariffavtalen. I forkant av forhandlingene var det samarbeid mellom de forskjellige arbeidstakerorganisasjonene. Dette samarbeidet var konstruktivt og ga tillitsvalgte en større forståelse for den økonomiske rammen rundt lokale forhandlinger. Før forhandlingene startet ble det gjennomført lønnspolitiske drøftingsmøter. Disse var nyttige for det videre løpet i forhandlingene. Arbeidstakerorganisasjonene fikk før forhandlingene startet og underveis i forhandlingene tilgang på alle relevante lønnsopplysninger. Forhandlingene ble gjennomført i en god tone, og partene forholdt seg profesjonelt til retningslinjene for god forhandlingsskikk.

Utfordringer

Rådmannen foreslår at det foretas en evaluering og gjennomgang av kommunens administrative organisasjonsstruktur i løpet av 2013. Prosjektet *Organisasjonstilpasning 2013* blir organisert under ledelse av rådmannen og vil bli gjennomført med bred medvirkning fra medarbeidere, tillitsvalgte og politikere. Det legges opp til en fremdrift som sikrer at sluttrapport fra arbeidet skal foreligge i god tid før budsjettet for 2014 skal vedtas. En evaluering av kommunens nåværende organisasjonsstruktur innebærer blant annet å vurdere styrker/svakheter ved to-nivåmodellen "flat struktur", samt å vurdere kommunens lederstruktur og sammensetningen av antallet enheter.

Kommunens ønske om å fremstå som attraktiv arbeidsgiver både internt og eksternt krever kontinuerlig videreutvikling, hvor blant annet helse- miljø og sikkerhet, bedre kompetanse, økt rekruttering samt etikk er viktige elementer. Kommunen må også vurdere å innføre goder utover lønn for å styrke spesielle yrkers attraktivitet. I tillegg må kommunen jobbe for at alle personer som er eller blir ansatt skal ha like arbeidsvilkår og ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, religion eller seksuell orientering. Utfordringen videre i et likestillingsperspektiv ligger i å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i lønnsgruppene fagarbeider (GR2), høyskoleutdannede (GR3), inspektører (K4) og enhetsledere som ikke er tilsiktet ut fra ansvar, arbeidsoppgaver eller lignende.

En systematisk kartlegging av arbeidsmiljøet er også av stor betydning fordi det er sammenheng mellom de ansattes trivsel og motivasjon, og innholdet i de tjenester som kommunen leverer sine brukere. Kommunen må derfor prioritere å gjennomføre medarbeiderundersøkelser for alle ansatte.

For å imøtekomme utfordringene innenfor kompetanse og rekruttering har kommunen besluttet å søke kommunal- og regionaldepartementet om å få delta i utviklingsprogrammet *Sammen om en bedre kommune*. Programmet tar tak i noen av de viktigste utfordringene i kommunesektoren

- sykefravær
- heltid/deltid
- kompetanse og rekruttering
- omdømme

Kommunen har kommet godt i gang med arbeidet innenfor sykefravær, heltid/deltid og omdømme, og en ønsker derfor å fokusere på kompetanse og rekruttering. Kommunen må velge dataverktøy for kompetanseregistrering i løpet av våren 2013 og valg av felles system for lønn, økonomi og personal (LØP) for IKT ORKidé vil være avgjørende.

Kommunen har i dag 20 lærlingeplasser, men de statlige målsetningene og behovet for læreplasser tilsier at det er behov for å ta imot vesentlig flere lærlinger i årene som kommer. Det arbeides med muligheter for å etablere et opplæringskontor, gjerne interkommunalt, som kan sette oss enda bedre i stand til å ivareta ansvaret som lærebedrift på en god måte.

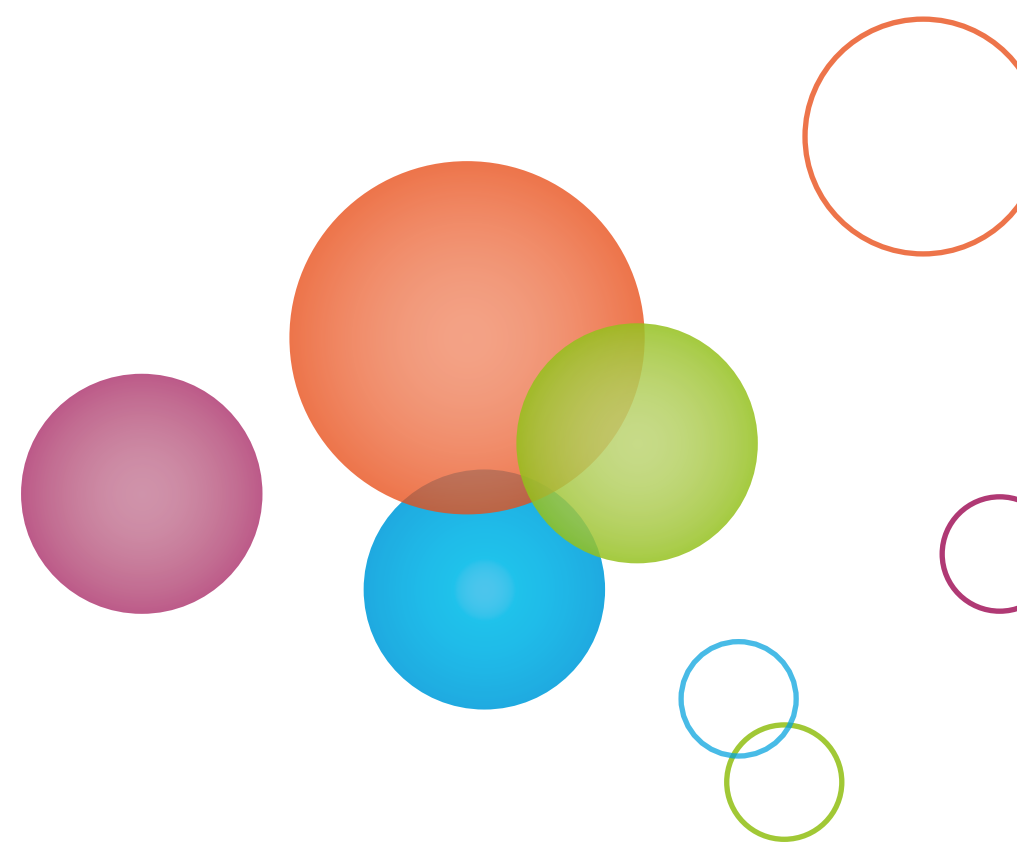
Ved rullering av kommunens *kompetanseplan* må det innarbeides forslag som ivaretar behovet for nyrekruttering, videreutvikling av kompetanse/kompetansearbeidsplasser og videre karriere i organisasjonen.

I gjennomføringen av prosjektet *Uønsket deltid* legges det opp til at kostnadene skal dekkes både ved særskilte bevilgninger fra bystyret og ved eksterne tilskudd. Det forutsettes også at vesentlige prosjektkostnader kan dekkes innenfor enhetenes vedtatte budsjettrammer. Det ble innvilget statlig tilskudd til Bergan sykehjem og TUNET bo- og avlastning på totalt 2,4 mill. kroner for en prosjektperiode fra høsten 2011 og ut året 2013, øremerket prosjekter med vikarpool.

Det er tilsatt to prosjektkoordinatorer til å følge opp dette arbeidet. I løpet av 2012 er det gjennomført en større kartlegging av uønsket deltid i hele pleie- og omsorgsområdet. Det kan på bakgrunn av denne kartleggingen bli aktuelt å invitere flere enheter med i prosjektet. Det som kan vise seg å bli en utfordring er å videreføre tiltakene fra prosjektperioden innenfor de rammer den enkelte virksomhet har.

I kommunens videre arbeid med sykefravær og nærvær vil en fortsatt satsing på vedlikehold av aktiviteter knyttet til tett oppfølging i tidlig fraværphase være viktig. Langtidsfravær utgjør størstedelen av kommunens totale fravær, og økt fokus på dette er derfor av stor betydning for videre utvikling. I tillegg må en se etter andre og nye tiltak som kan bidra til å øke nærværet ytterligere i årene som kommer.

Elementet "konflikthåndtering" i arbeidsmiljøet blir et viktig satsingsområde innenfor HMS og arbeidsmiljø. En bevisst og systematisk aktivitet rettet mot forebygging og håndtering av konflikter, samt psykososialt arbeidsmiljø, vil stå sentralt i HMS-arbeidet framover. Et viktig element i denne sammenhengen blir å gjennomføre arbeidsplassundersøkelser i planperioden.



Informasjon og kommunikasjon

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi utgjør en betydelig del av hverdagen for både ansatte og innbyggere i Kristiansund. Bruken av IKT i kommunens virksomhet bidrar til effektive og rasjonelle arbeidsprosesser og saksgang, samtidig som den gir utfordringer med hensyn til tilgjengelighet, informasjons-sikkerhet og integritet.

IKT ORKIDÉ. Kristiansund deltar i kommunesamarbeidet IKT ORKidé, og har god nytte av det som finnes av fellesløsninger for nordmørskommunene. Samarbeidet gir kommunen tilgang til større og bedre løsninger og infrastruktur enn vi ville hatt mulighet til alene. Infrastrukturen mellom kommunene muliggjør større fagmiljøer, ikke bare for IKT, men også for andre tjenestesamarbeid der det er vilje til det. Det at kommunens egne løsninger er samlokalisert med fellestjenestene gjør oss i stand til å være langt framme både på kompetanse og teknologi. Ved å være vertskommune og knutepunkt for IKT ORKIdés felles maskinpark har kommunen muligheten til å være premisslegger, samtidig som vi forplikter oss til å holde kompetanse og ferdigheter på et høyt nivå.

STYRINGSdokument. Kommunen har ikke en egen IKT-strategi, men benytter seg av den som er utviklet felles for samarbeidet i IKT-ORKidé. Målet er å utarbeide *Strategisk IKT-plan* i 2013.

Arkivplanen for Kristiansund kommune er en totalplan for organisering av arkivtjenesten, og angir hvilke rutiner som gjelder for etablering, bevaring og bruk av arkiver. Planen er et redskap for å kvalitetssikre arkivfunksjonene i kommunen.

DIGITALE MEDIER. Kommunen ønsker å være tilstede på arenaer der brukerne og interessentene er. Dette for å gi service, informere, reklamere og øke dialogen. Riktig bruk av sosiale medier øker synligheten og gjør flere klar over tjenestetilbudene til kommunen.

Kommunens nettsted *kristiansund.no* er den viktigste informasjonskanalen for våre mange og ulike målgrupper. Websidene er blitt et sentralt verktøy for å oppnå stadig bedre kundeservice og økt effektivisering, og kommunen jobber med å tilby ulike elektroniske tjenester og selvbetjeningsløsninger. Det gjenstår fortsatt mye arbeid med å bytte ut kommunens mange papirskjema med digitale skjema som skal sendes inn elektronisk.

Ved utgangen av 2012 hadde kommunens hjemmesider 126 162 unike besøkende, 335 096 besøk og 1 014 277 sidehenvisninger. 88 % var besøk fra Norge. Blant de resterende var Tyskland, Sverige og USA topp 3. Kommunen er fortsatt belønnet med 6 av 6 stjerner av

Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) på den årlige testen *Kvalitet på nett*.

Kommunen benytter *intranett* i økende grad som felles kommunikasjonsplattform innen og mellom enhetene. Mange enheter har brukt tid på til å holde informasjonen oppdatert, og har merket at denne ressursbruken betaler seg. I tillegg til intranett har kommunen også tilgang til felles ekstrasnett for styre, arbeidsutvalg og faggrupper i kommunesamarbeidet IKT ORKidé.

Kommunen er til stede for innbyggerne og andre, både på *Facebook* og *Twitter*. Facebookprofilen har vist seg å få mange treff, og er en betydelig kommunikasjonskanal sammen med hjemmesiden. Profilen overvåkes og oppdateres av kommunens informasjonsleder. Biblioteket, Atlanterhavsbadet og flere barnehager har også egne facebooksider og når med dette andre målgrupper. *Retningslinjer for bruk av sosiale medier i Kristiansund kommune* omhandler kommunens regler for deltagelse i sosiale medier samt generelle råd på området til ansatte og folkevalgte.

Nettselskapet ”I all offentlighet” gjorde i 2012 en analyse av alle Norges 171 offisielle facebooksider og laget en 10-på-topp liste. Kristiansund er blant de 10 beste på 5 av de 7 kriterieområdene i analysen. Analysen var basert på undersøkelser i perioden 12. mai til 8. juni i 2012. I tillegg ble kommunens facebookside kåret til den mest engasjerende siden i juli måned av nettstedet ”Eksempel kommune”.

TEKNOLOGI. Nye og mer komplekse fagsystemer, nye muligheter, krav og forventninger hos kommunens enheter, innbyggere og samarbeidspartnere setter økte krav til kommunens IT infrastruktur og IKT systemer. Kommunen jobber kontinuerlig med å møte disse utfordringene for å sikre brukertilfredshet, optimal utnyttelse og effektiviseringsgevinster.

All korrespondanse av inngående og utgående brev, samt interne notater, kvalitetssikres ved kommunens dokumentsender før dokumentene blir journalført i kommunens sak-/arkivsystem *ePhorte*. Kommunen praktiserer meroffentlighet og legger daglig ut kommunens postjournal på nett. Det legges til rette for en åpen forvaltning, og dokumentsenderet behandler daglig forespørsler fra politikere, media og kommunens innbyggere om innsyn fra kommunens postjournal. *eInnsyn* erstatter fra januar 2013 den gamle postlisten. Utseende og søkefunksjonalitet er endret, og publikum får mulighet til å søke direkte i postlisten. Dokumenter som ikke er unntatt offentlighet ligger da ute i sin helhet.

Kristiansund kommune er ledende innenfor *elektronisk samhandling* mellom helseforetak, kommune og fastleger. Elektronisk samhandling er en av flere avgjørende faktorer for å kunne oppfylle intensjonene i samhandlingsreformen på en god og effektiv måte. Kristiansund er ifølge helsedirektoratet helt i front på landsbasis med overføring av laboratorie- og røntgensvar fra sykehus til sykehjem. Samhandlingen omfatter helsesøstertjenesten, som overfører informasjon om vaksiner til det nasjonale vaksinasjonsregisteret, og jordmortjenesten, som overfører refusjonskrav til helseøkonomiforvaltningen i helsedirektoratet.

Det overordnede målet med innføring av *eHandel* er å oppnå bedre, enklere og sikrere innkjøpsprosesser. Dette skal skje gjennom å innføre elektronisk handel via plattformen - ehandel.no. Kristiansund og Eide kommuner sine erfaringer skal danne grunnlaget for iverksetting av valgte løsninger til de andre nordmørskommunene. Målet er at store deler av bestillingene via rammeavtalene blir utført gjennom standardiserte elektroniske løsninger.

Tilrettelegging for å motta *eFaktura* via den samme elektroniske løsningen vil avhenge av sluttbrukerapplikasjon. Erfaringer og dokumenter som utarbeides i denne forbindelse skal kunne benyttes av de andre kommunene.

eBygg omfatter til sammen 33 kommuner og er et samarbeid mellom regionene ORKidé på Nordmøre, SÅTE i Østerdalen, Smartkommune i Stavangerregionen og Fagforbundet. eBygg har gjennom flere år jobbet målrettet med å tilby bedre nettbaserte tjenester innen plan- og byggesaksområdet. Kommunene i ORKidé-regionen har inngått avtale med Norconsult om utvikling av en nettbasert løsning for dialog i plan- og byggesaker til bruk for både innbyggere, næringsliv og offentlige etater. *Plan- og byggesaksdialogen* er planlagt ferdig utviklet og

innført i løpet av første halvår 2013.

Begrepet *Servicedesk* ble tatt i bruk av IKT og dokumentsender i 2012 for å beskrive førstelinjetjenesten og brukerstøttesystemet for IT-tekniske forespørsler og feilmeldinger. IT-avdelingen er i gang med å omorganisere IT-brukerstøtten for ansatte, med mål om å gi rask og god faglig støtte ved feil og andre forespørsler. Omorganiseringen vil fortsette inn i 2013, og vil gi et merkbart løft for brukertilfredsheten blant kommunens databrukere.

I februar 2012 ble det innført *papirløse møter* for formannskapet i perioden 2012-2014, med en intensjon om utvidelse av ordningen til å gjelde alle utvalg etter en evaluering høsten 2012. Evalueringen var positiv, og et enstemmig

formannskap vedtok å fremme forslag om utvidelse av ordningen for bystyret. Ordningen innebærer en mer effektiv og rasjonell formidling av sakspapirer, møtebøker og informasjon til kommunens folkevalgte, i tillegg til en effektivisering av det praktiske arbeid for politisk sekretariat rundt produksjon og distribusjon. I dette ligger det også en økonomisk og miljømessig gevinst.

Utfordringer

Med økt bruk av IKT følger kravet om at IKT-løsningene skal fungere og være tilgjengelige for brukerne. Stadig flere ansatte har datamaskinen som et nødvendig verktøy i sitt arbeid, og kommunen taper dermed verdifull arbeidstid når datamaskiner eller infrastruktur ikke fungerer. IKT-avdelingen jobber kontinuerlig for å vedlikeholde systemene og hjelpe til når noe går galt, men har ikke klart å gi den graden av støtte som er ønskelig. Det jobbes kontinuerlig for å finne gode løsninger for å bedre responstiden og sørge for god kommunikasjon med brukerne. I tiden fremover vil det derfor legges vekt på å utvikle enkle bruksanvisninger i form av små videosnutter som gjøres tilgjengelig gjennom intranett. Dette gjøres fordi mye tid går med på sporadisk veiledning og opplæring i bruk av de forskjellige systemene. Video er sann sett en effektiv og brukervennlig måte å tilby opplæring på.

Kommunen har svært mange ulike fagsystemer som benyttes i kommunal forvaltning og saksbehandling. Fagsystemene har ofte kompleks funksjonalitet, og flere leverer datagrunnlag inn til overliggende hovedsystemer som Ephorte. I det enkelte fagsystem ligger omfattende og viktig dokumentasjon om brukere, tjenester og andre forhold, men ofte er arkivdelen i systemene ufullstendig. Dette kan medføre at oppbevaring ikke skjer på en forskriftsmessig måte.

En av de store utfordringene vi ser i digitale løsninger er altså mangel på samhandling løsningene imellom. I kommunen foregår det blant annet vedlikehold av persondata i flere separate systemer, hvor økt grad av integrasjon ville gitt bedre kvalitet og mindre manuelt dobbeltarbeid.

Integrasjoner mellom fagsystemene, og med sak/arkivsystemet, er blitt et fokusområde ved alle innkjøp av nye digitale løsninger. Det jobbes også med å opprette slike integrasjoner for eksisterende løsninger der det er mulig. Ofte kan den enkelte kommune oppleve å ha begrenset påvirkning på leverandører av tekniske løsninger når det gjelder integrasjon mellom ulike løsninger. En bedre samordning kommunene imellom vil kunne bidra til større innflytelse på nye løsninger som utvikles av aktuelle leverandører, og slik gi kommunene mer helhetlige IKT-løsninger i fremtiden.

ØKONOMI

Årsberetning

Kristiansund kommune ble i 2012 meldt ut av ROBEK, og både drifts- og investeringsregnskap ble avsluttet i balanse.

Kristiansund kommune hadde i 2012 et negativt netto driftsresultat på 17,9 mill. kroner. Driftsregnskapet er gjort opp i balanse, det vil si et regnskapsresultat lik 0, etter netto bruk av avsetninger på 17,9 mill. kroner. Regnskapsmessig overskudd fra 2011 på 9,8 mill. kroner er én av brukte avsetninger i 2012. Det var vedtatt at dette i sin helhet skulle øke disposisjonsfond. På grunn av strykingsbestemmelsene i Forskrift om årsregnskap og årsberetning - § 9, ble denne avsetningen redusert med 0,4 mill. kroner til 9,4 mill. kroner. Kommunen har investert 113,4 mill. kroner i bygg og anlegg. Tilsvarende tall for 2001 var 129,8 mill. kroner. Investeringsregnskapet er avsluttet i balanse. Kristiansund kommune ble i 2012 meldt ut av ROBEK.

RAMMEBETINGELSER. I statsbudsjettet for 2012 la regjeringen opp til en realvekst i kommunesektorens inntekter på 5 mrd. kroner eller omlag 1,4 % i forhold til revidert nasjonalbudsjett 2011, hvorav omlag 1,3 % skulle komme som frie inntekter.

Det er i statsbudsjettet lagt klare føringer for bruken av den totale realveksten, og økningen i frie inntekter er forutsatt å finansiere krav/forventninger til befolkningsutvikling, lønns- og prisvekst samt ulike oppgaveendringer knyttet til den kommunale tjenesteytingen:

- årsverk dagaktivitetstilbud demente
- samhandlingsreformen
- uendret foreldrebetaling i barnehage
- tilrettelegging for flere barnehageplasser
- endringer i kontantstøtteordningen

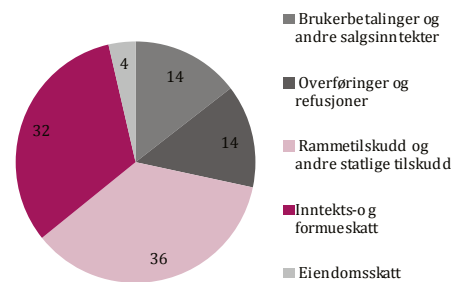
I statsbudsjettet defineres frie inntekter som summen av skatt og rammetilskudd. I tillegg har eiendomsskatt, tilskudd til flyktninger og kompensasjonstilskudd for investeringer samme funksjon, siden de ikke budsjetteres på rammeområdene. Det ble i 2012 lagt til grunn en gjennomsnittlig realvekst i frie inntekter på 1,3 % sett i forhold til 2011. Statsbudsjettets forutsetninger ble benyttet for kommunens inntektsanslag til beregning av skatt og rammetilskudd.

Kristiansund er en minsteinntektskommune med en skatteandel på omlag 87 % av landsgjennomsnittet i 2012. Dermed kompenseres bare omlag 90 % av differansen mellom eget nivå og landsgjennomsnittet med inntektsutjevning. Kommunen fikk en inntektsutjevning på 23,6 mill. kroner i 2012. Skattøret for 2012 ble økt med 0,3 prosentpoeng fra 2011 til 11,6 %, og kommunens skatteinntekter ble 518,6 mill. kroner i 2012. I forhold til budsjett opplevde kommunen en merinntekt på skatt og løpende inntektsutjevning med omlag 7 mill. kroner.

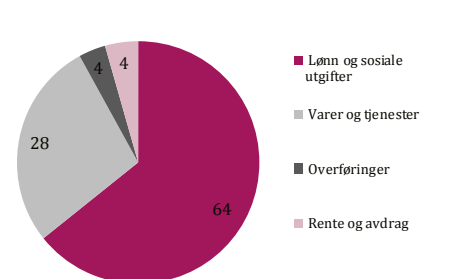
Det ble skrevet ut eiendomsskatt med 3,45 ‰ i 2012, noe som ga en inntekt på 58 mill. kroner.

Rammetilskuddet i 2012 ble 518,1 mill. kroner, hvorav innbyggertilskudd 20,9 mill. kroner, utgiftsutjevning 212,7 mill. kroner og skjønnsmidler 1,4 mill. kroner utgjorde 235 mill. kroner.

Fordeling av kommunes inntekter i prosent



Fordeling av kommunes utgifter i prosent



Kostnader som ikke er spesielt omtalt i statsbudsjettet, men som også må finansieres av vekst i kommunens frie inntekter, er lønnsvekst og økte pensjonskostnader. Vedlikeholdsetterslep må også finansieres av økte frie inntekter. Alternativet er at kommunen effektiviserer eller reduserer i allerede etablerte tjenester.

Lønns- og prisveksten legger alene beslag på en betydelig del av realveksten i frie inntekter. Alle rammeområder ble kompensert for effekten av lønnsoppgjøret i 2012. I tillegg ble enhetene delvis kompensert for prisstigningen. Kommunens betalingssatser ble også justert for lønns- og prisforutsetninger der det var mulig.

Kommunen budsjetterer forventet premieavvik med utgangspunkt i beregninger foretatt av våre pensjonsleverandører. For 2012 viste rammeområdet et positivt resultat på 41,8 mill. kroner inklusive arbeidsgiveravgift, noe som er hele 16,8 mill. kroner mer enn budsjettet.

ÅRSREGNSKAPET. Årsregnskapet omfatter Kristiansund kommune. I tillegg avlegges eget regnskap for Kristiansund havnekaske som har samme organisasjonsnummer. Kommunen har også to heleide aksjeselskaper - Kristiansund parkering AS og Frei administrasjonsbygg AS samt ett kommunalt foretak - Kristiansund kommunale Sundbåtvesen KF. I tillegg er kommunen deltaker i fire interkommunale selskaper. Disse leverer egne regnskaper. Det er bare transaksjoner mellom selskapene og Kristiansund kommune som inngår i årsregnskapet.

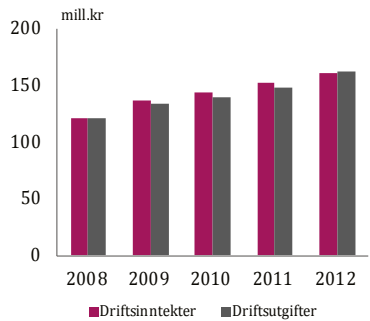
Vi opererer med løpende priser og har ikke benyttet noen prisjusteringsfaktorer på de historiske tallene.

Driftsregnskap (tusen kr)	Regnskap 2008	Regnskap 2009	Regnskap 2010	Regnskap 2011	Regnskap 2012	Budsjett 2012
Brukerbetalinger og andre salgsinntekter	-202 515	-226 348	-226 563	-235 691	-232 949	-218 624
Overføringer og refusjoner	-227 207	-257 480	-241 126	-216 122	-223 794	-145 899
Rammetilskudd og andre statlige tilskudd	-289 604	-358 464	-400 847	-537 979	-576 468	-562 325
Inntekts- og formueskatt	-444 934	-477 356	-520 805	-481 508	-518 637	-521 456
Eiendomsskatt	-45 995	-50 514	-51 303	-51 933	-58 024	-57 532
Sum driftsinntekter	-1 210 255	-1 370 162	-1 440 644	-1 523 234	-1 609 872	-1 505 836
Lønn og sosiale utgifter	806 998	869 569	901 396	975 476	1 045 975	1 007 799
Kjøp av varer og tjenester	294 561	339 518	368 945	388 955	451 566	289 811
Overføringer og fordelte utgifter	51 845	71 868	69 795	49 903	58 454	141 218
Avskrivninger	50 651	51 226	56 543	58 586	60 668	57 601
Sum driftsutgifter	1 204 055	1 332 181	1 396 678	1 472 921	1 616 663	1 496 429
Brutto driftsresultat	-6 201	-37 982	-43 966	-50 313	6 791	-9 407
Netto rente og utbytte	29 852	32 305	33 957	35 283	33 985	36 926
Netto avdrag	34 357	39 098	45 000	41 800	37 827	45 350
Motpost avskrivninger	-50 651	-51 226	-56 543	-58 586	-60 668	-57 601
Netto driftsresultat	7 357	-17 804	-21 552	-31 816	17 936	15 268
Bruk av avsetninger	-15 351	-9 813	-20 061	-31 507	-47 355	-28 015
Overført til investeringsbudsjettet	0	0	2 558	7 264	6 270	0
Avsatt til dekning av tidligere års underskudd	0	1 767	0	14 777	0	0
Avsatt til disposisjonsfond og bundne fond	11 164	25 850	24 682	31 486	23 149	12 747
Regnskapsmessig mindreforbruk		0	14 372	9 795	0	0
Regnskapsmessig merforbruk	3 170					

DRIFTSREGNSKAP. Brutto driftsresultat viser resultatet av driften før finansposter. I 2012 ble brutto driftsresultat negativt med 6,8 mill. kroner. I 2011 var det positivt med 50,3 mill. kroner, mens det i 2010 var positivt med 43,9 mill. kroner. Korrigert for avskrivninger er brutto driftsresultat i 2012 positivt med 53,9 mill. kroner. Tilsvarende for 2011 var 108,9 mill. kroner og 100,5 mill. kroner for 2010

I forhold til 2011 var veksten i driftsinntektene på 5,69 %, mens veksten i driftsutgiftene var 9,76 %. Tilsvarende vekst fra 2010 var henholdsvis 5,73 % og 5,46 %.

Driftsutgifter og driftsinntekter



Netto driftsresultat viser hvor mye som kan disponeres til avsetninger og investeringer etter at driftsutgifter, renter og avdrag er betalt. For å sikre en forsvarlig formuesforvaltning er det anbefalt at netto driftsresultat skal være minimum 3 % av sum driftsinntekter. For å opprettholde et stabilt investeringsnivå uten reell økning av gjelden, er det nødvendig at netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene holder seg på et relativt høyt nivå. Kristiansund kommune har store investeringsbehov som er innarbeidet i økonomiplanen for 2013-2016, og bør tilstrebe en høy egenfinansieringsgrad i investeringene.

Netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter

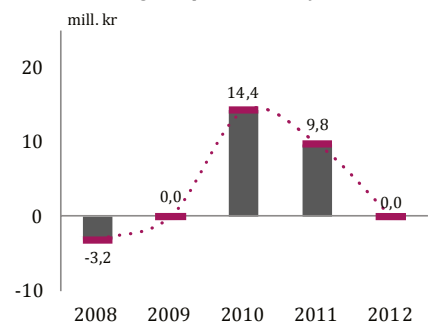


Netto driftsresultat utgjør minus 17,9 mill. kroner, mot revidert budsjett som la opp til minus 15,3 mill. kroner. Det vil si at netto driftsresultat er 2,6 mill. kroner svakere enn budsjettert. Netto driftsresultat utgjør minus 1,1 % av driftsinntektene. Det er anbefalt at netto driftsresultat bør utgjøre 3 % av driftsinntektene for å ha en buffer mot sviktende inntekter og/eller økte utgifter. Dette tilsvarer 48,3 mill. kroner. I forhold til målet ligger vi 66,2 mill. kroner dårligere an.

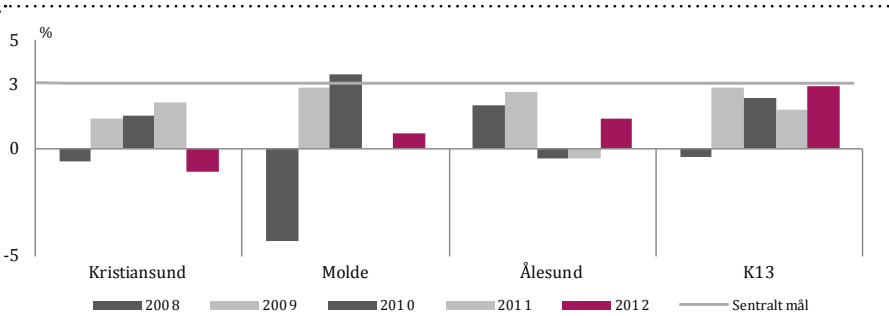
Det er inntektsført 34,8 mill. kroner fra bundne fond, mot 17,1 i 2011, og foretatt avsetning med 13,7 mill. kroner til bundne fond, mot 14,8 i 2011. Netto er det brukt 21,1 mill. kroner av bundne fond, mot 2,3 i 2011. Det er overført 6,3 mill. kroner fra driftsregnskapet til investeringsregnskapet vedrørende mva-kompensasjon fra investeringer, mot 7,3 mill. kroner i 2011.

Overskudd i drift fra 2011 er i sin helhet inntektsført med 9,8 mill. kroner. Det er foretatt netto avsetning til disposisjonsfond med 6,6 mill. kroner, mot 16,7 mill. kroner, i 2011. Driftsregnskapet er gjort opp i balanse det vil si regnskapsresultat lik 0.

Regnskapsresultat drift



Kristiansund kommunes regnskap for 2012 viser et driftsregnskap i balanse det vil si regnskapsresultat lik 0.



KOSTRA - netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter

Netto driftsresultat har de tre siste år vært positivt og stigende, men er i 2012 negativt og kraftig svekket. De kommuner vi sammenligner oss med har alle positive resultat. Vi har svekket vår økonomiske handlefrihet i 2012.

Rammeområdene		Regnskap	Regnskap	Regnskap	Regnskap	Regnskap	Budsjett
(tusen kr)		2008	2009	2010	2011	2012	2012
10	Politisk styring	12 427	18 329	24 773	13 963	14 146	13 367
12	Sentraladministrasjonen	64 704	66 151	70 846	69 199	75 943	74 723
17	Premieavvik	-32 864	-26 147	-25 966	-36 219	-41 810	-25 000
18	Felles mva-kompensasjon	-34 169	-45 864	-41 830	-40 778	-36 520	-40 800
19	Felles avsetninger	-4 373	2 682	-6 990	-76	38 213	34 690
20	PP-tjenesten	5 397	5 797	6 805	7 533	7 990	8 107
21	Grunnskoler	204 565	211 266	220 281	234 272	251 799	252 868
23	Barnehager	6 166	7 094	2 885	134 085	143 043	139 449
25	Kultur og næring	35 668	34 968	35 291	37 462	38 907	38 981
30	Fellestjenester pleie og omsorg	22 820	24 356	24 646	9 714	9 782	10 527
31	Sykehjem	112 544	114 806	119 863	124 238	137 030	134 317
32	Hjemmetjenester	68 207	74 549	78 778	101 734	111 480	106 315
33	Psykisk helse	3 877	20 297	20 394	23 236	26 113	25 674
34	NAV Kristiansund	38 454	50 561	49 606	51 021	51 051	48 961
35	Barn, familie, helse	55 431	61 133	63 018	69 036	69 360	69 668
36	Bo-/ dagtilbud/ oppfølging	83 722	83 950	96 302	98 497	108 964	104 597
45	Eksterne enheter	14 734	15 420	15 879	20 648	20 927	20 750
60	Byingeniøren	-14 005	-10 123	-16 053	2 440	4 523	2 781
62	Plan og bygning	4 990	4 307	3 999	6 287	8 513	8 285
64	Bygg og eiendom	18 017	16 119	25 152	26 745	31 727	29 577
65	Brann og redning	18 642	18 329	18 720	20 988	22 040	17 685
66	Park og idrett	4 216	4 175	5 327	5 519	5 576	5 665
70	Skatt, rammetilskudd m.v.	-689 171	-752 155	-791 726	-979 545	-1 098 797	-1 081 187
Totalt		0	0	0	0	0	0

RAMMEOMRÅDENE. Den kommunale tjenesteproduksjonen har et netto merforbruk på 17,4 mill. kroner i forhold til budsjett. Hvis vi korrigerer for inntekter fra momskompensasjon og premieavvik, vil merforbruket i den interne kommunale tjenesteproduksjonen sett opp imot tildelt budsjett øke betydelig. Det er også slik at selv om netto merforbruk er relativt høyt, er det viktig å være klar over at avvikene for enkelte rammeområder er betydelige.

Tjenesteområdet med størst merforbruk har et

merforbruk på 4,4 mill. kroner i forhold til revidert budsjett, mens tjenesteområdet med størst mindreforbruk har et mindreforbruk på 1,1 mill. kroner. 22 av kommunens enheter har positivt resultat. Dette er viktig å understreke som eksempler på at det nytter å levere forventede tjenester og samtidig drive i økonomisk balanse.

Årets resultat viser at det er betydelige utfordringer med å drive den kommunale tjenesteproduksjonen i økonomisk balanse

isolert sett. Følgelig vil arbeidet i 2013 og videre inn mot økonomiplan for 2014-2017 bli utfordrende med tanke på å finne gode driftsmessige tilpasninger som enten reduserer de kommunale kostnader eller øker kommunens inntekter. En nærmere beskrivelse av resultatene for den enkelte enhet er i virksomhetsdelen.

Lånegjeld og finansutgifter					
(tusen kr)	2008	2009	2010	2011	2012
Lånegjeld per 31.12	1 167,70	1 205,20	1 302,5	1 337,1	1 594,1
Verdi VARF ^{*)} per 31.12	219,3	243,8	268,1	287,9	320,9
Verdi VARF i % av lånegjeld per 31.12	18,8%	20,2%	20,6%	21,5%	20,1%
Driftsinntekter	1 210,30	1 370,20	1 440,6	1 523,2	1 609,9
Renteutgifter og avdrag i drift	90,6	88	95,5	92,6	92,0
Renteutgifter og avdrag i prosent av driftsinntekter	7,5%	6,4%	6,6%	6,1%	5,7%

LÅNEGJELD OG FINANSUTGIFTER. Økningen i driftsinntekter fra 2011 til 2012 utgjør 86,7 mill. kroner, det vil si 5,7 %. Dette skyldes i stor grad rammetilskudd fra staten samt inntekts- og formuesskatt. Kommunens lånegjeld har økt med 257 mill. kroner i forhold til 2011. Avdragene er redusert med 3,9 mill. kroner i forhold til 2011. Samtidig økte renteutgiftene med 3,3 mill. kroner i forhold til 2011. Summen av renter og avdrag er derfor redusert med 0,6 mill. kroner. Reduserte avdrag skyldes store investeringer i bygg og anlegg med lang avskrivningstid. Andel renteutgifter og avdrag i % av driftsinntekter er redusert med 0,4 prosentpoeng fra 2011 og viser den laveste andelen i hele perioden i tabellen.

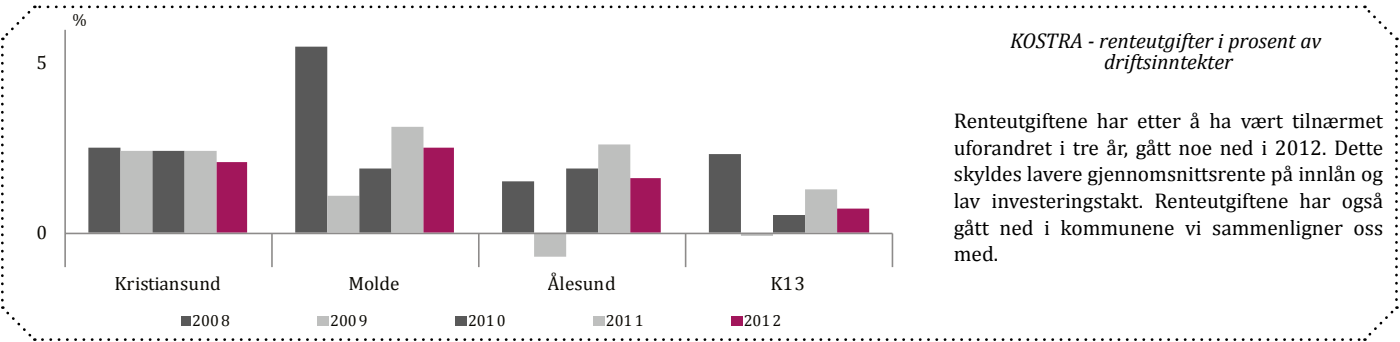
Betalte avdrag er basert på bestemmelsen om *minste tillatte avdrag*. En høy gjeld medfører også stor grad av rentefølsomhet. For å redusere rentefølsomheten kan det foretas rentebinding for å ha en mer forutsigbar rente. Forutsigbarhet og risikospredning er viktig med det fokus en kommune har på budsjett og økonomiplan. Hvor

vidt det er lønnsomt med rentebinding får en først svar på i ettertid. En forsiktig økonomisk handleregel gjør at vi rentesikrer deler av gjelden over ulike rentebindingsperioder og lar resten av låneporteføljen ha en mer flytende rente. Ved utgangen av 2012 var 55,2 % av lånemassen rentebundet i mer enn ett år, mot 62,2 % i 2011. Denne andelen hadde en gjennomsnittlig gjenstående rentebindingsperiode på 5,9 år, mot 3,9 år i 2011. Resterende 44,8 % av lånemassen hadde mindre enn ett år igjen til renteregulering. En stor del av disse lånene er knyttet til NIBOR - I 2012 ble det også benyttet en del sertifikatlån. Disse har også rentemessig grunnlag i NIBOR 3 måneder.

Gjennomsnittlig rentesats for hele lånemassen ved utgangen av 2012 var 3,52 %. Tilsvarende for tidligere år var 4,18 % i 2011, 4,01 % i 2010 og 3,74 % i 2009.

NIBOR - Norwegian Inter Bank Offered Rate 3 måneder, det vil si at det fastsettes ny rente hver 3. måned basert på denne offisielle renten som benyttes mellom banker og andre aktører.

FOND. Netto reduksjon i bundne driftsfond utgjør 21,1 mill. kroner, mot 3,0 mill. kroner i 2011. Dette viser at aktivitet tidligere avsetninger til fond er koblet til er gjennomført. Den største frihetsgraden er representert ved disposisjonsfond, etter som det kan benyttes fritt i driften dersom bystyret vedtar dette. Fondet har økt med 6,6 mill. kroner siste år og utgjør 25,1 mill. kroner per 31.12.2012.

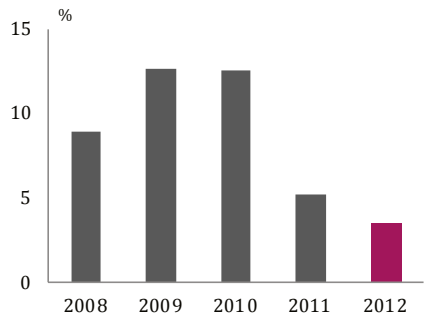


Renteutgiftene har etter å ha vært tilnærmet uforandret i tre år, gått noe ned i 2012. Dette skyldes lavere gjennomsnittsrente på innlån og lav investeringstakt. Renteutgiftene har også gått ned i kommunene vi sammenligner oss med.

EGENKAPITAL-PROSENT

Egenkapital i prosent av totalkapitalen

Viser hvor stor del av eiendelene som er finansiert med egenkapital. Jo høyere egenkapitalprosent, jo mer solid er kommunen.



Beregningene er foretatt med bakgrunn i tall som er korrigert i tråd med anbefaling fra NKK (Norges kemner- og kommuneøkonomers forbund).

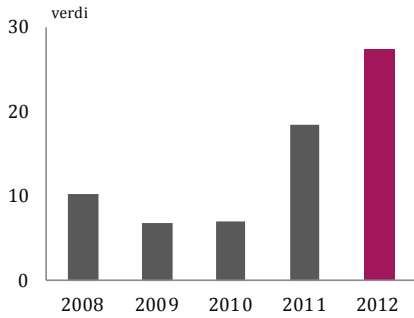
Tallene viser en betydelig forverring av kommunens egenkapitalprosent de 2 siste årene i perioden.

GJELDSGRAD

Total gjeld i prosent av egenkapitalen

Viser hvor mye av eiendelene som er finansiert med gjeld i forhold til egenkapital. Gjeldsgraden bør være så lav som mulig. Det er vanlig å bruke dette nøkkeltallet for å se på utviklingen over år i kommunen.

Gjeldsgraden uttrykker forholdet mellom gjeld og egenkapital, og forteller hvor mange kroner det er i gjeld per krone egenkapital. En økende gjeldsgrad svekker soliditeten.



Beregningene er foretatt med bakgrunn i tall som er korrigert i tråd med anbefaling fra NKK (Norges kemner- og kommuneøkonomers forbund).

Tallene viser en betydelig forverring av kommunens gjeldsgrad de 2 siste årene i perioden.

Arbeidskapital

(tusen kr)	2008	2009	2010	2011	2012
Omløpsmidler	320,7	300,2	348,3	338,2	538,7
Kortsiktig gjeld	-153,2	-177,4	-197,9	-199,3	-239,3
Arbeidskapital	167,5	122,8	150,4	138,9	299,4
Premieavvik pensjon inklusive arbeidsgiveravgift	94,3	120,4	146,4	182,6	198,1
Ubrukte lånemidler inklusive startlån	84,4	51,5	65,9	57,1	233,6
Korrigert arbeidskapital	-11,2	-49,1	-61,9	-100,8	-132,3

ARBEIDSKAPITAL OG LIKVIDITET. Endring i arbeidskapitalen, basert på beløp fra balansen, viser endringene for ulike kategorier av omløpsmidler og kortsiktig gjeld. De enkelte deler er stort sett likvide, bortsett fra premieavvik pensjon inklusive arbeidsgiveravgift. Dette er beløp som er innbetalt til pensjonsselskapene, og hvert års premieavvik skal kostnadsføres lineært i løpet av de påfølgende 15 år, 10 år for nye premieavvik fra og med 2011. Det er nå ”bundet” et så vidt stort beløp i premieavvik, samtidig som dette har økt betydelig fra år til år, at det medfører likviditetsmessige utfordringer for kommunen.

Arbeidskapitalen, definert som omløpsmidler minus kortsiktig gjeld, skal angi kommunens betalingssevne på kort sikt. Premieavvik er en del av omløpsmidlene, men er i realiteten bundet og dermed av langsiktig karakter. Premieavvik er ikke likvid, det vil si at dette ikke kan omgjøres i betalingsmidler på samme måte som en kortsiktig fordring som etter en tid blir betalt. Videre er nå store deler av omløpsmidlene bundet opp i

ubrukte lånemidler. Dette er gjennomførte låneopptak som skal finansiere vedtatte, men ennå ikke gjennomførte investeringer og videre utlån - *Startlån*. Dersom en korrigerer den definerte arbeidskapitalen med disse to komponentene, vil en se et nivå og en utvikling som illustrerer de likviditetsmessige utfordringene som kommunen må håndtere.

I de første månedene av 2012 var kommunen fortsatt på ROBEK-listen og måtte avvente låneopptak til fylkesmannens godkjennelse forelå. Da var likviditeten anstrengt. Ved utmeldingen av ROBEK, kombinert med en ny bankavtale og innskuddsrente høyere enn kortsiktig lånerente, har kommunens likviditet vært behagelig. En har tjent penger på tidlige låneopptak, som ikke har gått til å finansiere vedtatte investeringer på grunn av forsinkelser, men stått plassert med en gunstig bankrente. Denne situasjonen vil imidlertid være av begrenset varighet. Tabellen under viser at den korrigerte arbeidskapitalen har blitt forverret

hvert år. Dette gir stor grunn til bekymring og må tas alvorlig om kommunen skal unngå økonomiske problemer.

Arbeidskapitalen ovenfor er en observasjon ved utgangen av regnskapsårene. Likviditeten vil svinge betydelig i løpet av året, spesielt ved utbetalinger av lønn, skattetrekk, arbeidsgiveravgift, fakturaer fra pensjonsselskaper og terminforfall lån. De største innbetalingene er overføringer fra skatteregnskapet, rammetilskudd og kommunale eiendomsgebyrer. Utviklingen er bekymringsfull og viser at arbeidet med å bedre kommunens økonomi må ha høyeste prioritet. Regnskapsresultat og likviditet for kommende år er avhengig av at driften balanseres uten for stor påvirkning av premieavvik.

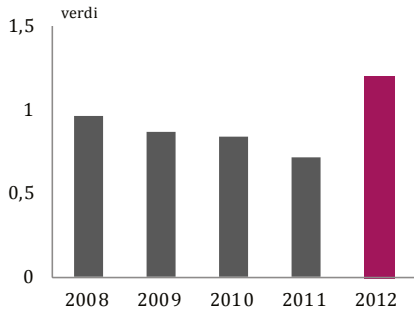
KOSTRA - arbeidskapital i prosent av driftsinntekter

Arbeidskapitalen korrigert for premieavvik og ubrukte lånemidler er forverret. Dette gir kommunen likviditetsmessige problemer når vi kommer ajour med våre investeringsprosjekter. Tiltak må iverksettes for å styrke arbeidskapitalen i kommende periode.

LIKVIDITETS-GRAD

Omløpsmidler i forhold til kortsiktig gjeld

Sier noe om evnen til å betale regninger etter hvert som de forfaller. Man bør ha en viss ”reserve” for å dekke svingningene i likviditeten gjennom året. Et mye brukt nøkkeltall er likviditetsgrad 1. Det er anbefalt at dette skal være større enn 2.



Beregningene er foretatt med bakgrunn i tall som er korrigert i tråd med anbefaling fra NKK (Norges kemner- og kommuneøkonomers forbund).

Kommunens likviditetsgrad 1 er langt lavere enn måltallet på 2, men høyere i 2012 enn de foregående årene. Forklaringen på dette er hovedsakelig at det i 2012 er en betydelig høyere andel ubrukte lånemidler som inngår i omløpsmidlene enn tidligere. Når disse blir brukt til å finansiere investeringer, vil likviditetsgrad 1 bli langt lavere. Dersom vi korrigerer omløpsmidlene i 2012 for ubrukte lånemidler, vil likviditetsgrad 1 være 0,48.

Investeringsregnskap	Regnskap	Regnskap	Regnskap	Regnskap	Regnskap	Budsjett
(tusen kr)	2008	2009	2010	2011	2012	2012
Salg av driftsmidler og fast eiendom	-11 966	-10 538	-14 994	-7 601	-1 261	-7 500
Andre salgsinntekter	-1 957	-2 304	-3 212	-1 046	-4 454	0
Refusjoner og statlige overføringer	-20 201	-21 303	-18 749	-23 133	-10 116	-16 350
Renteinntekter og utbytte	0	-34	-35	-41	-47	0
Sum inntekter	-34 123	-34 178	-36 990	-31 821	-15 879	-23 850
Lønn og sosiale utgifter	769	1 455	1 633	1 354	868	0
Kjøp av varer og tjenester	94 638	140 696	134 519	124 734	111 871	338 360
Renteutgifter og overføringer	1 370	2 442	2 072	3 729	621	0
Fordelte utgifter	0	0	0	0	12	0
Sum utgifter	96 776	144 593	138 225	129 817	113 373	338 360
Avdrag på lån	6 154	19 015	7 289	27 071	19 110	0
Utlån og aksjekjøp	30 771	37 058	48 470	37 054	40 710	35 250
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	7 127	7 948	0
Avsatt til ubundne kapitalfond	12 099	22 538	19 505	12 198	13 942	0
Sum finanstransaksjoner	49 023	78 611	75 264	83 450	81 709	35 250
Finansieringsbehov	111 676	189 027	176 499	181 446	179 204	349 760
Overført fra driftsregnskapet	0	0	-2 558	-7 264	-6 270	0
Bruk av lån	-48 656	-128 532	-133 829	-110 503	-136 902	-337 117
Aksjesalg og mottatte avdrag	-12 711	-8 353	-14 825	-17 123	-22 353	-5 500
Bruk av tidligere års udisponert	0	0	0	-2 003	0	0
Bruk av fond	-49 395	-36 582	-18 159	-36 605	-13 679	-7 143
Bruk av Likviditetsreserve	0	-15 632	0	0	0	0
Samlet resultat 2007 Kristiansund/Frei	-2 845					
Sum finansiering	-113 607	-189 098	-169 372	-173 499	-179 204	-349 760
Udisponert	1 931	71			0	0
Udekket			7 127	7 948		

INVESTERINGER. Kommunen hadde i 2012 en samlet investeringskostnad på 113,4 mill. kroner. Dette beløpet er 225,0 mill. kroner lavere enn budsjettet, og 16,4 mill. kroner lavere enn samlede investeringskostnader i 2011. Årsaken til at forbruket er vesentlig lavere enn budsjettet skyldes forsinkelser i oppstart og gjennomføring av vedtatte investeringer. Ved utgangen av 2012 er det opptatt 223,6 mill. kroner i lån til investeringstiltak som ikke er gjennomført, helt eller delvis.

- Noen store prosjekt i 2012:
- Forprosjekt opera og kulturhus - 12,3 mill. kroner
 - Renovering av Festiviteten - 8,2 mill. kroner
 - Riksvei 70 undergang, utskifting av vannledning og avløp - 10,2 mill. kroner
 - Yttervågen, ny vei, vann, avløp - 8,3 mill. kroner
 - Krisesenter Tempoveien 23 - 7,1 mill. kroner

UTLÅN, KJØP AV AKSJER OG ANDELER. Startlån er videreutlån av midler fra Husbanken til etablering og utbedring av boliger. I 2012 er det utbetalt nye lån med i alt 39,0 mill. kroner, mot 28,5 mill. kroner i 2011. Det har vært en betydelig økning i etterspørselen etter startlån etter at Finanstilsynets krav til egenkapital ved kjøp av bolig ble innskjerpet og økt fra 10 til 15 %. Startlån kan innvilges som toppfinansiering i stedet for egenkapital.

- Det er i tillegg foretatt følgende andre utlån samt kjøp av aksjer og andeler:
- Kristiansund Kirkelige Fellesråd, utbedring Kirkelandet kirke - 1,0 mill. kroner
 - Egenkapitalinnskudd KLP - 0,4 mill. kroner
 - Snarveien AS, aksjekjøp - 0,3 mill. kroner

FINANSIERING. Årets investeringsregnskap har et samlet finansieringsbehov på 195,1 mill. kroner.

- Dette er dekket slik:
- Bruk av lånemidler - 136,9 mill. kroner
 - Salg av bolig- og næringstomter - 1,3 mill.

- kroner
- Mottatte avdrag på utlån og refusjoner - 32,4 mill. kroner
- Andre inntekter - 4,5 mill. kroner
- Overført fra driftsregnskapet, merverdiavgiftskompensasjon investeringer - 6,3 mill. kroner
- Bruk av fond og avsetninger - 13,7 mill. kroner

Totalt 195,1 mill. kroner.

Investeringsregnskapet for 2012 er avsluttet i balanse.

Kristiansund kommune har en forholdsvis høy lånegjeld etter å ha gjennomført omfattende og nødvendige investeringer de senere årene. Tre år i ROBEK har imidlertid medført redusert investeringstakt, men kommunens lånegjeld gjør likevel kommunen sårbar for renteøkning. Noe av renteutgiftene dekkes i gebyrgrunnlaget, av rentebærende utlån og med rentekompensasjon. Netto finansutgifter i driftsregnskapet utgjorde 71,8 mill. kroner. Dette er en nedgang på 5,3 mill. kroner fra 2011.

AVDRAG.

I henhold til vedtatt budsjett skal betaling av avdrag baseres på bestemmelsene om minimum nivå på avdrag i forhold til eiendeler og restgjeld, såkalt *minste tillatte avdrag*. Beregning av minste tillatte avdrag viser at avdrag måtte utgjøre 37,8 mill. kroner, det vil si 7,6 mill. kroner lavere enn budsjettet.

Finansanalyse

RENTER PÅ INNLÅN.

Kommunens lånegjeld ved utgangen av 2012 var 1 594,1 mill. kroner, mot 1 337,1 mill. kroner ved utgangen av 2011. 55,2 % av lånegjelden hadde gjenstående rentebindingsperiode på mer enn ett år, mot 62,2 % ved utgangen av 2011.

Den gjennomsnittlige renten på kommunens innlån var 3,52 %, mot 4,18 % ved utgangen av 2011. I det opprinnelige budsjettet for 2012 ble det lagt til grunn en gjennomsnittlig flytende rente på 3,00 % for året. Kommunens lån med mindre enn ett års gjenstående rentebinding hadde ved utgangen av 2012 en gjennomsnittlig rente på 3,56 %, mot 3,82 % for 2011. Dette inkluderer lån som har hatt rentebinding i mer enn 1 år, men hvor det nå er mindre enn 1 år igjen av rentebindingsperioden.

Driftsregnskapet viser renteutgifter på 54,1 mill. kroner. Det er 0,5 mill. kroner lavere enn budsjettet.

fra Nordea til Fokus Bank, som i november endret navn til Danske Bank. Den nye bankavtalen medfører en bedre rentemargin for kommunen. Avkastningen på innskuddsmidlene vil avhenge av rentenivået, ikke bare margin i forhold til referanserenten NIBOR 3 måneder, og innskuddsmidler.

I deler av 2. tertial og hele 3. tertial 2012 har innskudd på kommunens driftskonto vært betydelig, jfr tabellen på neste side per 31.8.2012 og 31.12.2012. Årets budsjetterte låneopptak er foretatt og plassert til forrentning i bank. Kommunen har behov for lån til å finansiere investeringer, og for å utnytte en positiv differanse mellom innskudds- og lånerente er alle låneopptak gjennomført tidlig i året.

Det har ikke vært noen endring i kommunens risikoeksponering i løpet av 2012. Det er ikke avvik mellom faktisk forvaltning og risikorammene i finansreglementet for kommunens innskuddsmidler.

Generalforsamlingen i NEAS vedtok å dele ut 25 mill. kroner i utbytte i 2012. Kristiansund kommunes eierandel er 30,4 %, tilsvarende 7,6 mill. kroner i utbytte. Beløpet er i samsvar med kommunens reviderte budsjett.

Inntekter fra Kristiansund Parkering AS utgjør knapt 2,9 mill. kroner. Det er som budsjettet.

RAPPORTERING ETTER VEDTATT FINANS-REGLEMENT. De bundne midlene er angitt fordi de er rentebærende med samme vilkår som bankavtalen angir, men inngår ikke som kortsiktig likviditet.

Avkastningen på kommunens innskuddsmidler vurderes som tilfredsstillende. I 1. tertial 2012 ble det foretatt bytte av hovedbankforbindelse

Innskuddsmidler i bank og fondsplasseringer	31.12.2011		30.4.2012		31.8.2012		31.12.2012	
	NOK mill.	%	NOK mill.	%	NOK mill.	%	NOK mill.	%
INNSKUDD HOVEDBANKFORBINDELSE Nordea - Danske Bank fra 27.3.2012:								
Ulike driftskonti	15,2	28,4	20,3	32,4	202,8	82,7	197,7	82,9
Andelskapital i pengemarkedsfond	-	-	-	-	-	-	-	-
Fond 1	-	-	-	-	-	-	-	-
Fond 2	-	-	-	-	-	-	-	-
Innskudd i andre banker	-	-	-	-	-	-	-	-
Direkte eie av verdipapirer	-	-	-	-	-	-	-	-
Samlet kortsiktig likviditet	15,2	28,4	20,3	32,4	202,8	82,7	197,7	82,9
BUNDNE RENTEBÆRENDE BANKINNSKUDD:								
Nordea/Danske Bank, eks. skattetrekkskonto	4	7,4	3,9	6,2	5,3	2,2	4,9	2,1
Nordea/Danske bank, skattetrekkskonto	32,3	60,3	37,3	59,5	37,1	15,1	34,7	14,5
DNB/Danske bank, strømbørskonto	2,1	3,9	1,2	1,9	0	0	1,3	0,5
Alle innskuddsmidler og fondsplasseringer	53,6	100	62,7	100	245,2	100	238,6	100
Avkastning siden 31.12.2010	NOK 2,59 mill.		-		-		-	
Avkastning siden 31.12.2011	-		NOK 0,44 mill.		NOK 3,01 mill.		NOK 5,58 mill.	
Avkastning siden 31.12.2010 ¹⁾	2,85%		-		-		-	
Avkastning siden 31.12.2011 ¹⁾	-		2,48%		3,11%		3,05%	
Avkastning benchmark (ST1X) ²⁾	2,19%		-		-		-	
Avkastning benchmark (ST1X) ³⁾	-		1,65%		1,60%		1,61%	
Bekreftelse på at alle plasseringer er gjort med ≤ 20 % BIS vekt	Ja		Ja		Ja		Ja	
Bekreftelse på enkelteksponering ≤ 2 % av forvaltningskapital	Ja		Ja		Ja		Ja	
Bekreftelse på fondseksponering ≤ 5 % av forvaltningskapital	Uaktuelt		Uaktuelt		Uaktuelt		Uaktuelt	
Bekreftelse på enkeltpapir ≤ 12 måneders løpetid	Uaktuelt		Uaktuelt		Uaktuelt		Uaktuelt	
Største tidsinnskudd	NOK 0 mill.		NOK 0 mill.		NOK 0 mill.		NOK 0 mill.	
Største enkeltpapirplassering	NOK 0 mill.		NOK 0 mill.		NOK 0 mill.		NOK 0 mill.	

¹⁾ Årsrente

²⁾ Gjennomsnitt årsrente fra 31.12.2010

³⁾ Gjennomsnitt årsrente fra 31.12.2011

Tabelen over er noe mer detaljert enn det som er angitt i vedtatt finansreglement. Dette er gjort for å få frem mer relevant informasjon.

Lån	31.12.2011			30.4.2012			31.8.2012			31.12.2012		
	NOK mill.	%	Dur.	NOK mill.	%	Dur.	NOK mill.	%	Dur.	NOK mill.	%	Dur.
Lån med pt (flytende) rente	92,8	6,9	0,04	91	6,9	0,04	102,6	6,6	0,04	0,4	0	0,04
Lån med NIBOR- basert rente 3 mnd ¹⁾	886,8	66,3	0,14	875,9	66,3	0,13	1 105,6	71	0,06	1 223,6	76,8	0,12
Lån med fast rente	357,5	26,8	2,49	352,6	26,7	2,17	347,9	22,4	1,82	370,1	23,2	3,9
RENTEBYTTEAVTALER:												
Avtaler med mottatte renter	-602,6	-45,1	0,18	-625	-47,4	0,15	-625	-40,2	0,06	-825	-51,8	0,15
Avtaler med avgitte renter	602,6	45,1	4,05	625	47,4	3,65	625	40,2	3,31	825	51,8	4,65
Finansielle leasing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Langsiktig gjeld eks. pensjonsforpliktelser	1 337,1	100	2,51	1 319,5	100	2,33	1 556,1	100	1,76	1 594,1	100	3,32
Effektiv rentekostnad siden 31.12.2010	NOK 50,8 mill.			-			-			-		
Effektiv rentekostnad siden 31.12.2011	-			NOK 17,6 mill.			NOK 34,9 mill.			NOK 54,1 mill.		
Effektiv rentesats ²⁾	4,13%			3,95%			3,57%			3,69%		
Avkastning (kostnad) benchmark (ST4X) ³⁾	2,37%			-			-			-		
Avkastning (kostnad) benchmark (ST4X) ⁴⁾	-			1,68%			1,55%			1,54%		
Antall løpende enkeltlån	43			43			36			32		
Største enkeltlån	NOK 253 mill.			NOK 250 mill.			NOK 243 mill.			NOK 241 mill.		

¹⁾ Inkl. sertifikatlån
²⁾ Årsrente
³⁾ Gjennomsnitt årsrente fra 31.12.2010
⁴⁾ Gjennomsnitt årsrente fra 31.12.2011

I løpet av 2012 er det opptatt 4 nye lån til henholdsvis startlån 35 mill. kroner, og årets investeringer inklusive rest udekket fra 2011 på totalt 278,4 mill. kroner. Sum nye låneopptak utgjør 313,4 mill. kroner. Det er betalt avdrag med 37,3 mill. kroner i driftsregnskapet og 19,1 mill. kroner i investeringsregnskapet, totalt 56,4 mill. kroner. Dermed er summen av langsiktige lån til finansiering av investeringer og utlån økt fra 1 337,1 mill. kroner per 31.12.2011 til 1 594,1 mill. kroner per 31.12.2012. Netto økning er 257,0 mill. kroner. Antall lån er i løpet av 2012 redusert fra 43 til 32 som følge av innfrielser, nye låneopptak og sammenslåing av lån. Alle vedtatte låneopptak er foretatt.

Rentebytteavtaler benyttes for å foreta rentebinding av lån som har kort rentebinding tilsvarende 3 måneder. Dette er finansielle avtaler, ikke nye lån. Kommunen hadde 8 rentebytteavtaler ved inngangen til 2012, total hovedstol 602,6 mill. kroner. I løpet av året utløp 1 avtale på 27,6 mill. kroner, mens 2 nye avtaler på henholdsvis 50 og 200 mill. kroner ble etablert. Ved utgangen av 2012 hadde kommunen 9 løpende rentebytteavtaler og total hovedstol 825 mill. kroner.

I 2012 er det inngått 3 rentebytteavtaler som ikke var aktive ved utgangen av 2012. Alle 3 avtalene er inngått med DNB etter innhenting av tilbud fra flere banker:

- Avtale 1 har grunnlag 200 mill. kroner for perioden 1.7.2013 - 30.6.2020 og fast rente 2,866 %.
- Avtale 2 har grunnlag 220 mill. kroner for perioden 1.7.2013 - 30.6.2019 og fast rente 2,727 %.
- Avtale 3 har grunnlag 170 mill. kroner for perioden 1.7.2014 - 30.6.2018 og fast rente 2,733 %.

Dersom det generelle rentenivået endres med 1 prosentpoeng, vil virkningen isolert sett medføre at renteutgiftene endres med 15,9 mill. kroner på årsbasis ut fra lånevolumet per 31.12.2012. Dette indikerer imidlertid ikke en øyeblikkelig konsekvens for kommunens netto driftsresultat og regnskapsresultat. Det skyldes at deler av lånegjelden har langsiktig rentebinding. For slike lån og rentebytteavtaler vil renteendring først slå

ut når rentebindingsperiodene utgår. Deler av lånegjelden er også knyttet opp mot kommunale eiendomsgebyrer, rentebærende utlån og rentekompensasjonsordninger. Disse komponentene vil bidra til å dempe nettoeffekten av renteendringer.

Kommunen har ingen avtaler om finansiell leasing.

Det er ikke avvik mellom faktisk forvaltning og risikorammene i finansreglementet for kommunens lån.

Kommunens låneportefølje forvaltes i henhold til finansreglementets punkt 7. Bortsett fra ovennevnte endringer for rentebytteavtaler har det ikke vært andre større endringer i kommunens risikoeksponering, gjenværende rentebinding og rentebetingelser i løpet av 2012. Gjenværende bindingstid, litt forenklet sagt lik durasjonen, reduseres selvsagt fortløpende om det ikke foretas nye bindinger.

Norges Banks styringsrente var 1,75 % ved inngangen til 2012. Styringsrenten ble satt ned til 1,50 % i rentemøtet 14.3.2012. Siden har denne renten vært holdt uendret.

Den korte pengemarkedsrenten NIBOR 3 måneder var 2,89 % per 30.12.2011. Renten falt nokså jevnt ned til 2,56 % per 14.3.2012, det vil si dagen da Norges Bank satte ned styringsrenten. Påfølgende dag var NIBOR 3 måneder falt til 2,33 %. Nivået på 2 % ble brutt 10.09.2012, og renten kom ikke over 2 % i resten av 2012. Per 31.12.2012 var NIBOR 3 måneder 1,83 %. Tidligere signaler om økning i det generelle rentenivået lar dermed vente på seg. Dette skyldes i stor grad internasjonale forhold.

Norge kan ikke operere med et rentenivå som ligger vesentlig over det som er nivået i andre land. Dette skyldes blant annet hensynet til kronekurs og forholdene for norske eksportbedrifter. På sikt ventes det at rentenivået i Norge vil stige, men når og i hvilken takt er det vanskelig å ha noen klare formeninger om. Det er mange som mener at rentenivået vil holde seg lavt i flere år fremover.

KOMMUNEKOMPASSET FOKUSOMRÅDE 5 - RESULTAT OG EFFEKTIVITET
Hvordan kommunen jobber med å koble ressursinnsats og resultater som oppnås, det vil si effektiviteten i organisasjonen

Styrker

- Kostnader konteres og belastes på tjenestesteder (man følger KOSTRA)
- Systematisk oppfølging av avvik på økonomi
- Samarbeider mye med nabokommuner for å dele på kostnader og øke kvaliteten i tjenestetilbudet

Utfordringer

- I større grad å skaffe seg informasjon om hva de enkelte tjenestene koster og legge dette til grunn for aktivitetsnivået i budsjettet
- Utnytte bedre de etablerte arenaer, på tvers av enheter, for å diskutere helhetlig ressursbruk og resultatoppnåelse
- I større grad å sammenligne seg systematisk med andre for å kunne avdekke forskjeller i kvalitet, resultat og effektivitet
- I større grad utvikle tjenestenes nettverksdeltakelse til også å bli effektivitetslærende nettverk med utviklingsfokus gjennom bruk at nøkkeltall og sammenligninger
- Samarbeide ytterligere med frivilligheten for å utvikle kvaliteten og effektiviteten i tjenestetilbudet.
- Har gode interne møtefora for å diskutere ressursbruk og måloppnåelse – men disse må brukes enda bedre
- Trekke de ansatte mer med i diskusjonen omkring ressursbruk og resultater gjennom året

Svakheter

- Har ikke en eksplisitt strategi for resultatstyring og effektivitet
- Kommunen har i liten grad et resultatfokus, men tiltaks- og økonomifokus
- Jobber i liten grad med systematisk prosessoptimalisering
- Har ikke et system som muliggjør for utenforstående å følge med på ressursbruk og resultater

Utfordringer

Kristiansund kommune står overfor store utfordringer i forhold til at fremtidige inntekter ikke forventes å være tilstrekkelige til å dekke utgiftsbehovet. Etterspørselen etter utvidelse og utvikling av det kommunale tjenestetilbudet er stor, og kommunen er avhengig av effektivisering og annen driftstilpasning for å kunne gjennomføre ønskede tiltak i årene fremover. Kommunen bør derfor ha en langsiktig strategi for å bygge opp reserver for å takle uforutsette hendelser i driften og samtidig bygge egenkapital til nødvendige fremtidige investeringer.

Den utfordrende økonomiske situasjon kommunen befinner seg i har gjort det svært vanskelig å innarbeide nye tiltak i økonomiplanperioden 2013-2016, og kommunens tjenestetilbud videreføres i all hovedsak som i 2012. Det er likevel grunn til å understreke at iverksetting av samhandlingsreformen må gjennomføres, og dette vil medføre en betydelig videreutvikling av de kommunale tjenester i økonomiplanperioden.

Regjeringen legger opp til en nominell vekst i kommunesektorens frie inntekter på 5,1 % sett i forhold til revidert nasjonalbudsjett 2012, mens nominell vekst fra anslag på regnskap for 2012 forventes å bli om lag 4,1 %. Kommunene i Møre og Romsdal anslås samlet sett å få en nominell vekst i frie inntekter på om lag 3,7 %. Det er i statsbudsjettet lagt klare føringer for bruken av den totale realveksten, og økningen i frie inntekter er forutsatt å finansiere krav/forventninger til demografi, lønns- og prisvekst samt ulike oppgaveendringer knyttet til den kommunale tjenesteytingen. Samlet gir dette derfor en økonomisk uttelling som i beste fall gir grunnlag for videreføring av dagens aktivitet.

I forbindelse med samhandlingsreformen er kommunene pålagt en rekke nye oppgaver. Gjennomføringsoppgavene er mange, og representerer betydelige utfordringer for kommunen, både faglig og økonomisk. Som det fremgår av registreringene knyttet til revisjon av kommunens pleie- og omsorgsplan er det en rekke kapasitetsutfordringer på pleie- og omsorgsområdet, og reformen vil i første omgang forsterke disse. Det er derfor viktig at gjennomføringen av reformen ses i sammenheng med øvrige tiltaksbehov på pleie- og omsorgsområdet, og at en sikrer en god koordinering av arbeidet.

For å kunne møte uforutsette utgifter og svikt i inntekter bør kommunen ha som mål at netto driftsresultat skal utgjøre 3 % av totale inntekter. Det synes ikke mulig og nå et slikt mål i økonomiplanperioden, selv om det er lagt opp til å påbegynne dette arbeidet. Økte utgifter til renter og avdrag, og driftsutgifter i forbindelse med planlagte investeringer, reduserer handlefriheten og gjør økonomien sårbar. Det er få reserver i økonomiplanen til å ta uforutsette ting. Hovedbudskapet for driftsøkonomien er budsjettdisiplin og tilpasning av aktivitetsnivå til vedtatte rammer.

Også for 2013 er de økonomiske rammene for rammeområdene så stramme at en eventuell styrking av et rammeområde må skje gjennom en tilsvarende reduksjon i et annet. Alternativt må kommunens inntekter økes.

For 2013 har kommunen lagt opp til et ekspansivt investeringsprogram. Renovering og oppgradering av Nordlandet ungdomsskole og Tempoveien 23 er satt opp som prioritert investeringstiltak i 2013 og 2014, sammen med flere andre større og mindre tiltak.

Rådmannens ledergruppe

Rådmann, 4 kommunalsjefer, økonomisjef og personalsjef utgjør rådmannens ledergruppe. Ledergruppen har ansvaret for den helhetlige driften av kommunen.

Rådmannen er kommunens øverste administrative leder. Rådmannens ledergruppe har de overordnede administrative lederfunksjonene i kommunen.

Rådmannens ledergruppe leder og bistår kommunens tjenesteproduserende enheter, og legger til rette for og bistår til utvikling av demokrati og deltakelse i samfunnsbyggingen. Kommunen driver samfunnsutvikling gjennom ledelse av den største organisasjonen i regionen. Rådmannens ledergruppe har overordnet økonomistyring av kommunen og driver aktivt informasjonsarbeid både eksternt og internt i kommunen. De sørger også for at kommunens visjon og grunnverdier er basis for all virksomhet i kommunen. Ledergruppen er også delegert ansvaret for den daglige oppfølging av politisk sekretariat.

Målgruppen er kommunens overordnede politiske organ, enheter og kommunens medarbeidere samt kommunens innbyggere og næringsliv.

Kommunalsjefene har den overordnede ledelsen for kommunens samlede virksomhet. Medarbeiderne i stab og støtte er organisert som fagstab under ledelse av den aktuelle kommunalsjef. I tillegg har den enkelte kommunalsjef ansvar for fagområdene som hører til følgende politiske hovedutvalg:

- Hovedutvalg skole, barnehage og kultur
- Hovedutvalg helse, omsorg og sosial
- Hovedutvalg miljø og tekniske tjenester
- Hovedutvalg plan og bygningsrådet

En kommunalsjefstilling var ved utgangen av 2012 ubesatt. Stillingen holdes vakant til 1. september 2013.

Økonomisjefen har hovedansvaret for økonomiarbeidet i kommunen. Økonomisjefen har også hovedansvaret for oppfølging av kommunens eierinteresser, herunder utarbeidelse og rullering av kommunens eierskapsmelding. Økonomisjefen rapporterer direkte til rådmannen.

Personalsjefen har hovedansvaret for personalarbeidet i kommunen. Personalsjefen rapporterer direkte til rådmannen.

Det er vedtatt **overordnede mål for rådmannens ledergruppe** som i hovedsak er innrettet mot den indre kommunale virksomheten:

- Aktiv fokus på og utøvelse av kommunens visjon, SNOR - verdier, Oss i mellom og lederplattform.
- Ansvar for tverrsektoriell samhandling og helhetlig tilbud til kommunens innbyggere.
- Fokus på HMS, redusert sykefravær og nullmål på skader og uønskede hendelser.
- Forbedre kommunens miljøresultater.
- Jobbe aktivt for å rekruttere og beholde motiverte medarbeidere.
- Jobbe aktivt for å få frem nye ledertalenter.
- Sikre god og riktig informasjonsflyt i organisasjonen.
- Overholde budsjett og gjennomføre vedtatte tiltak og politiske beslutninger.
- Overholde frister og levere til rett tid.
- Tillitsvalgte skal involveres tidlig i alle prosesser.

Måloppnåelse rapporteres under respektive kapitler i årsrapporten.

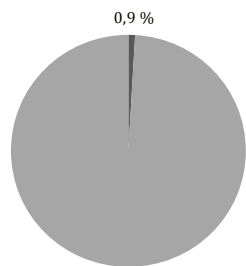


Politisk styring

Sekretariatstjeneste



Virksomhetsområdet omfatter kommunens sekretariats-tjeneste.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 15,0 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

POLITISK SEKRETARIAT. Sekretariatet yter tjenester til politisk virksomhet og har en sentral rolle for å tilrettelegge for virksomheten til ordfører, varaordfører og andre sentrale politikere. De mest sentrale utvalg er bystyre, formannskap og hovedutvalg.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten har i 2012 medvirket i *Innføring av papirløse møter*. Utviklingsarbeidet er beskrevet under området "Informasjon og kommunikasjon" i perspektivdelen.

KONTROLLUTVALGSSEKRETARIAT. Sekretariatet er et interkommunalt samarbeid som betjener 8 kommuner. Sekretariatet har ansvar for å yte tjenester til kontrollutvalgene i alle de samarbeidende kommunene. Tjenesten er lovregulert.

KONTROLL-UTVALG

I tråd med kommunelovens § 77 skal kommunene ha et kontrollutvalg som skal føre løpende tilsyn og kontroll med den kommunale forvaltningen på vegne av kommunestyret. Kontrollutvalget skal påse at kommunens regnskaper revideres på en betryggende måte, at det gjennomføres forvaltnings-revisjon og at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens interesser i selskaper. Kontrollutvalget er ikke et klageorgan, og kan dermed ikke behandle klager på enkeltsaker. På den annen side kan kontrollutvalget på eget initiativ eller på bakgrunn av konkrete saker vurdere om kommunens egne retningslinjer og sentrale lover/forskrifter følges av forvaltningen.

I følge forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner § 20 skal kommunestyret sørge for at kontrollutvalget har sekretariatsbistand som til enhver tid tilfredsstiller utvalgets behov.

94

BYSTYRET avholdt 10 møter og behandlet 94 saker i 2012. Tilsvarende tall for 2011 var 10 møter og 71 saker.

168

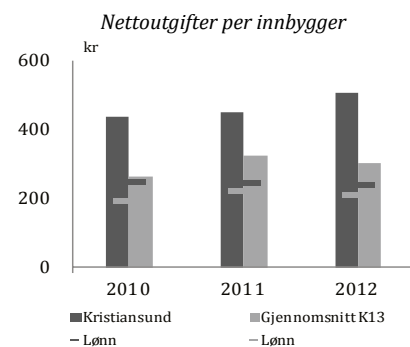
FORMANNSKAPET avholdt 22 møter og behandlet 168 saker i 2012. Tilsvarende tall for 2011 var 16 møter og 149 saker.

30

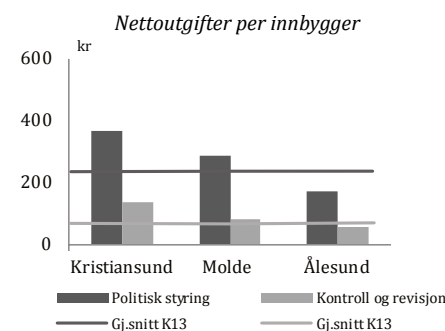
UNGDOMSRÅDET avholdt 10 møter og behandlet 30 saker i 2012. Tilsvarende tall for 2011 var 7 møter og 30 saker.

KOSTRA. Under politisk styring gir KOSTRA informasjon om to grupper av utgifter. Den ene inkluderer lønn og godtgjørelser til folkevalgte, utgifter til politiske møter og reiseutgifter for politisk ledelse. Den andre gruppen inkluderer utgifter til kontrollutvalg og revisjon.

Kristiansund hadde i 2012 netto driftsutgifter til de to gruppene på 12,2 mill. kroner. Disse fordelte seg med 9 mill. kroner til den første gruppen, og 3,2 mill. kroner til kontroll og revisjon. Til sammen utgjorde det 506 kroner per innbygger. På dette området er det ingen inntekter av betydning, og brutto driftsutgifter ligger på samme nivå.



Figuren viser at Kristiansund har høye utgifter til politisk styring og kontroll sammenlignet med andre kommuner i kommunegruppe 13 (K13). Gjennomsnittet for kommunene ligger på 301 kroner per innbygger for begge områdene, som er langt lavere enn 506 kroner i Kristiansund. Med samme utgiftsnivå som snittet av K13 ville utgiftene i Kristiansund vært 5,0 mill. kroner lavere. Forskjellen kan i noen grad forklares med at Kristiansund er blant de minste kommunene i gruppen og en skulle vente at det er stordriftsfordeler både på revisjon og knyttet til godtgjørelse av folkevalgte. Ser vi på snittet av alle kommunene i gruppen som har under 30 000 innbyggere, ligger det på 333 kroner, som ikke er langt unna snittet for hele gruppen. Snittet for kommuner med mer enn 50 000 innbyggere er på 285 kroner og ikke nevneverdig lavere.



Figuren viser utvikling i utgiftsnivået for Kristiansund og et gjennomsnitt av kommunene i K13. Utgiftene for Kristiansund har økt mens gjennomsnittlige kostnader har gått ned for kommunene i K13. Samtidig har andelen som går til lønn vært stabil for kommunene i K13, mens den har avtatt i Kristiansund.

En skal være forsiktig med konklusjoner på KOSTRA- funksjoner som favner om små grupper av utgifter. Dette kommer av at små forskjeller i regnskapsføring mellom kommunene vil kunne få store relative utslag. Tallene gir likevel signal om at Kristiansund har høyere utgifter enn andre sammenlignbare kommuner på dette området.



Bysekretær Eldbjørg Hogstad

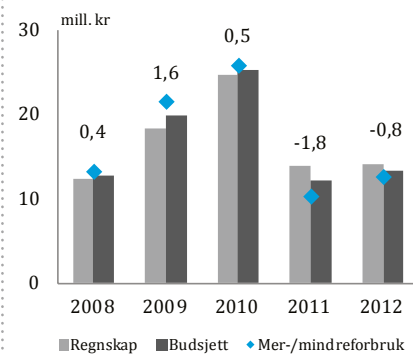
Politisk sekretariat

Enheten og tjenestene

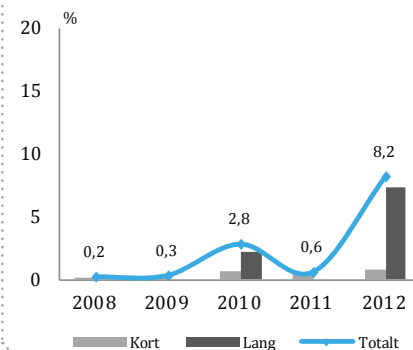
Ansvarsområdene omfatter ordførerens kontor samt sentrale politiske råd og utvalg. I tillegg har enheten ansvar for gjennomføring av kommune-styrevalg i Kristiansund.

Politisk sekretariat er støtteapparat og tjenesteyter overfor ordfører, varaordfører, utvalgslederne og øvrige folkevalgte. Sekretariatet står for planlegging, tilrettelegging og oppfølging av det politiske systemet. Dette omfatter blant annet reglement, godtgjørelser og opplæring. Sekretariatet sørger også for forberedelser til, avvikling og oppfølging av møtevirksomheten i de folkevalgte organene - møteplaner, innkallinger, protokoller, oppfølging av vedtak, kunngjøringer, medie- og publikumskontakt med videre som samordnes med Kristiansund Servicekontor. I tillegg til sekretariatsfunksjonene omfatter funksjonen også generelle saksbehandlingsoppgaver.

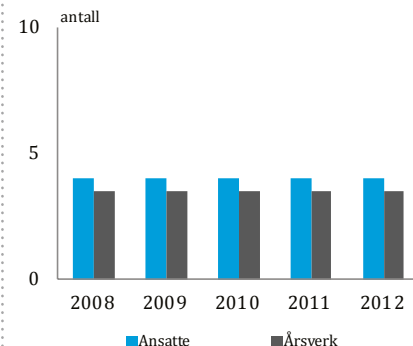
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 779 000 kroner. Merutgiftene er hovedsaklig knyttet til revisjonstjenester med 700 000 kroner og manglende evne til å betjene overført andel av merforbruk fra 2011 med 400 000 kroner. Merinntektene kommer i all hovedsak fra refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er stabilt og ubetydelig, men enheten har hatt økning i langtidsfraværet. Økningen er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 2 ansatte i 100 % stilling. Bemanningen på sekretariatet har vært uendret i mange år.

-
-

Mål og måloppnåelse

Bidra til at Nordiske dager i Hærnøsand blir vellykket for deltakerne fra Kristiansund – og for hele arrangementet:

Nordiske dager i Hærnøsand ble vellykket og deltagerne fra Kristiansund deltok på en positiv måte. Vi kan være stolt av våre deltagere. Arrangementet ble gjennomført innenfor vedtatt budsjettamme.

Bistå folkevalgte organer og administrasjonen med god saksbehandling og effektiv gjennomføring av møtevirksomhet, samt initiere oppfølging av vedtakene gjennom saksbehandlersystemet:

Sekretariatet har bistått folkevalgte og administrasjonen på en god måte.

Sørge for at ansatte er faglig godt oppdatert: Ansatte har deltatt på de få faglige konferanser som har vært gjennomført.

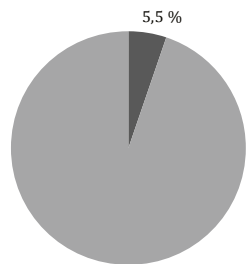
Sentral- administrasjonen

Advokattjeneste

Fagstab

Servicekontor

Virksomhetsområdet omfatter kommuneadvokat, stabsfunksjoner samt servicekontor.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 89,0 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

KOMMUNEADVOKAT. Tjenesten skal ha en fri og selvstendig rolle og på en objektiv måte gi råd og betenkninger om juridiske og tilgrensende administrative og økonomiske spørsmål rundt aktuelle saksområder i den kommunale virksomheten. Kommuneadvokaten rapporterer direkte til rådmann i administrative spørsmål. Rådgiving og prosedyre utøves på uavhengig faglig grunnlag innenfor rammen av advokatetiske prinsipper.

under områdene "Organisasjon og personale" og "Informasjon og kommunikasjon" i perspektivdelen.

Administrativ fagstab har medvirket i ulike prosjekter og utviklingsarbeid knyttet til oppvekst, pleie og omsorg, folkehelse, samfunnssikkerhet og beredskap samt media og kommunikasjon. Disse er beskrevet under ulike områder i årsrapporten.

STABSFUNKSJONER. Kommunens fagstab skal bistå og yte tjenester til kommunens politiske organ, rådmannen og hans ledergruppe, alle kommunale virksomheter, innbyggere, næringsliv, frivillige lag og organisasjoner samt offentlige instanser. Oppgavene omfatter:

- utarbeide tilfredsstillende beslutningsgrunnlag til folkevalgte
- overordnet planleggings-, utrednings- og analysearbeid
- utøvelse av kommunens personal-, arbeidsgiver- og lønnspolitikk
- effektiv og forsvarlig økonomiforvaltning og anskaffelser av varer og tjenester
- ivareta skatteoppkreverfunksjon for kommune, fylkeskommune, stat og folketrygd
- leveranse og utvikling av tjenester innen IKT og arkiv
- bistå innenfor oppvekst, helse-, omsorg- og sosialområdet
- initiere og medvirke til kompetanseutvikling
- ivareta kommunens samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeid
- initiere og koordinere folkehelsearbeid
- tilrettelegge for bosetting og næringsutvikling
- internt og eksternt informasjonsarbeid
- ivareta kommunens regionsrolle

Kommunens arbeidsgiverkontroll, innkjøps-tjeneste og IKT-tjenester er knyttet til interkommunale samarbeid.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

I 2012 har Personalseksjonen medvirket i *Uønsket deltid* og *Systematisk oppfølging av langtidssykmeldte*, Økonomiseksjonen i *eHandel* og IKT i *Aksjon skole*. Prosjektene er beskrevet

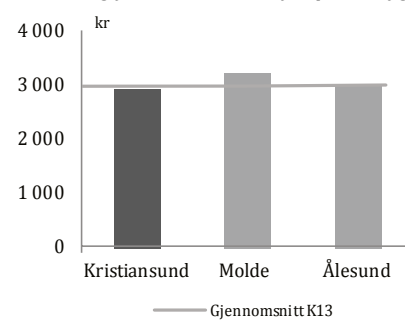
KRISTIANSUND SERVICEKONTOR. Kontoret skal være et tilbud for bedre tilgjengelighet til offentlig informasjon og god service for innbyggerne i kommunen.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten har i 2012 medvirket i *Fri rettshjelp* og *Ny i Kristiansund*. Prosjektene er beskrevet under området "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen.

KOSTRA. I KOSTRA er administrasjon definert som ledere som leder andre, støttefunksjoner knyttet til disse og fellesfunksjoner. Den største delen er støttefunksjoner for rådmannen og ulike fellesfunksjoner som IKT, økonomi og personal. For Kristiansund var netto utgifter til administrasjon 70,5 mill. kroner i 2012. Av disse var 59,5 mill. kroner lønn og sosiale utgifter. Samlede netto driftsutgifter per innbygger var 2 920 kroner. Dette er noe lavere enn gjennomsnittet av kommunene i kommunegruppe 13 (K13) på 2 981 kroner per innbygger.

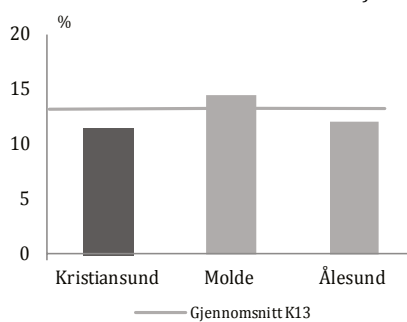
Nettoutgifter til administrasjon per innbygger



Regelverket tilknyttet hva som skal regnes som administrasjon har i det siste blitt mer omfattende. Dette har ført til en del forskjeller i regnskapsføring for Kristiansund i 2012 sammenlignet med tidligere år. Det er trolig at en del andre kommuner og har endret sin praksis. Figuren over viser de rapporterte forskjellene i utgifter til administrasjon mellom kommunene. Ettersom det i en kommune ofte vil være vanskelig å skille tydelig mellom hva som er ren administrasjon og hva som er utgifter mer direkte tilknyttet tjenesteproduksjon, er det utfordrende å sammenligne denne typen utgifter.

For å unngå noe av støyen som skyldes ulik praksis i regnskapsrapportering kan vi se på antallet årsverk. Figuren til høyre viser årsverk i kommuneadministrasjonen i prosent av alle ansatte i kommunen fratrukket lange fravær. Den viser at Kristiansund ligger lavere enn gjennomsnittet.

Andel kommunale årsverk i administrasjonen



Ser vi bort fra at en del forskjeller skyldes ulik rapportering, er det betydelige ulikheter i utgiftsnivå mellom kommunene. Både regnskaps- og sysselsetningsdataene viser at Kristiansund ligger noe lavere enn gjennomsnittet i K13. Hvis Kristiansund eksempelvis hadde utgifter på nivå med gjennomsnittet av kommunene i K13 ville utgiftene til administrasjon i Kristiansund vært 1,5 millioner høyere.

507 av 800 poeng

KRISTIANSUND er helt i toppen av samtlige kommuner som har gjennomført Kommunekompass-evalueringer etter 2010. Utviklingen fra 2010 til 2012 er på 65 poeng.

88 %

KEMNERKONTORET innfridde kravet om innfordring av restskatt på 76 %. Kontoret nådde alle oppsatte mål for Kristiansund kommune per 31.12.2012.

1.900

IT-AVDELINGEN servet om lag 1 900 brukere og mottok rundt 10 000 forespørsler i 2012.



Personalsjef Nils T. Walseth

Personalseksjonen

Enheten og tjenestene

Seksjonen yter hoveddelen av sine tjenester internt i kommunen, aktiviteten utad kommer oftest til uttrykk i stillingsannonser og rekrutteringssammenheng samt gjennom samarbeid med offentlige institusjoner. Seksjonen har ansvar for kommunens lønnsarbeid, herunder rapportering til pensjonsselskap og refusjon av sykepenge. Utover dette utøver seksjonen generell saksbehandling innen personalområdet, drøftinger og forhandlinger i samsvar med lov- og avtaleverk, veiledning i HMS-arbeid og IA-avtalen. Lønnsforhandlinger krever en betydelig ressursinnsats, likeså oppfølging av langtidssyke, herunder dialogmøter med NAV og leger. Ansettelsesrutiner, endring av stillinger, omplassering av ansatte utgjør en stor del av de daglige gjøremål.

Målgruppen for seksjonens tjenestetilbud er enhetsledere, tillitsvalgte og verneombud, rådmann og kommunalsjefer, alle ansatte, partssammensatte utvalg og folkevalgte organer. Seksjonen er sekretariat for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Administrasjons- og likestillingsutvalget (ADMU).

Seksjonen skal utvikle og gjennomføre kommunens strategiske arbeidsgiverpolitikk og overordnede personalforvaltning, samt etablere velfungerende system, prosedyrer og retningslinjer for å ivareta dette. Riktig lønn og godtgørelser skal utbetales til avtalt tid. Seksjonen skal utføre løpende støttetjenester innen arbeidsgiver- og personalområdet overfor enhetene, bidra til økt tjenestekvalitet gjennom aktiv veiledning og lederstøtte på personalledelse og bistå i rekrutteringen av nødvendig kompetanse til organisasjonen. I tillegg skal seksjonen utvikle et godt partssammensatt og velfungerende forhold mellom kommunen og representanter for ansatte samt gjennomføre vedtak fattet i folkevalgte organer.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 91 000 kroner. Merinntektene er i sin helhet knyttet til refusjon sykelønn. Merutgiftene er knyttet til lønn og sosiale utgifter. Dette skyldes delvis at ny kompetanseleder organisatorisk ble overført til Personalseksjonen i 2012.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både kort- og langtidsfraværet er redusert. Sykefraværet ved personalseksjonen er lavt og lett identifiserbart med så vidt få ansatte, og fraværet vurderes å

ikke være arbeidsmiljørelatert. Det er gjennomført medarbeidersamtaler.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Seksjonen har 11,7 årsverk fordelt på 12 ansatte. Bemanningen ved seksjonen har vært stabil helt siden kommunesammenslåingen. Økningen fra 2011 til 2012 skyldes overføringen av stilling som kompetanseleder fra fagstab til personalseksjonen fra 1. august 2012.

Mål og måloppnåelse

Økt innsats for rekruttering av nye medarbeidere gjennom større aktivitet mot utdanningsinstitusjoner og andre kompetansemiljøer for "å selge inn" kommunen som karrierearena:

Opprettet egen rekrutteringspatrolje for helsefaget; besøkt ungdoms- og videregående skoler, benyttet som veiledere til ansatte i opplæring samt dialog med studenter på Høgskolen i Molde. Deltatt på nettverksdag i regi av KOM Trainee.

Gjennomføre 2 opplæringssamlinger for enhetsledere i lønn-/personalarbeid:

Ikke gjennomført egne opplæringssamlinger i 2012. Nytilsatte enhetsledere har fått tilbud om opplæring etter behov/ønske.

Økt innsats oppfølging av sykemeldte:

Videreført prosjektet som ivaretar tett oppfølging tidlig i fraværsløpet. Iverksatt et utvidet prosjekt med oppfølging av langtidssykemeldte. Veiledet og skolert enhetsledere i denne type arbeid samt opprettholdt fokus sammen med verneombud og tillitsvalgte.



Økonomisjef Per Sverre Ersvik

Økonomiseksjonen

Enheten og tjenestene

Økonomiseksjonen er del av kommunens sentraladministrasjon samt skatteoppkrever for kommunen, fylkeskommunen, staten og folketrygden. Seksjonen ivaretar kommunens vertskommuneansvar i interkommunale samarbeid innenfor innkjøp og arbeidsgiverkontroll. Seksjonen har ansvar for regnskapsførsel for kommunens legater, Kristiansund kommunale Sundbåtvesen KF, Nordmøre Kriesenter IKS og Frei Administrasjonsbygg AS. Det gis også faglig bistand til Kristiansund kirkelige fellesråd. I første halvår av 2012 har seksjonen i tillegg ivarettet økonomifunksjonen for en kommune.

Økonomiseksjonen yter tjenester til den kommunale tjenesteproduksjonen innenfor regnskaps-, innkjøps- og økonomiområdet. I tillegg ytes tjenester til innbyggere, folkevalgte, næringsliv og sentrale myndigheter.

Økonomiseksjonen omfatter arbeidsområdene skatt, arbeidsgiverkontroll, innfordring, innkjøp, budsjett og regnskap. Seksjonen skal bidra til effektiv og forsvarlig økonomiforvaltning i kommunen og gi de folkevalgte et godt beslutningsgrunnlag i økonomisaker. Målet er å gi enhetene bistand slik at de blir selvstendige og kompetente i økonomispørsmål. Positive og løsningsorienterte medarbeidere i økonomiseksjonen vil gi økt motivasjon og trivsel, og øke muligheten for å finne effektive løsninger. I samhandling med politikere og innbyggere skal seksjonen fremstå som rettferdig og konsekvent, samt synliggjøre en høy kompetansegrad. Som del av seksjonens interne utviklingsarbeid har vi derfor utviklet et motto for økonomiseksjonen: *Fagkunnskap gir trygghet!*

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 27 000 kroner. Aktiviteten i 2012 har vært omtrent som foregående år. At brutto driftsutgifter og brutto driftsinntekter er vesentlig høyere enn budsjettert skyldes i hovedsak to forhold. Økonomiseksjonen har hatt en prosjektstilling på eHandel som er finansiert med tilskudd fra DIFI i hele 2012. I tillegg har vi solgt tjenester til Smøla kommune for å ivareta deres økonomifunksjon i første halvår 2012.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både kortids- og langtidsfraværet er redusert. Sykefraværet er delvis knyttet til en medarbeider i svangerskapspermisjon, samt annet omsorgsansvar. Det er også i 2012 arbeidet systematisk med arbeids-

miljøet, og sykefraværet vurderes å ikke være arbeidsplassrelatert. Det er i 2012 gjennomført en felles strategisamling samt medarbeidersamtale med alle.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Seksjonen har 22,5 årsverk fordelt på 23 ansatte, hvorav 1,5 årsverk er knyttet til skatteoppkreverfunksjonen for Averøy og Halså, og 3 årsverk til interkommunalt samarbeid om innkjøp og arbeidsgiverkontroll. Det er i 2012 etablert felles arbeidsgiverkontroll for hele Nordmøre, og dette har finansiert utvidelse med ett nytt årsverk som skatterevisor. Videre er det opprettet en ny økonomirådgiverstilling som skal styrke analyse, utrednings og saksbehandlerkapasiteten på økonomiområdet. Seksjonen har i 2012 solgt økonomitjenester til Smøla kommune tilsvarende 60 % stilling. Videre har seksjonen en 100 % prosjektstilling knyttet til eHandel som arbeider for alle deltakerkommunene i Nordmøre Interkommunale Innkjøpssamarbeid (NII). Denne stillingen er finansiert av Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI). Seksjonen har også vært vertskap for en trainee i 2012.

Mål og måloppnåelse

Gjennomføre forprosjekt for innføring av eHandelsløsning i Kristiansund og Eide på vegne av Nordmøre Interkommunale Innkjøpssamarbeid:

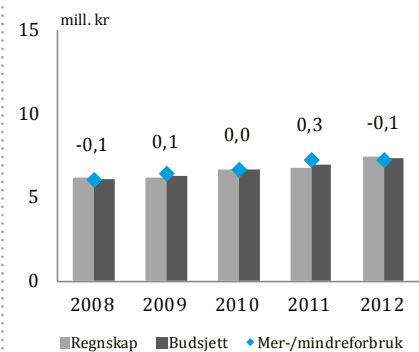
Forprosjektet er gjennomført og det er utarbeidet sluttrapport. Forberedelser til innføring av løsningen for de andre nordmørskommunene er igangsatt.

Implementere organisasjonsmessige tilpasninger i økonomiseksjonen etter gjennomført endringsprosess høsten 2011: Ny struktur med en klarere ansvarsdeling og tydeligere faglig presisjon er implementert og operativ.

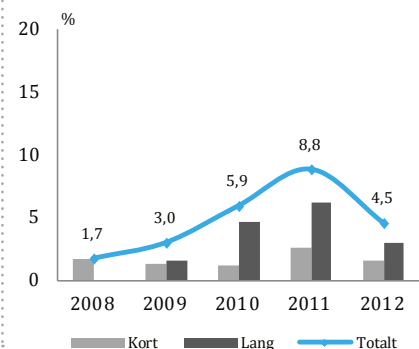
Arbeide aktivt med økonomisk internkontroll og systemet for intern økonomioppfølging:

Det er arbeidet aktivt med oppdatering av økonomihåndboken. Det er utarbeidet nye retningslinjer for styring av store og små investeringsprosjekter, samt egne retningslinjer for korrupsjonsforebyggende tiltak.

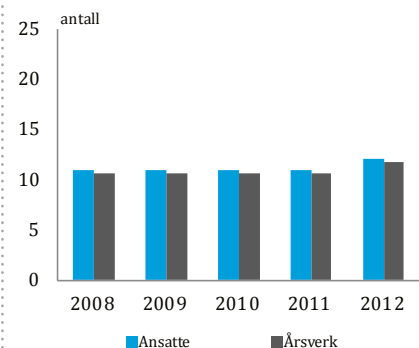
Netto resultat



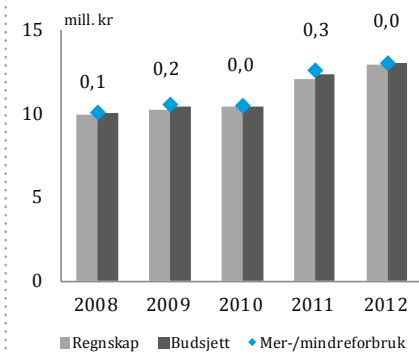
Sykefravær



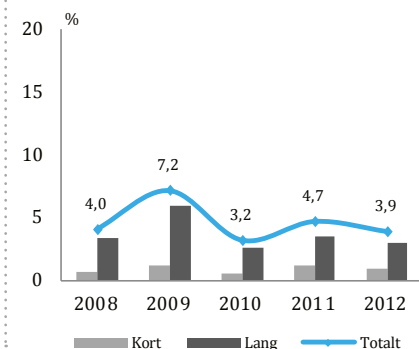
Ansatte og årsverk



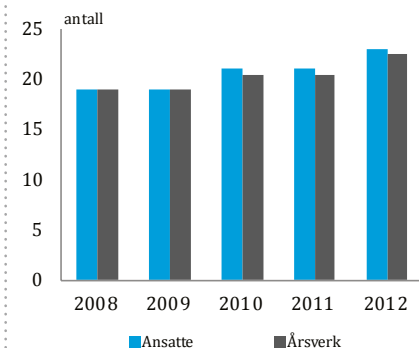
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Arild Ovesen

IKT og dokumentcenter

Enheden og tjenestene

Enheden er delt i en IKT-avdeling og en dokument- og arkivavdeling. Drift av felles datarom for Kristiansund og IKT ORKidé ledes av Kristiansund kommune, og utgjør en stor del av arbeids- hverdagen for de som inngår i driftsteamet. To av IKT ORKidés faggrupper, *Portal* og *IKT* ledes av medarbeidere på IKT-avdelingen.

Enheden har ansvar for kommunens IKT-løsninger og sentrale arkivtjenester. Enheden driver dagens løsninger samt sørger for videreutvikling av tjenestene. Det er IKT-avdelingens oppgave å sørge for at nødvendig IKT-verktøy er tilgjengelige og fungerer, for at ansatte i kommunen skal få utført sine oppgaver. Vi hadde i nærheten av 10 000 henvendelser til brukerstøtte i løpet av 2012, og ser at det er utfordrende å håndtere brukerstøtte og samtidig drive utviklingsarbeid og innovasjon. Det jobbes iherdig med å forbedre tjenestetilbudet. Dokumentcenteret er sentralt i all dokumentbehandling i kommunen, og driver opplæring for alle ansatte med arkivansvar. I 2012 har det vært jobbet med å rydde i gamle papirarkiv og forberede overlevering til interkommunalt arkiv i Ålesund. Kommunens arkiv er i hovedsak fullelektronisk, men det foregår fortsatt mye saksbehandling i fagsystemer som ikke er integrert mot kommunens elektroniske arkiv.

Kommunen får i stadig større grad stordriftsfordeler på IKT-tjenestene gjennom IKT ORKidé-samarbeidet. Kommunen har et uttalt mål om å være regionsenter, og enheten jobber kontinuerlig for å dyrke fram nye gode løsninger innenfor samarbeidet. Løsningene er moderne, bygger på industristandarder og er i stadig utvikling. Rollen som vertskommune for den tekniske driften av IKT ORKidés tjenester gir oss stor innflytelse på prosesser og prosjekter i samarbeidet. Enheden ser verdien i å jobbe i store fagmiljøer, og kompetansetiltak er viktig for å få en god utnyttelse av våre løsninger, samt bygge fagmiljø. Det er fortsatt mye å hente på felles kompetanseheving med de andre kommunene. Flere prosjekter er godt i gang med å gi skoler og helsesektoren et digitalt løft, både på utstyrs-, kompetanse- og tjenestesiden. Selv om enheten er en stabs- og støtteenhet for Kristiansund kommune, tilbyr vi også tjenester til andre foretak, som Kristiansund Kirkelige Fellesråd og Nordmøre Krisesenter IKS.

Analyse

ØKONOMI. Enheden hadde i 2012 et mindreforbruk på 110 000 kroner. Den viktigste

forklaringen på de økte driftsutgiftene er økte lisenskostnader. Dette er en konsekvens av at kommunen har fått større maskinpark og at stadig flere tjenester digitaliseres. De økte driftsinntektene kommer fra økt utleie av medarbeidere til IKT ORKidé i andre halvår.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling i 2012. Korttidsfraværet er stabilt, mens langtidssykefraværet har økt. Økningen er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheden har 10 årsverk fordelt på 10 ansatte. Bemanningen er uforandret fra 2011. Enheden leverte i 2012 tjenester til IKT ORKidé tilsvarende 1,7 årsverk. I dette ligger driftsledelse, prosjektdeltakelse, kundestøtte og vedlikehold av infrastruktur og fagsystemer, samt ledelse av faggruppene *IKT* og *Portal*. Utover dette har enheten en 100 % prosjektstilling knyttet til IKT i skoleverket. Deler av denne stillingen har vært utleid til IKT ORKidé. Videre har enheten en person på arbeidsavklaring tilsvarende 0,3 årsverk.

Mål og måloppnåelse

Effektivisering av drift i utdanningssektoren: Skolene er blitt utstyrt for selv å kunne stille Pc'er tilbake til fabrikkinnstillinger. IKT-kontaktene har fått opplæring, og har med dette redusert behovet for hjelp fra IKT-avdelingen. Dette gjør det også mulig å få levert utstyr direkte til skolene uten klargjøring i IKT-avdelingen før levering.

Tydeliggjøre ansvarsforhold og oppgaver i samråd med enheter som benytter avdelingens tjenester:

Har utarbeidet serviceerklæring for IKT-avdelingen. Denne skal avgrense og tydeliggjøre ansvar og oppgaver, og skape felles forståelse for hva IKT-avdelingen skal arbeide med. Serviceerklæringen er gjennomgått i rådmannens ledergruppe og med enhetslederne. Erklæringen må følges opp med avtaler og restrukturering av arbeidet. Dette arbeidet er ikke sluttført.

Videreutvikle eksisterende helpdesk med mer system- og brukerfokus:

Har tatt i bruk nytt helpdesksystem for å systematisere brukerstøtten og bedre kontakten/kommunikasjonen med brukerne. Det gjenstår mye arbeid, både i enheten og ut mot brukerne før vi når målene i serviceerklæringen.



Enhetsleder Annette Gundersen

Kristiansund servicekontor

Enheden og tjenestene

Servicekontoret er med i det nasjonale forum for offentlig service. Lederen ved Kristiansund servicekontor er nestleder i forumet.

Servicekontoret har ansvar for ulike fagområder og de ansatte jobber som generalister. Lokalene har universell utforming og er godt tilrettelagt for ansatte og brukere.

stilling knyttet til *Ny i Kristiansund*. Enheden har også vært læreplass for en lærling i 2012.

Kontoret gir førstelinjeservice til publikum. Oppgavene omfatter sentralbordtjeneste, informasjon, bistand ved utfylling av diverse skjema, saksbehandling, ledsagerbevis, bostøtte, startlån/tilskudd, kassefunksjon, byggesaker, søknad om barnehageplass, søknad om pleie- og omsorgstjenester, matombringing, hjelpemidler, etableringsprøven og kunnskapsprøven i alkoholloven, søknad om kommunal bolig, tilflyttertjenester, gratis juridisk bistand for 7 kommuner, forbrukerinformasjon med mere.

Kundepc kan benyttes av besøkende. Aktuelle utstillinger er plassert i publikumsområdet.

Antall henvendelser har vært økende siden oppstarten i 2002. Dette gjelder både telefonhenvendelse, kontakt via e-post og personlig oppmøte. Servicekontoret skal gjøre hverdagen enklere for innbyggerne, ved god service og økt tilgjengelighet til offentlig informasjon: *Ett sted – ett telefonnummer*.

Analyse

ØKONOMI. Enheden hadde i 2012 et merforbruk på 295 000 kroner. Det har vært en stor økning i arbeidsmengden knyttet til saksbehandling av Husbanken og helse/samhandlingsreformen, og merutgiftene er knyttet til innleie av kvalifiserte vikarer for å utføre dette arbeidet. De økte driftsinntektene skyldes i sin helhet refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både kort- og langtidssykefraværet har gått ned. Det har i 2012 vært gjennomført flere tiltak i forhold til arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet. Det har vært gjennomført månedlige møter mellom enhetsleder, tillitsvalgt og verneombud. Vi har hatt ukentlige personalmøter hvor blant annet evaluering av prosedyrer/rutiner og kompetanseheving prioriteres.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheden har 8,3 årsverk fordelt på 10 ansatte. Bemanningen er uforandret fra 2011. Videre har enheten en 20 % prosjekt-

Mål og måloppnåelse

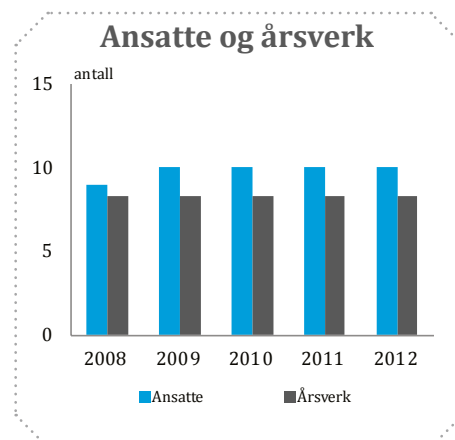
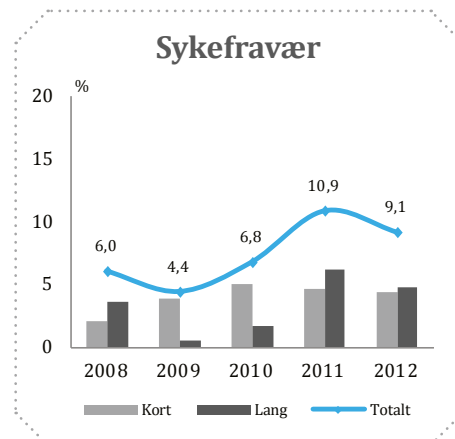
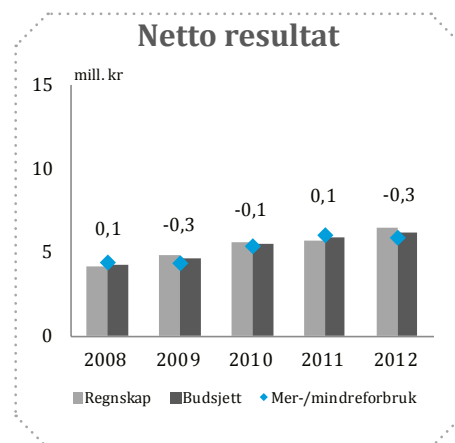
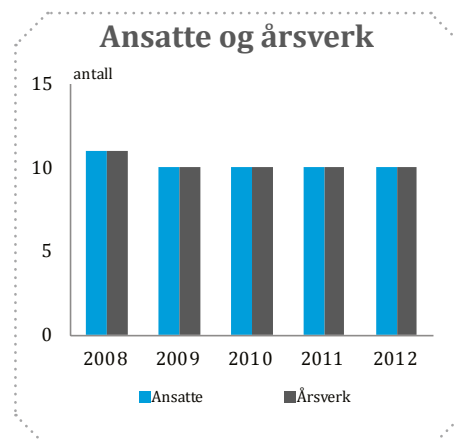
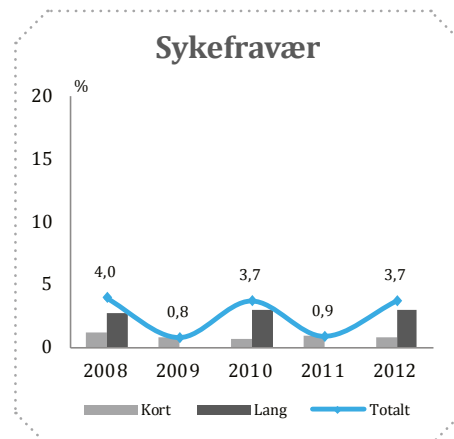
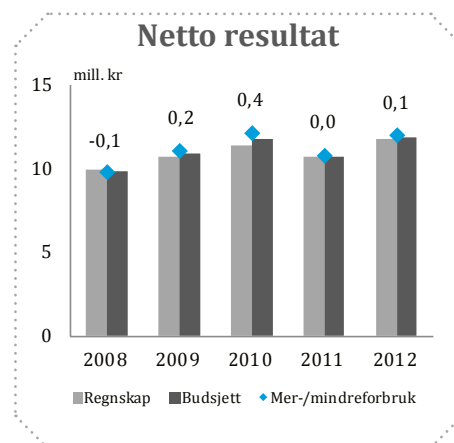
Gi tilflyttere informasjon - lage elektronisk informasjonshefte og arrangere to informasjonskvelder:

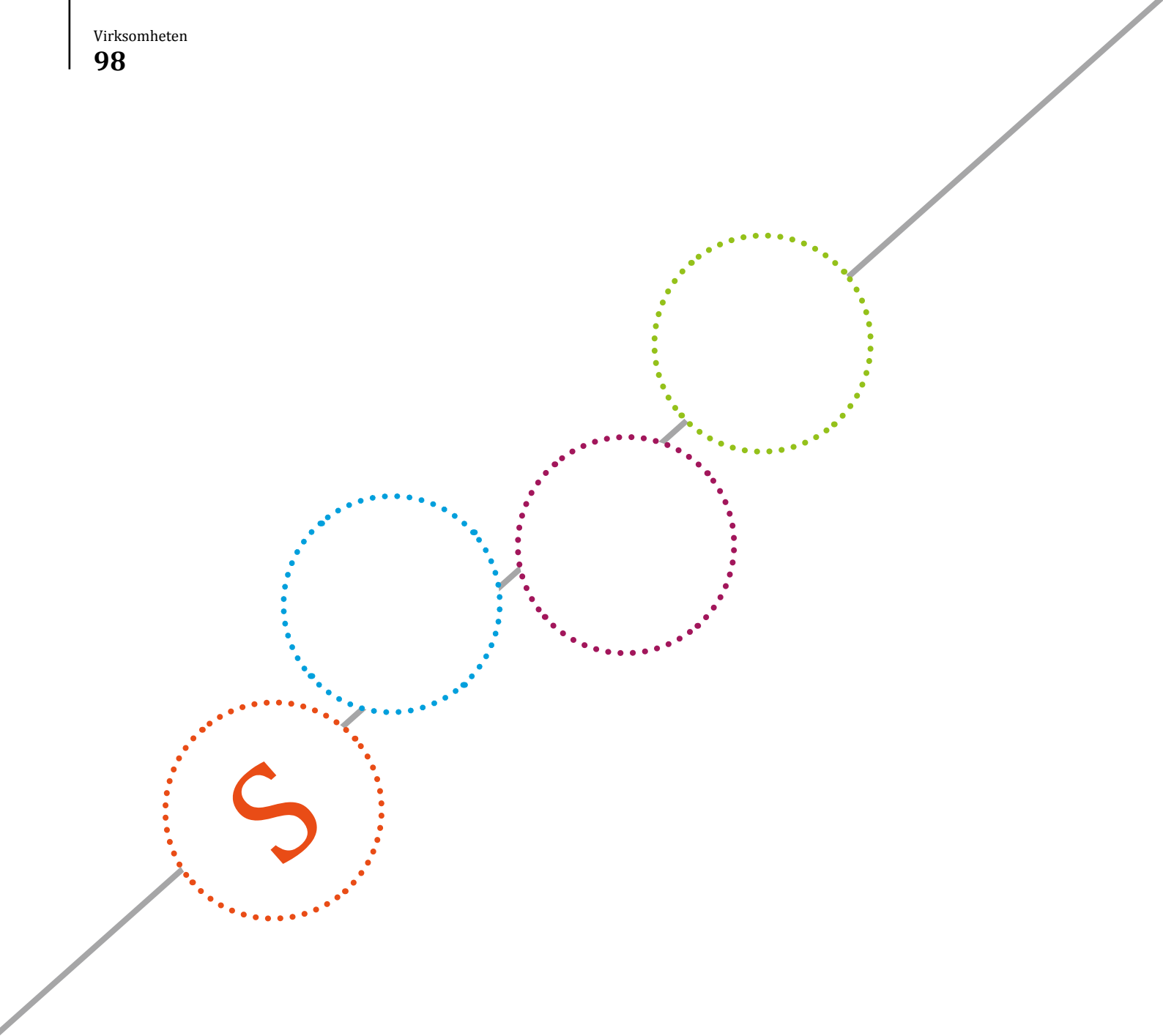
På vår hjemmeside ligger nå *New in Kristiansund* med linker til kommunens hjemmeside og andre aktuelle sider. Arrangert en tilflytterkveld, hvor kommunens tjenester ble presentert.

Videreutvikle vårt 24-timers nettbaserte tilbud ved økt aktivitet på sosiale medier: Kommunens facebookside har 1 500 "liker" og flest "liker" i fylket. 400 følgere på Twitter.

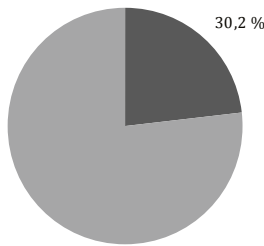
Synliggjøre vårt tjenestetilbud på steder hvor folk ferdes:

Må jobbe videre med presentasjoner som kan vises på skjermer hvor folk ferdes som Atlanterhavsbadet, NAV med videre.





Virksomhetsområdet omfatter barnehager, barne- og ungdomsskoler, opplærings-senter og PP-tjeneste for Ytre Nordmøre.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 489,7 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

BARNEHAGE. Kommunen er ansvarlig for godkjenning av barnehager, gi veiledning, føre tilsyn med barnehagene etter barnehageloven, samordne opptak og sikre barns lovfestede rett til barnehageplass etter barnehagelovens § 12a. Kommunen har også ansvar for økonomisk likebehandling av kommunale og private barnehager. Barnehagene skal gi et pedagogisk tilbud for barn under opplæringspliktig alder. Kommunen er eier av 10 kommunale barnehager og tilsynsmyndighet for samtlige 10 kommunale og 12 private barnehager. Ved starten på nytt barnehageår i 2012 var det 621 kommunale barnehageplasser i Kristiansund. Tilsvarende tall for 2011 var 604.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Barnehagene har i 2012 medvirket i *Fra ord til handling* samt *Minoritetsspråklig veileder* og metodikken "Lær meg norsk før skolestart". Prosjektene er beskrevet under området "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen. Utover dette er det gjennomført ulik grad av utviklingsarbeid ved den enkelte barnehage innen områdene IKT, kommunikasjon, kvalitets-sikring og HMS.

GRUNNSKOLE. Kommunen har ansvar for å legge til rette for et godt og tjenelig grunnskoletilbud. Alle barn bosatt i kommunen, har rett og plikt til grunnskoleopplæring fra det året de fyller 6 år og til de har fullført tiende skoleår. Tjenesten omfatter 9 barneskoler, 3 ungdomsskoler og 9 skolefritidsordninger. Et basisteam bestående av familieterapeut og miljøterapeuter representerer et tverrfaglig samarbeid mellom grunnskolen, skolehelsetjenesten og barneverntjenesten i kommunen. Teamet samarbeider med familiene til barn fra 5. - 10. klassetrinn ved alle grunnskolen og er et frivillig lavterskeltilbud til barn, unge og deres foreldre. Fire innføringsgrupper, tre for barnetrinnet og en for ungdomstrinnet, sørger for at barn med minoritetsspråklig bakgrunn får konsentrert norskopplæring før ordinær opplæring i grunnskolen. Per 1. oktober var det 2 849 elever i grunnskolen. Alle barneskoler har skolefritidsordning for 1. – 4. årstrinn. Skolefritidsordningen er et frivillig omsorgs – og tilsynstilbud. Barn med særskilte

behov kan søke plass fra 5. - 7. årstrinn. Det er foreldrebetaling i skolefritidsordningen. Betalingssatsene vedtas årlig av bystyret. Det er ingen ventetid for plass i skolefritidsordningen. Per 1. oktober var det 710 elever som benyttet seg av tilbudet, hvorav 406 på hel plass.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Skolene har i 2012 medvirket i *SAMBA ungdom, Trivselsprogrammet, Fra ord til handling, Ta Grep, Vurdering for læring, Rett diagnose, men feil medisin, Ny Giv* og *Aksjon skole*. Prosjektene er beskrevet under området "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen. Den enkelte skole har ikke deltatt i alle prosjektene, men kanalisere medvirkning ut fra behov og midler. En skole har deltatt i et nordisk samarbeid innen leseopplæring og spesialpedagogikk-organisering. Prosjektet ble finansiert av midler fra NordPlus. Utover dette er det gjennomført ulik grad av prosjekt- og utviklingsarbeid ved den enkelte skole for å bedre læringsmiljøet og læringsutbytte for elevene.

KRISTIANSUND OPPLÆRINGSSENTER. Senteret har ansvar for å gi barn, unge og voksne et spesialpedagogisk opplæringstilbud. Ansvaret omfatter også grunnskoleopplæring til voksne, norskopplæring til voksne innvandrere samt logopedhjelp. Senteret er sentralt i flere store utviklings-/kompetansesatsinger innen området språk, og har oppgaver som involverer alle skoler og barnehager i Kristiansund. Senteret har ansvaret for kommunal voksenopplæring både i Kristiansund og Averøy, og er med i ei fylkesarbeidsgruppe som koordinerer og gjennomfører kompetansetiltak for lærere/ledere i kommunal voksenopplæring i Møre og Romsdal. I løpet av 2012 har 66 førskolebarn mottatt spesialpedagogiske hjelp i regi av KO. 20 voksne har fått grunnskoleopplæring og 30 spesialpedagogisk opplæringstilbud. 349 voksne fra 53 ulike nasjoner har fått norskopplæring. Totalt 115 barn og voksne har fått logopedhjelp og 5 barn/ungdommer har fått opplæring ved Bekkefarets spesialskole.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Senteret har i 2012 medvirket i *Ny sjanse,*

Minoritetsspråklig veileder, Arbeidsretting og praksisnær norskopplæring for innvandrere samt *Grunnleggende ferdigheter voksne*. Prosjektene er beskrevet under området "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen. I tillegg deltar Bekkefarets spesialskole i EU-prosjektet *Comenius*, hvor formålet er å utveksle erfaringer om forhold knyttet til tjenester til funksjonshemmede skolebarn.

PEDAGOGISK PSYKOLOGISK TJENESTE FOR YTRE NORDMØRE. PPT er en interkommunal tjeneste som betjener 4 kommuner på Ytre Nordmøre samt Møre og Romsdal fylke. Tjenesten administrerer også syns- og audiopedagog-tjenesten for Nordmøre. Tjenesten er lovpålagt og er kommunens sakkyndige instans når det gjelder spesialpedagogiske tiltak.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

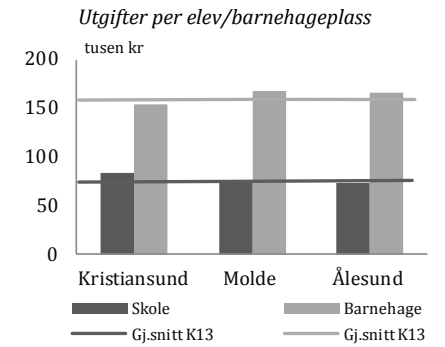
Tjenesten har i 2012 medvirket i *Ta Grep* og *Rett diagnose, men feil medisin*. Prosjektene er beskrevet under området "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen.

I tillegg har tjenesten:

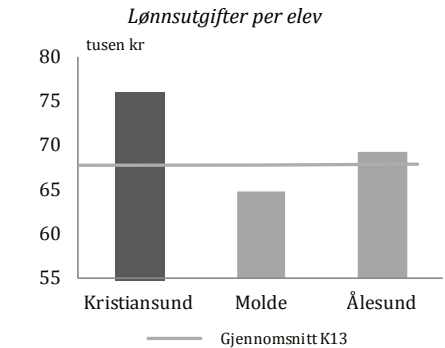
- veiledet i undervisningsprogrammet *Zippys venner*, hvor målsetting er å lære barna å identifisere og snakke om følelser, mestre dagliglivets problemer og hvordan en kan støtte andre som har det vanskelig
- testet ut ved en barnehage skole- og barnehageprogrammet *De utrolige årene*, som skal hjelpe personalet å møte atferdsproblemer

KOSTRA. Oppvekstområdet består hovedsakelig av undervisning i barne- og ungdomskolen og barnehager. Netto driftsutgifter til grunnskole-sektoren i Kristiansund var i 2012 på 278 mill. kroner. Av disse var 232 mill. kroner direkte tilknyttet undervisning. Resten er kommunens andel av utgiftene til skolefritidsordning, utgifter til skolebygg, skoleskyss og voksenopplæring. Utgiftene til barnehagesektoren var 163,6 mill. kroner hvorav 86,4 mill. kroner var overføring til private barnehager.

Totale utgifter tilknyttet undervisning i kommunale grunnskoler var 236,8 mill. kroner. I 2012 var det 2 857 elever i grunnskolen i Kristiansund. Utgiftene per elev var 82 886 kroner. Dette er 7 870 kroner høyere enn gjennomsnittet av kommunene i kommune-gruppe 13 (K13) og 8 966 kroner høyere enn Ålesund sitt utgiftsnivå. Utgiftsnivået er gjengitt i figuren under.



Med de samme utgiftene per elev i Kristiansund som i Ålesund ville utgiftene til undervisning i Kristiansund vært 25,6 mill. kroner lavere. Utgiftene per elev i Kristiansund økte fra 2011 til 2012 med 5 469 kroner mens den gjennom-snittlige økningen i K13 var 3 300 kroner. For barnehage viser figuren over utgiftene til drift av kommunale barnehager per barn. Utgiftene i Kristiansund var 154 565 kroner noe som er



91 %

I **ALDERSGRUPPEN** 1-5 år hadde 91 % barnehageplass, noe som tilsvarer gjennomsnittet for sammenlignbare kommuner.

53

KRISTIANSUND OPPLÆRINGS-SENTER ga norskopplæring til 349 voksne fra 53 ulike nasjoner. Tilsvarende tall for 2011 var 345 voksne og 47 nasjoner.

65,4 %

710 ELEVER benyttet seg av tilbudet om SFO. Dette utgjør 65,4 % av kommunens innbyggere i alders-gruppen 6-9 år.



Enhetsleder Bente B. Olsen

Dale barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen ble etablert i 1988 på Torvhaugan, ved byens største boligområde og nær friluftsområdene Voldvannet, Kvernberget og Draget. Barnehagens visjon er *Ut og lek og lær, i all slags vær*. Satsningsområdene er natur- og friluftsliv, språkstimulering og IKT i barnehagehverdagen. Det tilrettelegges for at store deler av dagen tilbringes ute og i kontakt med naturen. Nærområdene brukes aktivt.

Barnehagen har 82 plasser i aldersgruppen 1-6 år, fordelt på 5 avdelinger på hovedhuset ved Torvhaugan. Av disse er det 60 plasser for barn i alderen 3-6 år samt 22 plasser for barn i alderen 0-3 år. For driftsåret 2012/13 har vi 2 midlertidige avdelinger med 18 plasser i alderen 0-3 år ved Kitty Williams gate.

Barnehagen drives store deler av dagen ute i nærmiljøet til barnehagen. Barnehagen driftes deler av dagen med åpne dører mellom de ulike avdelingene. Barna har medbestemmelse på valg av aktiviteter og lekekamerater gjennom hele barnehagehverdagen. Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 884 000 kroner. Merforbruket skyldes vedtaket om å etablere drift av 18 barnehageplasser i Goma IL sine lokaler på Goma underlagt Dale barnehage. Dette tilbudet er planlagt som et midlertidig tilbud frem til Dale barnehage er ferdig utbygd. Dale barnehage ble ikke tilført budsjettmidler til drift av dette tilbudet i 2012.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet er redusert. Det arbeides kontinuerlig med fokus på økt nærhet og redusert fravær, men erfaringen er at dette arbeidet vanskeliggjøres av store problemer med å skaffe nok vikarer. Dette har gitt en merbelastning på bemanningen som kan ha gitt utslag på fraværet. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 28,6 årsverk fordelt på 29 ansatte. Økningen i bemanning er knyttet til drift av midlertidig avdeling på Goma, samt flere medarbeidere som

følge av flere barn med spesielle behov. Bemanningen består av pedagogiske ledere, barne- og ungdomsarbeidere samt assistenter.

Høsten 2013 skal Dale barnehage utvides med en ny paviljong hvor det skal være 4 avdelinger for barn 0-3 år. Hver avdeling vil ha plass til 9 barn. Fra medio august vil derfor bemanningen øke til 35,4 årsverk.

Mål og måloppnåelse

Bevisstgjøring av ansvar for egen helse ved trening i arbeidstiden:

Ikke gjennomført på grunn av høyt fravær hos ansatte.

Økt kunnskap om egen kommunikasjonsmodell ved veiledning: God måloppnåelse - fokus på alle personalmøter og planleggingsdager.

Innføre tegn til tale som støttespråk i barnehagehverdagen:

Underveis - bevisstgjøring hos ansatte på å bruke tegn til tale "løfte hendene" aktivt inn på avdelingene.



Enhetsleder Monica Heggdal

Fløya barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen ligger i sentrum og ble bygd i 1970. Barnehagen bruker nærmiljøet aktivt, gjennom turer til Vanndammen, Fløyaskogen, Varden, Litjsand og byområdet. Den er også flittig bruker av ulike kulturtilbud i sentrum.

Barnehagen har 47 plasser for barn i alderen 0-5 år fordelt på avdelingene Blomsterenga og Bikuben. To dager i uken er barna inndelt i alderslike lekegrupper på tvers av huset. De resterende dagene er avdelingsdager. Det er faste turdager, både på avdelingene og på lekegruppene.

Vår pedagogiske plattform bygger på dannelse gjennom omsorg, lek og læring, for derigjennom å gi alle gode utviklingsmuligheter og et godt pedagogisk tilbud. Barnehagen har stort fokus på språkstimulerende aktiviteter tilpasset barnas alder og modenhet. I tillegg er vi opptatt av fysisk aktivitet og allsidig bevegelse. Vi vektlegger et sunt kosthold med frukt og grønnsaker til alle måltider, og serverer varmtmat hver fredag.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 1 000 kroner. Merutgifter og merinntekter skyldes utvidelse av plasser til 100 % plasser og økt assistentressurs som følge av dette. 2 småbarnsplasser har blitt økt fra 50 % til 100 % når storbarn har flyttet. I september hadde vi en justering av antall voksne i forhold til antall plasser, slik at vi økte assistentressursen med 45 % gjennom ansettelse i en stilling som har stått ledig.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet er redusert. Enheten har tett oppfølging av sykemeldte, og fokus på fravær i HMS-gruppen og på personalmøter.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 8,6 årsverk fordelt på 12 ansatte. Bemanningen er uendret fra 2012. Barnehagen har 3 årsverk som pedagogiske ledere og 4,58 stillinger som barne- og ungdomsarbeidere/assistenter.

Mål og måloppnåelse

Videreføre prosjektet *Fra ord til handling* ved å implementere språk-/begrepsplan i barnehagens arbeid med barna:

Vi har kommet godt i gang. Arbeidet med dette prosjektet vil bli videreført i barnehagen, for å sikre at vi holder fortsatt fokus på språk- og begrepsarbeid med barna.

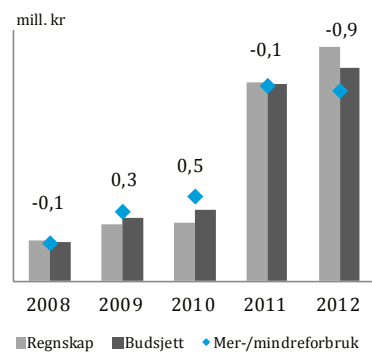
Starte arbeidet med bruk av overgangsplan barnehage/skole:

Arbeidet er godt i gang. Noen justeringer vil nok komme i løpet av 2013, etter hvert som vi evaluerer planen sammen med skolen(e).

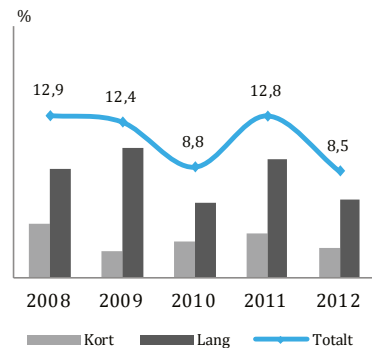
Kompetanseheving for personalet på språkområdet:

Vi deltar på kurs/nettverk i forhold til minoritetsspråklige barn. Vi har også intern kursing/kollegaveiledning i forhold til språk- og begrepsarbeid i barnehagen.

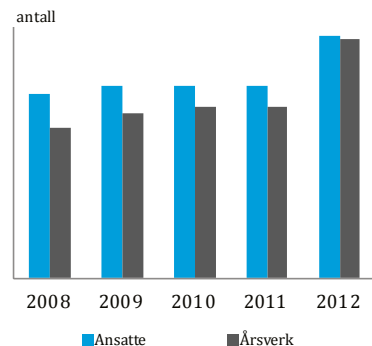
Netto resultat



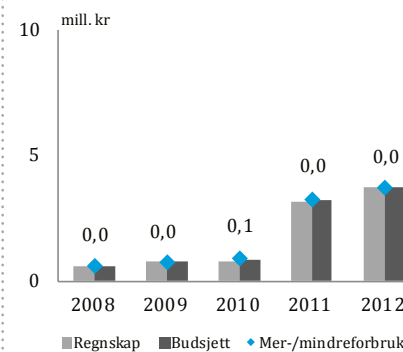
Sykefravær



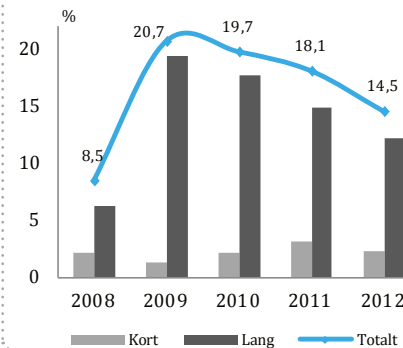
Ansatte og årsverk



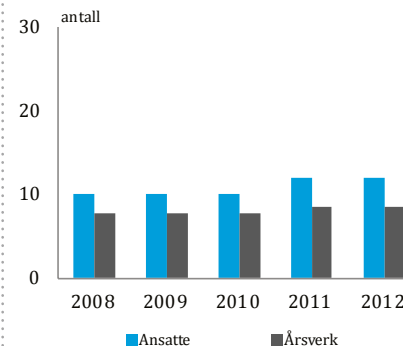
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Veronica Breivik

Fosna barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen ble etablert i 1992 og ligger på Røssern, like ved Futurasenteret, høyskole-senteret og flere store bedrifter. Natur- og friluftsliv er en del av hverdagen, og det er opparbeidet baseområde med gapahuk som brukes til turer og ekskursjoner. Barnehagen har tilgang til flotte turområder som Kvernberget, Vollvatnet og steinalderboplassen som navnet på barnehagen har sitt utspring i (Fosnakulturen).

Barnehagen har 47 plasser for barn i alderen 0-6 år, fordelt på en småbarnsavdeling med 9 barn, en småbarnsavdeling med 10 barn og en utvidet storbarnsavdeling med 28 barn. Barna deles inn i mindre lekegrupper ut fra alder og modning. Nytt i år er at halve storbarnsavdelingen alltid er ute i natur og utegruppe. Barnehagen tilbyr både hel- og deltidsplasser.

Barnehagen gir barn under opplæringspliktig alder gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i samarbeid med hjemmet. Den gir barna grunnleggende kunnskap og støtter deres nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær. Søker å gi barna utfordringer med utgangspunkt i deres interesser, kunnskaper og ferdigheter. Barnehagen har særlig fokus på språkstimulering og natur og miljø.

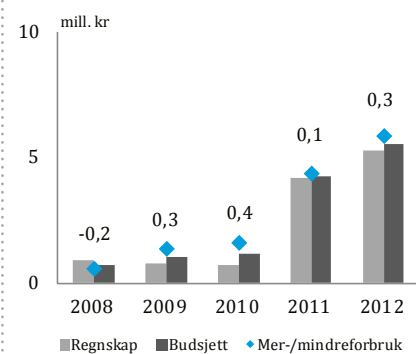
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 288 000 kroner. Økte driftsutgifter og driftsinntekter er i all hovedsak knyttet til vikarer ved fravær og refusjon sykelønn. Inntak av flere barn har også gitt økt foreldrebetaling.

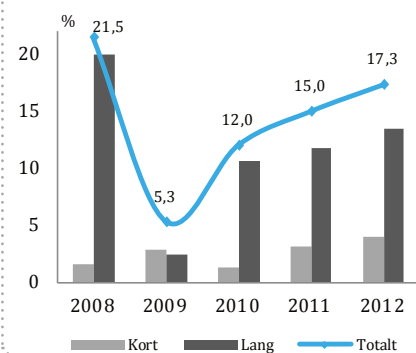
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Økt korttids-fravær skyldes i hovedsak flere ansatte med små barn og fravær ved barns sykdom. Det økte langtidsfraværet blir fulgt godt opp med samtaler og tilrettelegging for medarbeiderne gjennom tilpasning av arbeidsoppgaver og drift. Arbeidsplassvurderinger foretatt og hjelpemidler innkjøpt og tatt i bruk. Det er i tillegg arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 12,8 årsverk fordelt på 13 ansatte. Bemanningen er uendret fra 2011. og består av pedagogiske ledere, fagarbeidere og assistenter. 5 av de ansatte, inkludert enhetsleder, er utdannet førskolelærere.

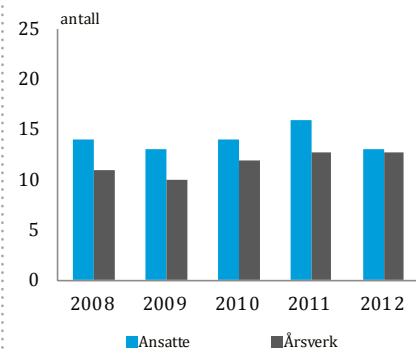
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Ann Kristin Dybvik

Heinsa barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen åpnet i 1973. I 2005 ble den påbygd med to avdelinger og samtidig modernisert. Barnehagen ligger på Innlandet, nær Skjæra. I nærheten ligger Bautaen og Skjærtangen som begge er fine friluftsområder. Barnehagens visjon er *Frihet og glede i positivt miljø*.

Barnehagen har 54 barn i alderen 1-5 år inndelt i 3 avdelinger, henholdsvis 2 storbarnsavdelinger og 1 småbarnsavdeling.

Heinsa er en kulturbarnehage som legger vekt på musikk, forming og drama. Barnehagen skal støtte nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær, og gi utfordringer med utgangspunkt i barnas interesser, kunnskaper og ferdigheter. Barnehagen vektlegger også arbeid med språk ut fra alder og modning på barna. Vi ønsker å tilrettelegge for at barn kan ta i bruk sin fantasi, kreative tenkning og skaper glede, slik at de gjennom dette opplever at de mestrer ulike uttrykksformer. De voksne legger vekt på å være oppmerksomme og lyttende til hva barna ønsker og støtte dem i ulike ytringsformer. Å gi estetiske opplevelser innebærer at barna blir kjent med sine egne følelser enten de er redde, glade, sinte og lignende.

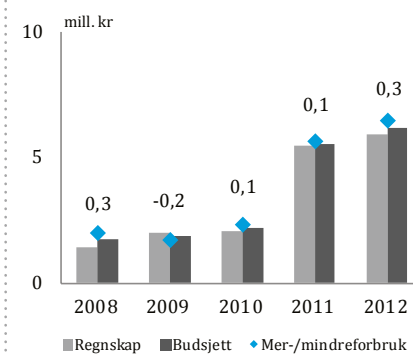
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 268 000 kroner. Dette skyldes hovedsaklig at sykevikarer i gjennomsnitt hadde lavere lønn enn faste ansatte. Refusjon sykelønn ble derfor betydelig høyere enn utgifter til vikarer. I tillegg kommer økt foreldrebetaling ved at det er flere barn over 3 år og færre under 3 år.

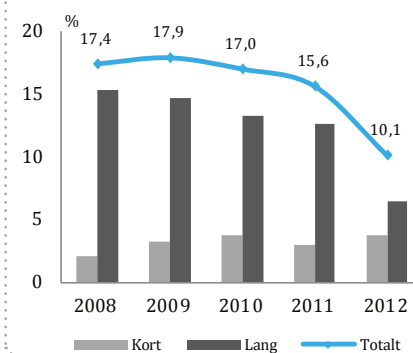
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Det har vært en liten økning i korttidsfraværet, men en markert nedgang i langtidsfraværet. Enheten har i en 2 års periode vært med på prosjekter i forhold til økt nærvær og redusert fravær, og det er flott å se at det gir resultater.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 13,5 årsverk fordelt på 17 ansatte. Bemanningen er redusert fra 2011 ved at ansatte som har gått i reduserte stillinger har fått økt sin stillingsprosent. Pedagogiske ledere, fagarbeidere og assistenter utgjør bemanningen.

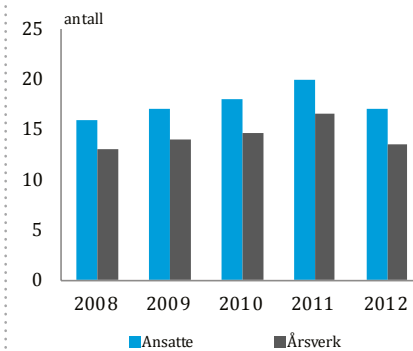
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Profilering av barnehagen innad og utad - hjemmeside og facebook:

Vi er kommet på facebook. Gjennomgått opplæring for å ivareta ajourhold slik at vi kan legge inn selv på hjemmesiden. Målet er nådd.

Arbeide med pedagogisk dokumentasjon og refleksjon. Prosess i personalgruppen hvor det pedagogiske grunnsynet blir forankret:

Å forankre det pedagogiske grunnsynet er noe utfordrende i en situasjon med utskiftninger i personalgruppen, men dokumentasjons-arbeidet er utført.

Ivareta de gode overgangsrutinene mellom barnehage og skole:

Barnehage og skole har et nært og godt samarbeid: Det målet har vi nådd.



Enhetsleder Kari Leren

Juulenga barnehage

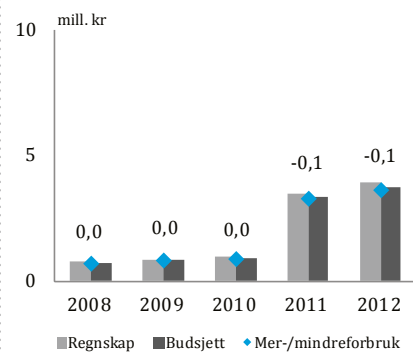
Enheten og tjenestene

Juulenga barnehage ble bygd i 1972 og ligger på Nordlandet. Den ble senere påbygd med personalfløy i 1993. Barnehagen har et flott uteområde, samt et flittig brukt naturområde like ved. Barnehagens visjon er *Et godt sted å være – et godt sted å lære*

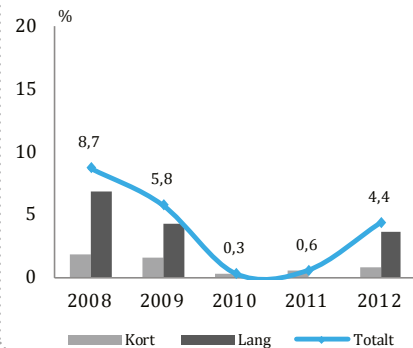
Barnehagen har 45 plasser fordelt på to avdelinger. Alderssammensettingen i begge gruppene er 2-5 år. To ganger per uke har barnehagen aldersinndelte grupper. Barnehagen har et stabilt, kompetent og motivert personale som setter brukerne i fokus.

Barnehagen har stort fokus på samarbeid mellom hjem/barnehage og barnehage/skole, slik at vi sammen kan skape gode vilkår for barna. Språkutvikling er et av barnehagens satsingsområder. Respekt, anerkjennelse og likeverd er de grunnverdiene vi jobber etter. Hos oss skal alle få mulighet til å bli den beste utgaven av seg selv.

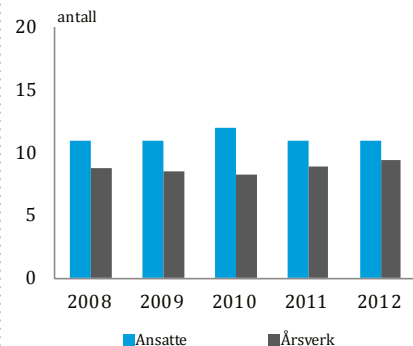
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 141 000 kroner. Merutgiftene er knyttet til økte lønnskostnader, samt 40 000 kroner for flytting av teknisk skap på kontor på grunn av for høyt støynivå. Mindreinntektene er knyttet til redusert foreldrebetaling grunnet flere barn under 3 år.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er uendret, mens langtidsfraværet har økt. Økning er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 9,4 årsverk fordelt på 11 ansatte. Bemanningen er økt for å gi tilbud til flere barn med spesielle behov. Bemanningen består av pedagogiske ledere, assistenter og ekstrahjelp.

Mål og måloppnåelse

Aktiviteter som er nedfelt i Plan for overgang fra barnehage til skole skal gjennomføres og evalueres:

Aktiviteter i årshjulet nedfelt i planen er gjennomført og evaluert. Samarbeidet mellom barnehagene og skolen i "klynga" fungerer bra.

Språkplan for enheten med mål og tiltak, skal brukes som verktøy for å sikre progresjon i språkutviklingen:

Evaluering viser at språkplanen er godt implementert i personalgruppen og er blitt et nyttig verktøy i arbeid med språkutvikling, som er vårt satsningsområde.



Enhetsleder Unni K. Westad

Karihola barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen er stasjonert i to hus. Hovedhuset ble etablert i 1984 som en kommunal barnehage med en avdeling. Frem til kommunen overtok i mars 2008 var huset eid av Menighetspleien. Det har vært flere ut- og ombygginger i løpet av årene som har gått. Det minste huset ligger ved KFK-banen og var i utgangspunktet en privateid barnehage, bygd i 1991. Barnehagen ble senere kjøpt av Kristiansund kommune. Fra 1.8.2010 ble Lilleputten barnehage og Karihola barnehage slått sammen til en enhet. Husene ligger i flotte omgivelser i Karihola. I nærområdet er det skog, fjære og svaberg som gir oss unike turmuligheter. Hovedmål og visjon for barnehagen er: *I to hus skal vi skape en god barnehage for små og store ved å dele felles aktiviteter og opplevelser.* Det er hele tiden fokus på å styrke barnehagen som en enhet.

Barnehagen har i utgangspunkt 66,2 plasser, hvorav 15,2 plasser for barn under 3 år og 51 plasser for barn over 3 år. Fordelingen av plasser over og under 3 år tilpasses søkermassen. Personalgruppen har lang erfaring og oppleves som stabil.

Barna er delt inn i lekegrupper ut fra alder og modning. Barnehagen legger vekt på språk, sosial kompetanse, natur og uteliv, og ønsker at det skal være god plass for lek, glede og humor.

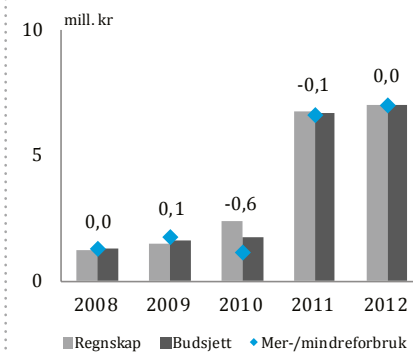
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 1 000 kroner. Økte driftsutgifter og driftsinntekter skyldes refusjon sykkelønn og vikarutgifter ved sykefravær. Enheten leverer et budsjett i balanse.

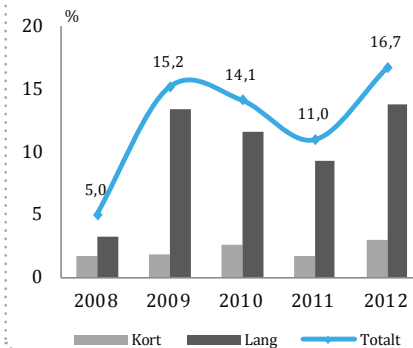
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet har økt. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 15,7 årsverk fordelt på 19 ansatte. Pedagogiske ledere utgjør 5 årsverk, assistent og fagarbeiderressurs 8,7 årsverk. I tillegg har barnehagen fast tilsatt 2 assistenter i 50 % stillinger for barn med spesielle behov. Antall årsverk er uendret.

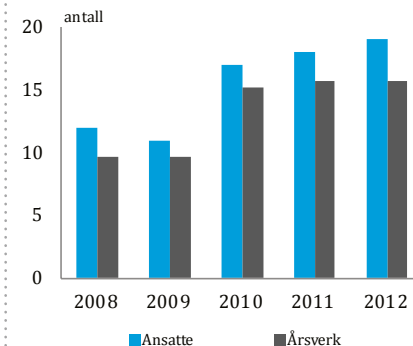
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Jobbe videre med overgang barnehage/skole og språk:

Deltar i minoritetsspråklig veiledning. Arbeidet må styrkes ytterligere, for å gi barna et best mulig utgangspunkt for videre læring.

Arbeide med brukertilfredshet:

Gjennom foreldresamtaler og daglig kontakt, uttrykker foreldre tilfredshet. Arbeidet videreføres. Gjennomføre brukerundersøkelse våren 2013.

Delta i prosjektet Fra ord til handling:

Videreføres, vi har enda et stykke arbeid å gjøre.



Enhetsleder Reidun Vullum

Myra barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen startet våren 1979, ved at Barnas hus flyttet midlertidig til lokalene. Flyttingen ble permanent fra høsten 1980. Barnehagen har fire avdelinger i hovedbygningen. Myra familiebarnehage ble etablert i 2001 og fra 2005 ble den en ordinær avdeling under Myra barnehage. Familiebarnehagen holder til i et eldre koselig bolighus like ved hovedbygget. Visjonen *I Myra barnehage tar vi vare på individualiteten til det enkelte barn* er styrende for barnehagens arbeid.

Barnehagen har 66 barn. I hovedbygningen er det to avdelinger for barn i alderen 0-3 år, med plass til 18 barn. Vi har to avdelinger for barn over 3 år, med til sammen 36 plasser. Avdelingen *Familiebarnehagen* gir tilbud til 12 barn. 6 barn under 3 år og 6 barn over 3 år. Hver avdeling har en pedagogisk leder. Barnehagen har en stabil personalgruppe, med mange års erfaring.

Barnehagen ønsker å skape et spennende og utviklende barnehagemiljø, der det enkelte barns individualitet blir ivaretatt på best mulig måte. Barnehagen legger vekt på et godt foreldre-samarbeid og satsingsområdene er natur, samfunn og helse, sosial kompetanse og språk, tekst og kommunikasjon. I samarbeid med foreldrene har barnehagen laget en egen leirplass, som er en naturlig base for mange av turene våre.

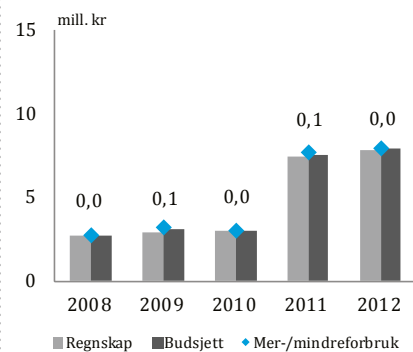
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 45 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes innleie av vikarer ved sykefravær. Økte driftsinntekter skyldes i hovedsak refusjon sykelønn.

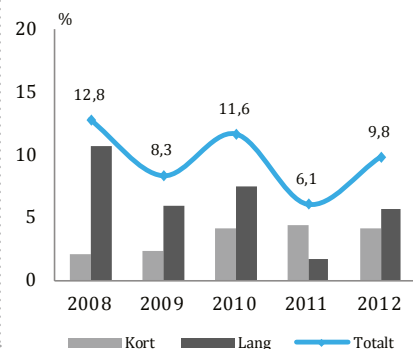
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Kortidsfraværet har gått litt ned, mens langtidsfraværet har en markant økning. Oppfølgingssamtaler med de langtidssykemeldte viser at fraværet ikke er arbeidsrelatert. Brukerundersøkelser og medarbeidersamtaler viser også at trivsel på arbeidsplassen er god. Vi har i løpet av året utarbeidet "regler" for hvordan vi avlaster hverandre ved fravær.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 17,6 årsverk fordelt på 22 ansatte. Enhetsleder og pedagogressurser utgjør 6, assistenter/barne- og ungdomsarbeidere 9,65 årsverk og 1,91 årsverk på barn med spesielle behov. Antall årsverk er tilnærmet uforandret. Enheten har også vært læreplass for en lærling i 2012.

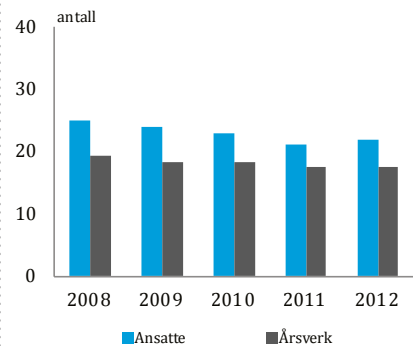
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Øke bruken av digitale verktøy i arbeidet med barna:

Alle avdelinger bruker digitale verktøy sammen med barna, men det er fortsatt ønske om å bli bedre, og de ansatte har behov for opplæring.

Et fysisk og psykososialt miljø som fremmer både trivsel og helse for oss voksne i barnehagen:

Fraværeregler er utviklet, for å sikre best mulig hjelp til de som har fravær. Disse ser ut til å fungere godt. Vi må arbeide videre med å se på barnehagen som en, ikke som flere avdelinger.

Ha mer fokus på oppfølging av tiltak på enkeltbarn:

Verktøyet *TRAS* benyttes på alle barn for å avdekke områder som behøver tiltak. Videre arbeid må fokusere på å skriftliggjøre tiltakene og evalueringer av tiltak.



Enhetsleder Heidi Kleivli

Rensvik barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen åpnet i september i 1987. Hovedbarnehagen ligger i Skoleveien sentralt på Rensvik og har fjell, vann, skog og sjø i gangavstand. Høsten 2009 etablerte vi en ny avdeling for barn fra 0-6 år i Stubben, rett ved Rensvik skole. Barnehagens visjon er *Vi utvikler oss sammen*.

Barnehagen har 6 avdelinger, hvorav 4 avdelinger i Skoleveien og 2 avdelinger i Stubben. Hver avdeling ledes av en pedagogisk leder. Vi er fordelt på 3 ulike bygg. Barnehagen har inntil 100 plasser, men er fleksibel i antall plasser fra år til år ut ifra søkermassen. Barnehagen er inndelt i avdelinger, men er en virksomhet. Det er mye samarbeid på tvers av avdelingene og alder på barna.

Barnehagen ønsker å gi barn gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i nært samarbeid med hjemmet. Barnehagen ønsker at barna skal medvirke i utformingen av sin hverdag sammen med personalet. Det unike ute- og nærmiljøet benyttes aktivt. Barnehagen gir også et tilrettelagt tilbud til barn med spesielle behov av ulik karakter. Dette gjøres i nært samarbeid med hjemmet og andre tjenester i kommunen.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 55 000 kroner. Økte driftsutgifter og økte driftsinntekter skyldes vikarutgifter ved sykefravær og refusjoner fra NAV.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet har økt. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 21,8 årsverk fordelt på 32 ansatte. Bamanningen er uforandret fra 2011.

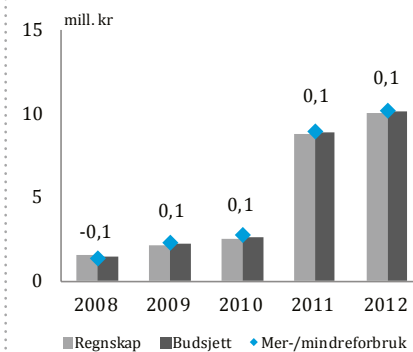
Mål og måloppnåelse

Styrke arbeidet med bruk av digitale verktøy i planlegging og pedagogisk dokumentasjon: Målet er ikke oppnådd.

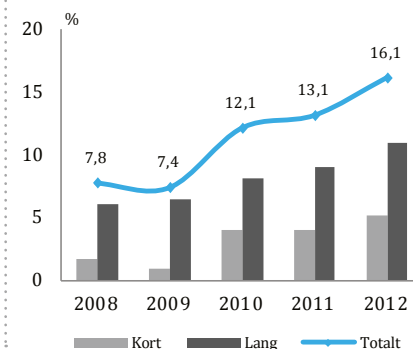
Øke personalets kompetanse innenfor området lek og læring: Har brukt personalmøter og planleggingsdager på dette temaet og er godt i gang med et kompetanseløft innenfor området.

Samarbeide med foreldre om barnehagens uteområde: Har vært i god dialog med FAU dette året, og det vil skje noen endringer våren 2013.

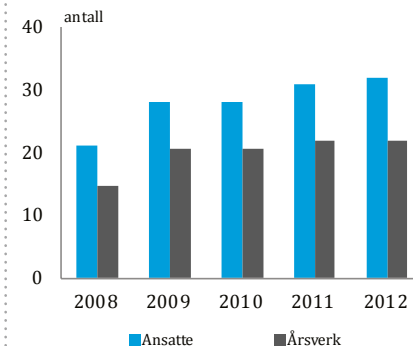
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Elin Roll Elgsaas

Røsslyngveien barnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen ble etablert i 1978, og har siden hatt to utbygginger, i henholdsvis 1998 og 2005. Barnehagen er lys og trivelig med et stort og allsidig uteområde. Folkeparken er nærmeste turområde. Vi har en stabil og positiv personalgruppe med god aldersspredning, som vi opplever som en styrke. Personalet følger sin barnegruppe, så vi har en form for jobbrotasjon mellom basene. Dette er med på å styrke opplevelsen av at barnehagen er et stort hus, med et felles ansvar for alle barn og driften av barnehagen.

Barnehagen har 65 plasser hvorav 22 plasser er for barn under 3 år og 43 plasser for barn over 3 år. Barna er delt inn i to baser "småbarn 0-3 år" og "storbarn 3-5 år". Barna er inndelt i aldershomogene grupper deler av dagen med faste voksne. Gruppene har fuglenavn. Barnehagen ligger vegg-i-vegg med Gomalandet skole, og vi har et godt samarbeid med dem. Vi låner gymsalen og deltar på samlingsstunder og kulturaktiviteter sammen med skolen.

HMS-arbeid for barn og ansatte har høy prioritet. Vår viktigste oppgave er å gi barna et allsidig og godt barnehagetilbud, hvor barna trives og foreldrene er godt fornøyd med tilbudet som vi tilbyr. Vår grunnfilosofi og aller viktigste oppgave kan ordettes slik: *Hvert enkelt barn har krav på og fortjener å bli sett, hørt og bekreftet hver dag!* Fellesskapsfølelse og helhetlig tenking drøftes kontinuerlig i lederteamet, på personalmøter og i hverdagen. Endringskompetanse, både evne og vilje, er synlig og tilstede i vår personalgruppe. Vi vil ha et spesielt fokus på personalsamarbeid fremover. Vi har arbeidet mye med voksenrollen knyttet til barna tidligere, og mener den måten å arbeide på er overførbart til personalsamarbeidet.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 69 000 kroner. Økte driftsutgifter og driftsinntekter er i all hovedsak knyttet til vikarer ved fravær og refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått litt ned, mens langtidsfraværet er økt. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 15,9 årsverk fordelt på 21 ansatte. Bemanningen er

tilnærmet uendret fra 2011. Enhetsleder og pedagogressurser utgjør totalt 6 årsverk, fagarbeider- og assistentressurser 9,2 årsverk, øvrige årsverk er ekstrasjelpressur.

Mål og måloppnåelse

Alle ansatte skal delta på førstehjelpskurs innen 31.12. 2012:

Utsatt til april 2013 jmf avtale med bedriftshelsetjenesten Stamina Hot.

Bevisstgjøring av personalets daglige dialog med barn, personal og foreldre:

God måloppnåelse - arbeidet videreføres første halvår 2013.

Gjennomføre brukerundersøkelse - formidler vi barnehagens pedagogiske arbeid til foreldregruppen informativt og godt?:

Brukerundersøkelse gjennomført våren 2012. Gode tilbakemeldinger. Må spisse spørsmålene knyttet til pedagogisk arbeid enda mer på neste undersøkelse.



Enhetsleder Reidun Myrstad

Stella Maris kulturbarnehage

Enheten og tjenestene

Barnehagen ble bygget i 1955 av den katolske kirke og er byens eldste barnehage i fortsatt drift. I 1971 tok kommunen over driften. Barnehagen har vært i stadig utvikling, og er i dag Reggio Emilia inspirert med et syn på barn som gjør demokrati og delaktighet til viktige begrep. Barnehagen tar utgangspunkt i det barnet er opptatt av. Sentralt er at alle sanser, fornuft, fantasi og kreativitet som oppøves ved stadig stimulering. Barnehagen bruker barnehagens uteområde og "Stella-plassen" i Vanndamman til naturopplevelser.

Barnehagen hadde i 2012 totalt 45 plasser. Barna er delt inn i tre aldersgrupper med faste baserom. Faste voksne følger gruppene gjennom hele barnehageåret. I gruppene blir det tilrettelagt aktiviteter ut fra alder og modning i forhold til barnehagens satsningsområder. Barnas behov på ulike utviklingstrinn tilgodeses gjennom ulike prosjektarbeid. Lekegruppene vektlegger å skape helhet for barnet, hvor det blir vektlagt å jobbe i dybden fremfor bredden, og hvor barnehagen tenker tverrfaglighet ut fra rammeplanens fagområder. Det blir tatt utgangspunkt i barnas ressurser og kompetanse og bygd videre på det.

Barnehagens oppgave er å tilrettelegge for best mulig utvikling ved å la barnet få utforske og tolke omgivelsene rundt seg. Barnet er kompetent og medskaper av kultur og kunnskap. Pedagogisk dokumentasjon er viktig del av arbeidet for å synliggjøre og bevisstgjøre barnehagens indre liv, prosesser og pedagogisk innhold. Sammen med barnet brukes dette til å reflektere over oppdagelser, erfaringer samt videre læring og løsninger.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 202 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes vikarbruk ved sykefravær og vedlikehold av bygningsmassen. I tillegg ble det en svikt i foreldrebetalingen. Økte driftsinntekter skyldes i hovedsak refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har hatt en moderat økning, mens utviklingen i langtidsfraværet er en større utfordring. Deler av langtidsfraværet skyldes belastningskader/slitasje. Svært mange har arbeidet lenge i barnehagesektoren, og bygningsmassen er fysisk utfordrende. Det er iverksatt tiltak i forhold til tilrettelegging av det fysiske miljøet og det er blant annet kjøpt inn

ergometrisk utstyr.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 7,8 årsverk fordelt på 11 ansatte. Bemanningen er redusert på grunn av færre barn med spesielle behov.

Mål og måloppnåelse

Kompetanseutvikling med fordypning i nasjonal rammeplan med implementering av dannelsbegrepet:

God måloppnåelse - har hatt personalmøter hvor dette har vært fokus, alle har fått økt kompetanse.

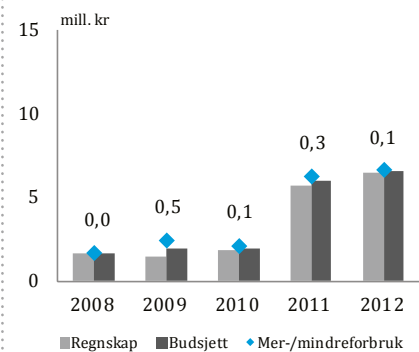
Videreføre arbeidet med pedagogisk dokumentasjon og refleksjon:

Bruker digitale verktøy i større grad enn tidligere. Det pedagogiske grunnsynet er forankret i personalet. Bruker refleksjon i grupper. Arbeidet er en kontinuerlig prosess med synliggjøring og bevisstgjøring. Arbeidet blir derfor videreført.

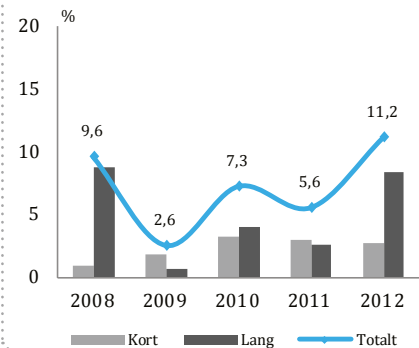
Lær meg norsk før skolestart - utarbeide språkplan og overgangsplan barnehage/skole:

Språkplan og overgangsplan er utarbeidet, implementering pågår. Personalet har fått økt kompetanse på barns språkutvikling. Svært godt samarbeid med skolen vedrørende overgangsplan.

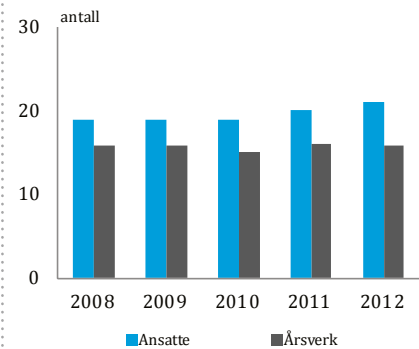
Netto resultat



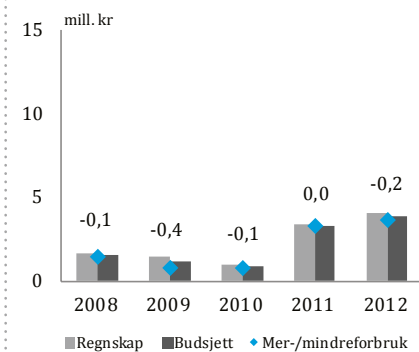
Sykefravær



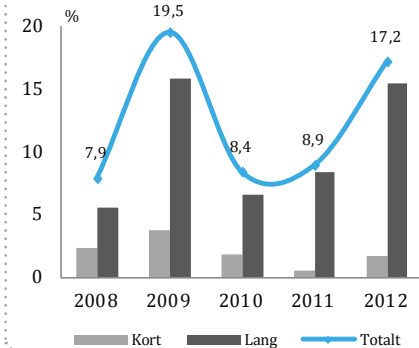
Ansatte og årsverk



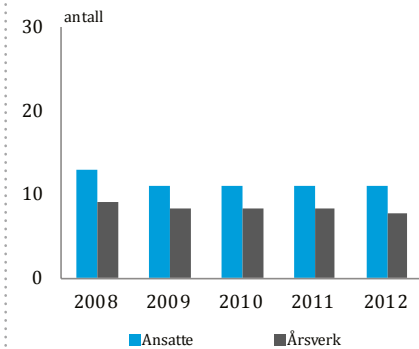
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Sveinung Solberg

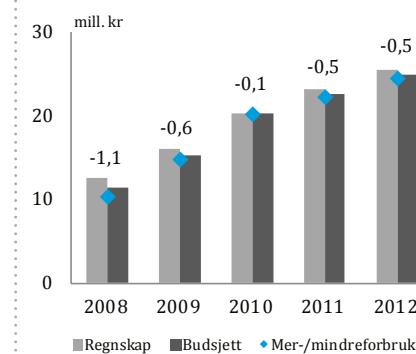
Allanengen skole

Enheten og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk i 1919. Skolen har i senere år vært gjennom omfattende rehabilitering. Klassene har egne baserom. I tillegg er det spesialrom som kultur- og musikkrom, naturfagrom, bibliotek, og egne rom for elever med spesielle behov. Skolen har også avdelinger for kroppsøving, kunst og håndverk, samt mat og helse

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 42 årsverk fordelt på 45 ansatte. Bemanningen er økt på grunn av flere barn med spesielle behov. Om lag 0,4 årsverk er knyttet til undervisningssavtalen med Kristiansund sykehus.

Netto resultat



Med oppstarten av 1. trinn innføring har vi startet oppbyggingen av et eget "begrepsrom" bestående av mange ulike artikler og møbler som alle er merket på norsk. Med det store omfanget av GNO-undervisning har vi videre tatt i bruk lokalene til SFO som undervisningsrom. Vi har i tillegg et eget GNO-rom i 4. etasje. Uteområde er lite, men det er etter forholdene godt utstyrt. Planen for uteområdet er ikke ferdigstilt. Skolen fikk installert heis i 2011.

Skolen har 272 elever inndelt på 14 klasser og 3 innføringsgrupper. Vi har hatt to innføringsgrupper over tid, 2. – 4. trinn og 5. – 7. trinn. Det nye i år er oppstarten av 1. trinn innføring. Dette er elever fra hele kommunen som er 1. klasseelever. Alle klassene inkludert innføringsgruppene har sine kontaktlærere, totalt 17 personer. SFO har per i dag over 100 barn. Vi har nylig skiftet navn på koordinator for innføringsgruppene til fagleder. Personen er den samme. Fagleder inngår i administrasjonen sammen med rektor, inspektør, SFO-koordinator og skolekonsulent.

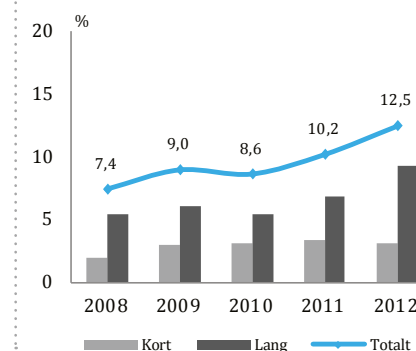
Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn i alderen 6-13 år som bor i Allanengen skole sitt nærområde. Ved Allanengen skole ønsker vi at alle skal kunne si: *Vi leker, vi lærer, vi trives.*

Analyse

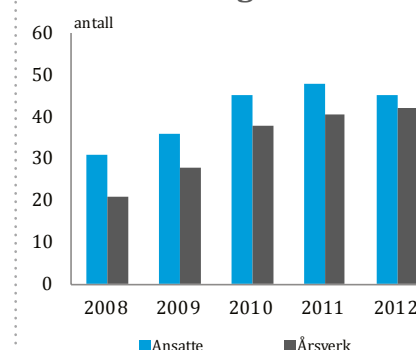
ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 528 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes bruk av vikarer ved sykefravær samt økt innsats for elever med spesielle behov. Økte driftsinntekter skyldes i all hovedsak refusjon sykkelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har økt. Her er blant annet liten tilgang på kvalifiserte vikarer med på å skape en større belastning på gjenværende personell. Dette kan resultere i økt sykefravær. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Utarbeide ny lese- og språkopplæringsplan og gjøre personalet kompetent for å bruke den:

Skolen er meget godt fornøyd med sin leseplan som har vært i funksjon siden starten på inneværende skoleår. Vi samlet personalet til en meget konstruktiv kurskveld tidlig etter skolestart. Den er i bruk på alle trinn.

Innføre ny læringsplattform Fronter - og gjøre elever, lærere og foreldre i stand til å bruke den:

Har gjennomført kurs for alle lærere i bruk av fronter. Lærerne har videre hatt en grunnopplæring av elevene. Det gjenstår ennå noe for å gjøre foresatte i stand til å bruke læringsplattformen.

Innføre nytt verdihjul på hvert trinn og implementere disse i skolens årshjul:

Verdihjulet er godt innarbeidet i alle klasser, synes på alle klasserom, og henger strategisk til ved hver av skolens innganger.



Enhetsleder Gunnar Haugan

Bjerkelund skole

Enheden og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk høsten 1978. Den ble påbygd i skoleåret 1998/1999. Skolen tilbyr funksjonelle og lyse klasserom til alle trinn. I tillegg disponerer skolen gymsal med hevbare scene, formingsavdeling, skolekjøkken og musikkavdeling. Gruppe- og fagromkapasiteten er god, men det begynner å bli litt trangt. Inneværende år må vi bruke musikkrom som klasserom. SFO disponerer egne lokaler i nybygget i tilknytning til småskoletrinnene. Uteområde er relativt stort, med egen ballslette og ballbinge. Vi mangler ennå en del aktivitetsapparater, de er innkjøpt, men ennå ikke montert opp. Reasfaltering av skoleplana ble utført i mai 2011.

Skolen har 150 elever fordelt på 1. – 7. trinn. Gjennomsnittlig klasse- og trinntall er 21,4 elever. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn. 60 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn.

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn i alderen 6-13 år i skolekretsen. Skolen prioriterer tidlig innsats og tilpasset opplæring. I tillegg til faglige hovedmålsettinger i tilknytning til kunnskapsløftet og lokale fag- og utviklingsplaner, legges det ned mye innsats innen kultur og helse, miljø og sikkerhet.

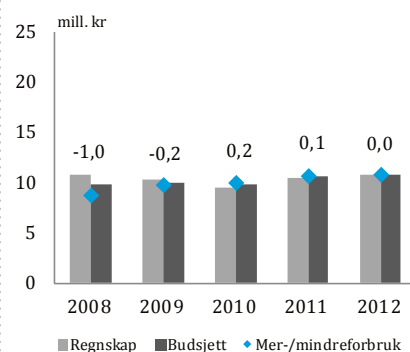
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 4 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes bruk av vikarer ved fravær. Økte driftsinntekter skyldes refusjon sykkelønn samt økt foreldrebetaling SFO.

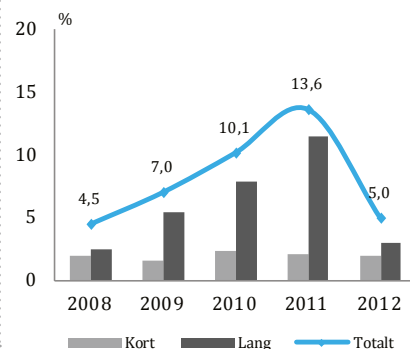
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er stabilt. Langtidsfraværet har gått markant ned, og er i 2012 lavt. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 18 årsverk fordelt på 21 ansatte. Bemanningen er tilnærmet uforandret. Personalet ved skolen består av rektor, 11 kontaktlærere, 1 timelærer, 6 assistenter, SFO-koordinator, og kontorfullmektig.

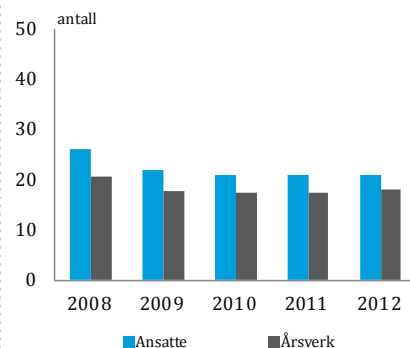
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Paul T. Søvik

Dalabrekka skole

Enheden og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk i 1959. Skoleåret 1998-99 ble det foretatt en mindre påbygging, 4 klasserom, samt en større ombygging/rehabilitering av deler av skolen. Ventilasjonsanlegg kom på plass i 2001. Senere har det blitt bygd nye toalett-fasiliteter. Alle trinn disponerer egne baserom. I tillegg er det spesialrom for musikk/kultur, bibliotek, heimkunnskap, natur og miljø, samt egne avdelinger for kroppsøving og forming. Uteområde innehar et stort friområde sør for skolen, lekeområde for småskolen, samt en lekegrind/ballbinge. Skolen har oppgradert hele lekeplassområdet, skiftet ut gammelt og utslitt utstyr med nytt, samt rehabilitert de øvrige. Lekeplassen er godkjent. Ballbingen er rehabilitert, og framstår som "ny". Skolen legger stor vekt på trafiksikkerhet.

Skolen har 279 elever inndelt i 13 grupper fordelt på 7 trinn. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn. 105 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn. Alle trinn ved skolen er delt opp i mindre grupper i fagene norsk, matematikk og engelsk. Gruppene er organisert med hver sin kontaktlærer. SFO-koordinator og assistenter er ansatt i skole og i SFO. Dalabrekka har ansvaret for kommunens totale sommer SFO.

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn som bor i områdene Myra, Karihol, St. Hanshaugen og Dalen. SFO har et variert tilbud og organiserer barna etter aktivitetsønske. Barna på SFO har tilbud om varmmåltid. Det legges vekt på personlig utvikling gjennom lek og aktiviteter, samt utvikling av samhandling barna imellom.

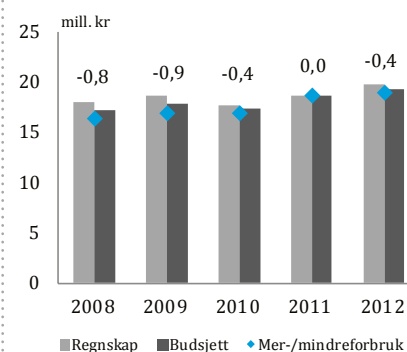
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 383 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes økt tilrettelegging for barn med spesielle behov samt bruk av vikarer ved fravær. Økte driftsinntekter skyldes i hovedsak refusjon sykkelønn.

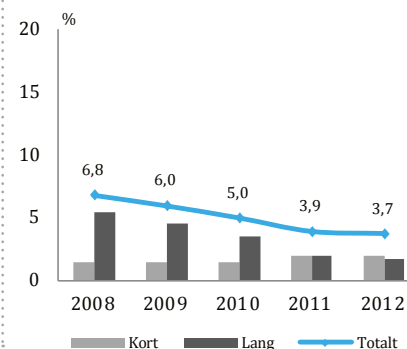
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt marginalt, mens langtidsfraværet er redusert moderat. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 28,4 årsverk fordelt på 39 ansatte. Bemanningen er redusert med bakgrunn i færre barn med spesielle behov. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

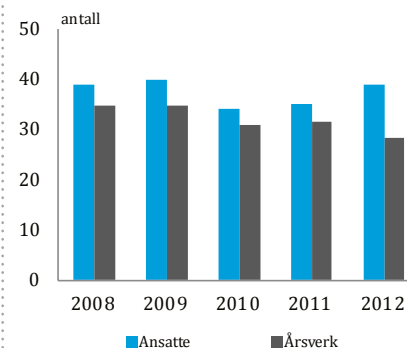
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Ferdigstille en helhetlig leseplan og implementere denne for alle parter ved skolen:

Plan er ferdigstilt, målsettinger anses i store trekk som gjennomført. Har fremdeles litt gjenstående arbeid med implementering av plan, spesielt vedrørende foresatte ved skolen.

Oppgradere leke- og aktivitetstilbudet i uteområde ved skolen:

Dissestativer og basketkurver ok. Innkjøpte aktivitetsapparater ikke montert opp ennå. Klatrevegg under rehabilitering - snart ferdigstilt. Aktivitetstilbud ved skolen i senere tid har delvis vært "berget" av aktiviteter i trivselsprogrammet.

Implementering av IKT-plan og fronter:

IKT-plan tatt i bruk, litt gjenstående arbeid vedrørende integrering av målsettinger IKT-plan i årsplaner. Fronter tatt i bruk i personalet.

Mål og måloppnåelse

Videreføre satsingen på norsk, matematikk og engelsk:

Satsingen er gjennomført som planlagt.

Dreining av spes.ped. til styrking:

Det har vært en tydelig dreining i 2012, men dette er et kontinuerlig arbeid som videreføres i 2013.



Enhetsleder Knut E. Olsen

Dale barneskole

Enheten og tjenestene

Skolen som ble tatt i bruk i 1988, har 12 store rom fordelt på 3 fløyer. Hvert trinn har egen inngang og garderobe. I 1. etasje ligger aktivitets-fløya. Sentralt er mediateket med flott scene. Samlingsstund for alle elever der elevene opptre, er ofte et høydepunkt for barna og også for foreldre. I 1993 ble paviljong med rom til 1. trinn og baserom til SFO tatt i bruk. Kroppsøvningsundervisning foregår i Dahlehallen. Barna har gode muligheter til allsidige fysiske aktiviteter og lek både i skolen og SFO. Uteområde er stort og inneholder blant annet fotballbane og bingen *Karma*.

Skolen har 300 elever fordelt på 15 grupper fra 1. – 7. trinn. Gruppene har hver sin kontaktlærer. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn. Om lag 105 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn. SFO har egen SFO-koordinator. Assistentene er ansatt både i skolen som hjelp til barn med spesielle behov, og i skolefritidsordningen.

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barna som bor i området Gløsvågen, Dale og Torvhaugen. Skolen vektlegger fellesskap og satser mye på et positivt skolemiljø. Skole og SFO arbeider sammen for god utvikling hos barna.

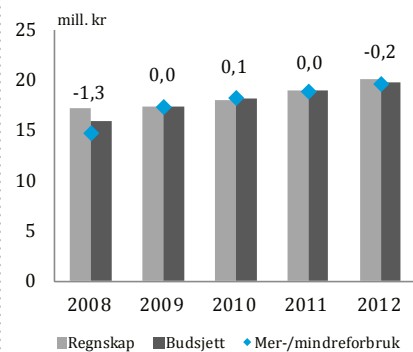
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 249 000 kroner. Økte driftsutgifter og driftsinntekter skyldes i hovedsak bruk av vikarer ved fravær og refusjons sykkelønn. Merforbruket forklares delvis med skifte av kunstgress i skolens ballbinge. Dette påførte skolen uforutsette utgifter med 116 000 kroner.

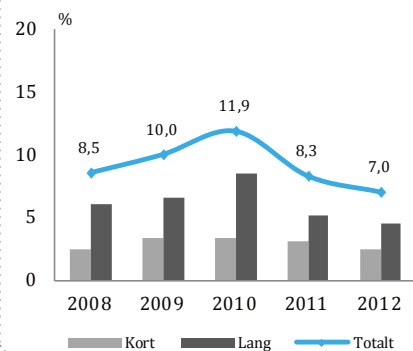
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet har gått ned. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 34,5 årsverk fordelt på 40 ansatte. Bemanningen er tilnærmet uforandret fra 2011.

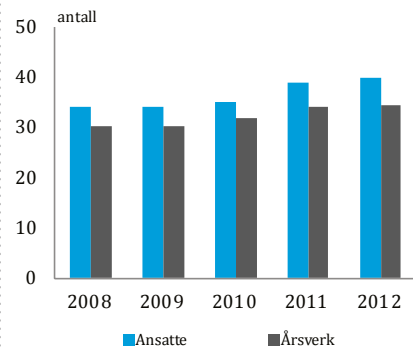
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Otto Knudsen

Frei skole

Enheten og tjenestene

Nye Frei skole ble tatt i bruk i 1999. Alle trinn har egne baserom. Gruppene på småskoletrinnet har egne garderobe og toalett. Skolen har spesialrom for musikk, mat og helse, kunst og handverk, kroppsøving og bibliotek/mediatek. Skolen har flere grupperom til blant annet spesialundervisning. Skolen har et funksjonelt uteområde med ballbinge, ballslette og klatre-/aktivitetsjungel. Dette, samt nærhet til flotte natur- og friluftsområder, inspirerer og muliggjør fysisk aktivitet og lek i hverdagen.

Skolen har 166 elever, fordelt på 8 grupper fra 1. – 7. trinn. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn. 77 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud ved skolen for elever på 1. – 4. trinn. SFO-leder og assistenter er ansatt både i skolen og i SFO.

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn som bor i områdene Bjerkestrand, Or, Frei, Storbakken, Flatsetøya og Møst. Skolen legger vekt på tidlig innsats, og småtrinnet er prioritert med hensyn til ressurser. Det legges vekt på et variert tilbud med ulike aktiviteter, både ute og inne.

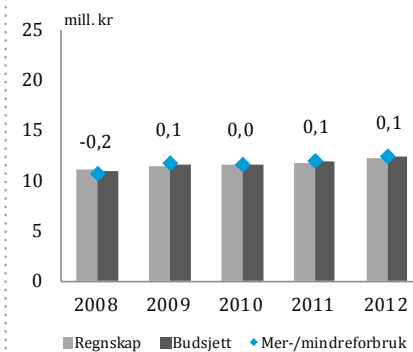
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 70 000 kroner. Avviket for både brutto driftsutgifter og driftsinntekter skyldes i hovedsak svært lav budsjettering av kostnader og inntekter (refusjoner) i forbindelse med sykefravær, samt igangsatte tiltak rundt elever med spesielle behov som har generert både kostnader og inntekter (refusjoner).

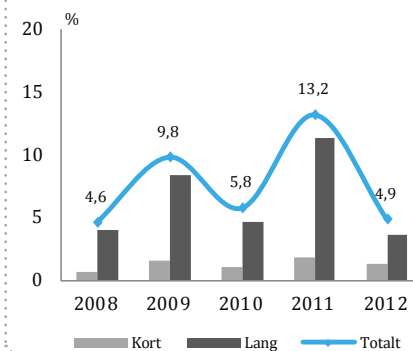
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en svært positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har blitt kraftig redusert. Medarbeidersamtaler, arenaer for medbestemmelse, arbeidsplassundersøkelser og tett oppfølging av sykemeldte har vært viktige bidrag i så måte. *Oss i mellom* blir aktivt brukt i det daglige!

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 20,8 årsverk fordelt på 26 ansatte. Økningen i ansatte/årsverk skyldes i all hovedsak tiltak knyttet opp mot elever med spesielle behov.

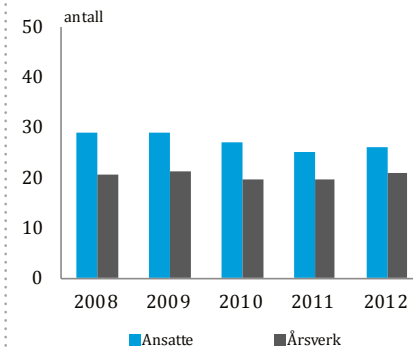
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Alle elever, foresatte og ansatte skal bruke læringsplattformen Fronter jevnlig: Dette målet er nådd, men vi har fortsatt fokus på det.

Utvikle alle elever til å bli bedre lesere - ligge under 15 % på nivå 1 og over 40 % på nivå 3 på nasjonal prøve i lesing: Dette er et "hårete mål", men vi har greid det to år på rad. Lesing har vært et satsingsområde i mange år, og vil være det i årene framover.

Ligge under landsgjennomsnittet når det gjelder mobbing - 1, 2 eller bedre på Elevundersøkelsen:

Vi har hatt en gradvis nedgang når det gjelder mobbing, og det er vi glade for, men dette må vi selvsagt ha fokus på i årene framover også. Vi ligger nå på landsgjennomsnittet, men ønsker å jobbe mot en nullvisjon. Vi har utarbeidet en handlingsplan mot mobbing og vi har tatt i bruk et lekeprogram for å øke trivselen og elevaktiviteten i friminuttene.

Mål og måloppnåelse

Ta i bruk/implementere Trivselslederprogrammet på alle trinn: Er tatt i bruk på alle trinn, god måloppnåelse.

Standardisere og videreutvikle skolens vurderingsverktøy:

Har jobbet frem felles kriterier på tvers av klasser og trinn som er i tatt i bruk, god måloppnåelse.

Implementering av lese- og skriveplan samt optimal utnyttelse av leseveilederressurs: Alle lærere er bevisstgjort sin rolle som leselærere uansett fag, plana brukes av alle på alle trinn. God måloppnåelse.



Enhetsleder Kjell Arne Haugan

Gomalandet skole

Enheten og tjenestene

I 1990 flyttet Gomalandet skole fra Goma sentrum til nåværende lokaler i enden av Røsslyngveien. Her grenser skolen mot Folkeparken, Dunkarsundet og Skorpa på øst og nordsiden av Wilhelm Dalls vei og Stortuaområdet på sørsiden. Alle klasser har egne klasserom. Skolen har egne avdelinger til forming og kroppsøving. Gymsalen har scene som jevnlig blir brukt til forestillinger. På skolen er det også egen klatrevegg, grusbane, sykkel- og trimløype samt akebakke. Svært mange elever deltar i skolekoret.

Skolen har om lag 165 elever, fordelt på 9 grupper fra 1. – 7. trinn. Hver gruppe har egen kontaktlærer. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn. Om lag 70 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn. SFO-leder og assistenter er ansatt både i skolen og i SFO.

Gomalandet skole skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn som bor på Gomalandet. Skolen legger vekt på tidlig innsats, og småtrinnet er prioritert med hensyn til ressurser. Det legges vekt på godt læringsmiljø og sosial kompetanse. Skolefritidsordningen arbeider med samme mål for en positiv utvikling hos elevene. Beliggenheten gir elevene gode utviklingsmuligheter med hensyn til både lek og læring.

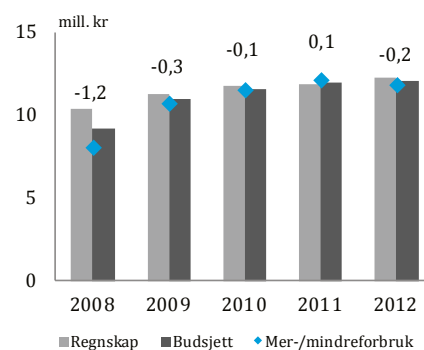
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 212 000 kroner. Avvik i brutto driftsutgifter og drifts inntekter knyttes i hovedsak til tre forhold. *Kompetanse for kvalitet* som er et videre- og etterutdanningsløp for lærere. Her leies det inn personell i den delen av stillingen som den enkelte lærer er "frikjøpt" hvilket medfører økte utgifter. Prosjektet *Bedre arbeidsmiljø* har virkning med refusjon av kostnader i etterkant. Det tredje forholdet er anskaffelse av stoler og pultar til noen klasserom samt nye lærerarbeidsplasser til samtlige lærere.

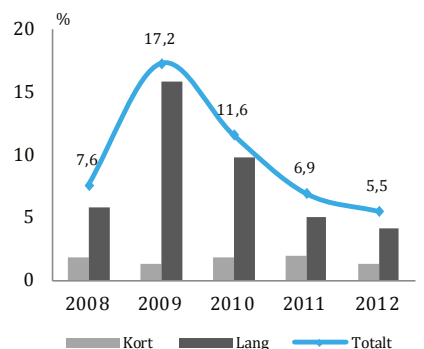
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Enheten har nedgang i både korttids- og langtidsfraværet. Enheten har i løpet av året arbeidet med prosjektet *Bedre arbeidsmiljø*. Prosjektet videreføres i 2013.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 21 årsverk fordelt på 26 ansatte. Enheten har også vært læreplass for en lærling i 2012.

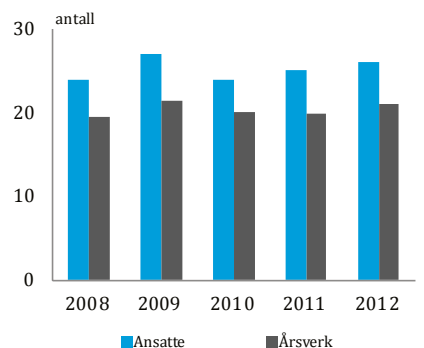
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Tove Johannessen

Innlandet skole

Enheten og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk i 1963, og forbereder 50 års-jubileum i 2013. Skolen har tatt initiativ til en jubileumskomite, Innlandet 2013, som samkjører alle jubilarer - skole, barnehage, brua og gravstedet på Innlandet i 2013. Det er også opprettet en side på facebook. Skolens ansatte, elever og FAU er godt i gang med arbeidet og forberedelsene til 2013. Et år i begeistringens tegn!

Alle trinn har egne baserom, og skolen har spesialrom for kunst og håndverk samt kombinert rom for bibliotek/data. Skolen har eget amfi med plass til alle elever, og der har elevene ulike framføringer. Det er egen ballbinge på skolen og et lite lekeareal.

Skolen har 107 elever, og gruppestørrelsen varierer fra 11 - 21 elever. Hver gruppe har sin kontaktlærer. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn, og inneværende skoleår er det 46 barn som benytter tilbudet. SFO har egen koordinator. De øvrige assistentene jobber både i skole og i skolefritidsordning. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn.

Skolens ansatte er aktive i forhold til utviklingsarbeid, og jobber med implementering av kommunens IKT-plan, samt temaet "skriving som grunnleggende ferdighet".

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn som bor på Innlandet. Skolen har som mål å være en aktiv og lærende organisasjon. To av våre kjerneverdier er *Innlandet skole, et godt sted å lære, og et godt sted å være!*

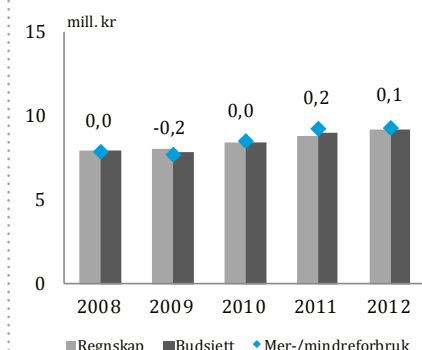
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 55 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes i hovedsak økte lønnsutgifter etter lønnsoppgjør, samt tilrettelegging for barn med spesielle behov. Økte driftsinntekter skyldes økning av antall barn i SFO med tilhørende økt foreldrebetaling.

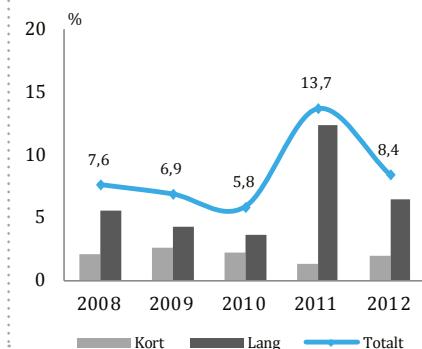
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en svært positiv utvikling fra 2011. Enheten har fortsatt høyt langtidsfravær, selv om det er gått markant ned fra 2011. Dette fraværet er ikke relatert til forhold ved arbeidsplassen. Korttidsfraværet har økt noe. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 14,1 årsverk fordelt på 17 ansatte. Bemanningen har økt som følge av elever med spesielle behov. Enheten har også vært læreplass for en lærling i 2012.

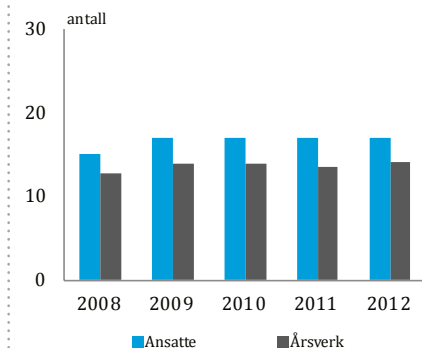
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Kompetanseheving innenfor området språkutvikling, med hovedvekt på skriving som grunnleggende ferdighet: Personalet har jobbet målrettet med dette feltet. Arbeidet videreføres i 2013.

Tidlig innsats på alle områder - styrking, tilpasset opplæring, spesialundervisning, læringsmiljø medvidere:

Skolen prioriterer tidlig innsats, og omfordeler ressurser etter behov. Timeplanen for de ansatte endres jevnlig for å imøtekomme elevenes behov.

Ivareta gode overgangsrutiner mellom barnehage og skole. Jobbe videre med overgangsrutiner mot ungdomsskole:

Overgangsrutinene mellom barnehage og skole er godt ivaretatt. Vi jobber videre med å systematisere rutinene mellom barne- og ungdomstrinn.



Enhetsleder Harald Møst

Nordlandet barneskole

Enheten og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk i 1950. Skolen har i senere år vært gjennom omfattende rehabilitering. Alle trinn ved skolen har egne baserom. I tillegg er det fire grupperom og følgende spesialrom; musikk-/festsal, formingsavdeling med sløyd- og tekstilrom, naturfagrom, heimkunnskapsrom, bibliotek/datarom og gymsal. Uteområde omkranser skolen og innehar blant annet ballbinge og ulike felt til ballspill. Skolen har leseverksted. Skolen og skolefritidsordningen har hatt fokus på uteområde i 2012.

Skolen har 241 elever, fordelt på 13 grupper fra 1. – 7. trinn. Alle grupper har egen kontaktlærer. SFO er et tilbud for elever i 1. – 4. trinn. Om lag 80 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn. SFO har egen koordinator. Assistenten arbeider stort sett både i skolefritidsordningen og i skolen samt med leksehjelp.

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn som bor i området "gamle" Nordlandet med yttergrensene Seivika og Demningen. Spesialundervisning gis i fagene norsk, engelsk og matematikk. SFO er et frivillig tilbud som skal dekke barnas behov for tilsyn før og etter skoletid. Det legges vekt på lek, sosial læring, ansvarslæring og aktiviteter etter barnas ønsker.

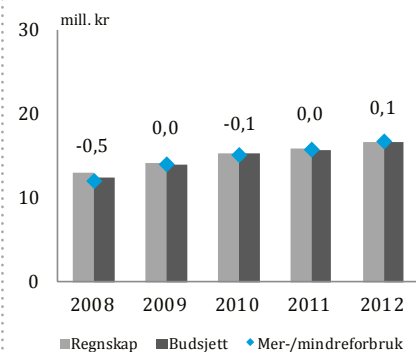
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 70 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes vikarbruk ved fravær. Økte driftsinntekter skyldes økt foreldrebetaling i SFO og refusjon sykkelønn.

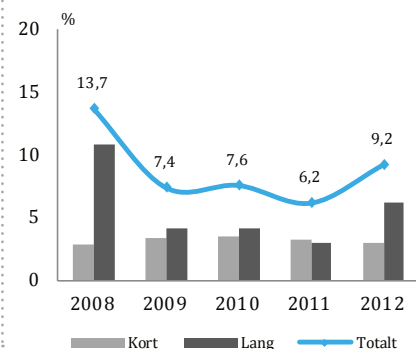
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har økt betydelig. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Det er gjennomført oppfølgings-samtaler og utarbeidet oppfølgingsplaner i tråd med regelverket for oppfølging av sykemeldte.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 28 årsverk fordelt på 32 ansatte. Bemanningen er økt i forbindelse med tilrettelegging for barn med spesielle behov.

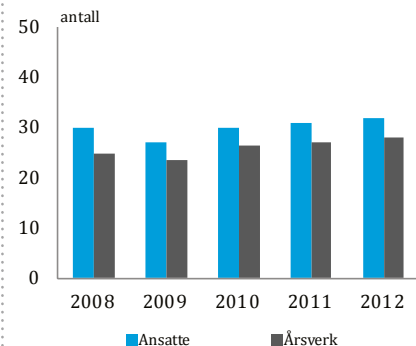
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Maritta B. Ohrstrand

Rensvik skole

Enheten og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk i 1968. I tillegg til ordinære klasserom er det spesialrom for mat og helse, kunst og håndverk og kroppsøving. Skolen har også en egen SFO-avdeling. Uteområdet har et stort fri- og skogsområde, lekeområde for småskolen, fotballbaner og klatrejungel. Uteområdet skulle ha vært under videre fornying i samarbeid med FAU. Dette arbeidet har imidlertid stanset opp. Den asfalterte skoleplana og bygning fra 1983 - gymbygget trenger omfattende renovering. Det er satt inn varmepumpe i gymsalen, men dårlig drenering rundt bygget kan påvirke luftkvaliteten. Gymsalen er brukt til en del fritidsaktiviteter for barn og unge på ettermiddags- og kveldstid. I løpet av 2012 er det rundt skolen lagt 9 forskjellige løyper som kan brukes til fysisk aktivitet i og utenom skoletid.

Skolen har 260 elever fordelt på 14 grupper fra 1.–7. trinn. SFO er et tilbud for elever på 1.– 4. trinn. 84 elever benytter tilbudet. Leksehjelp inngår som et frivillig tilbud for elever på 1. – 4. trinn. Alle trinn er delt opp i 2 grupper. Gruppene er organisert med hver sin kontaktlærer. SFO har egen leder under rektor. Assistenten og fagarbeidere er ansatt i skole og SFO.

Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn som bor i områdene Vadsteinsvik, Bolga, Rensvik og deler av Omsundet. Skolefritidsordningen har et variert tilbud og organiserer barna etter aktivitetsønske. Det legges vekt på personlig utvikling gjennom lek og aktiviteter, samt utvikling av samhandling mellom barna. I tillegg legger skolen vekt på et godt samarbeid med foreldrene.

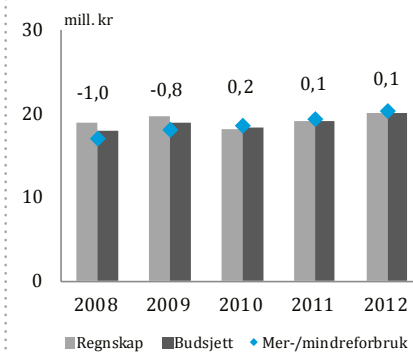
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 146 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes bruk av vikarer ved fravær. Økte driftsinntekter skyldes refusjon sykkelønn samt økt foreldrebetaling SFO.

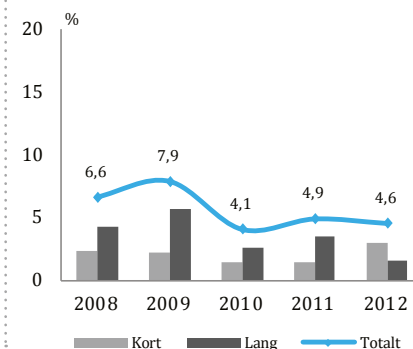
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt betydelig, men dette er undersøkt og forklart. Langtidsfraværet viser en tilsvarende betydelig reduksjon. Det er gjennomført medarbeidersamtaler hvor sykefravær har hatt fokus, og konklusjonen er at det ikke er grunn til å tro at fraværet er relatert til det psykososiale miljøet ved skolen.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 34,5 årsverk fordelt på 41 ansatte. Bemanningen er økt for å gi tilbud til flere barn med spesielle behov, samt for å erstatte lærere med redusert leseplikt (senior). Enheten har vært læreplass for en lærer i 2012.

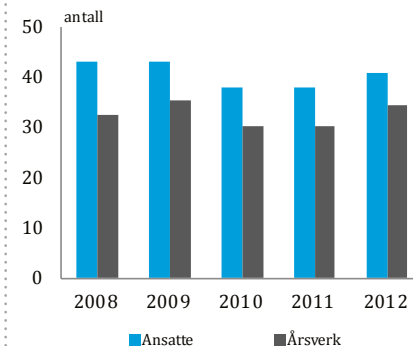
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Videre arbeid med skolens IKT-plan og innføring av elektronisk læringsplattform **Fronter**. Fronter er nå i bruk på alle trinn.

Trivselslederprogrammet skal tas i bruk på samtlige trinn ved skolen: Trivselsprogrammet er i godt gjenge, og et tilbud for alle elever.

Elevsamtaler skal gjennomføres etter egen mal på små- og mellomtrinn: Dette er gjennomført med gode erfaringer både for elever, foreldre og lærere.



Einhetsleder Einar Lilleby

Atlanten ungdomsskole

Enheten og tjenestene

Ungdomsskolen ble tatt i bruk høsten 2005 og er en moderne skole. Den er bygget som en base-skole og er samlokalisert med Kulturskolen med en fin, felles aula som også er mye benyttet av forskjellige grupper innen musikk og kultur. Skolen disponerer nå to naust, et i Jentebukta og det andre i Lasken. Naustet i Jentebukta inneholder blant annet klasserom og et par båter. Området nede ved naustene brukes spesielt om våren og i høstmånedene. I løpet av våren skal det bygges toalett og vaskerom til naustet i Jentebukta. Dermed kan bygget brukes året rundt.

Levende Vågen er et skoletilbud tilpasset elever som har behov for et mer praktisk tilrettelagt undervisningsopplegg. Elever fra alle de tre ungdomsskolene i Kristiansund kan få hele- eller deler av sin undervisning lagt til Levende Vågen. Atlanten ungdomsskole har nå både personal- og økonomiansvar for dette tilbudet.

Atlanten ungdomsskole er en skole i stadig utvikling og fornyelse. De ansatte arbeider for at dette skal komme elevene til gode, og for at de foresatte skal få innsyn i det arbeidet som gjøres på skolen. I dette arbeidet benyttes en digital læringsplattform *Fronter*. Det er også innført et IT-basert testsystem som brukes for å teste elevene i norsk, matte og engelsk. Ved hjelp av dette kartleggingssystemet prøver skolen å gi elevene den tilpassede opplæringen de har krav på. Målet er en effektiv ressursutnyttelse og et godt læringsmiljø.

Skolen har i år 314 elever fordelt på 12 klasser fra 8. – 10. trinn. Hvert av de 3 trinnene arbeider i team. De 3 teamene er knyttet sammen i en styringsgruppe som består av rektor, inspektør og tre teamledere. Alle teamene har felles møter med innlagt informasjon og pedagogisk forum hver uke. Skolen har også en ressursgruppe som møtes hver uke. Gruppen har overoppsyn med det spesialpedagogiske arbeidet.

Elevene kommer fra Allanengen, Dalabrekka og Innlandet. I tillegg kommer noen elever fra Goma, med Teistholmsveien som skille i opptaksområdet.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 91 000 kroner. Merforbruket skyldes at etableringen av tilbudet *Levende Vågen* ikke fikk tilført tilstrekkelige ressurser til drift. Det ble tilført ressurser til nødvendig bemanning, men andre driftsutgifter har gitt merforbruk for enheten.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet er tilnærmet uforandret fra 2011. Korttidsfraværet har gått litt ned, mens langtidsfraværet har gått litt opp. Korttidsfraværet de siste fire årene er relativt stabilt men synkende. Langtidsfraværet er ikke knyttet til arbeidsrelaterte forhold. Enheten har gjennomført en psykososial undersøkelse blant alle ansatte.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 36 årsverk fordelt på 43 ansatte. Økningen i antall ansatte kan delvis forklares med at *Levende Vågen* er lagt inn under Atlanten ungdomsskole. Men spesielt behovet for flere assistenter, har sammenheng med at skolen det siste året har hatt en del elever med store hjelpebehov.

Mål og måloppnåelse

Utvikle biblioteket til et aktivt lærested for elevene, og avslutte bibliotekprosjektet med klare mål for videre arbeid: Bibliotekprosjektet er avsluttet og vi har klart mål for å videreutvikle biblioteket til et godt sted å lære.

Implementere leseplan på alle trinn og i alle fag: Arbeidet er i gjennomføringsfasen og må videreføres.

Elevene skal delta i planlegging, utførelse og dokumentering av oppgaver/prosjekter i arbeidslivsfag og nye valgfag: Dette er også et kontinuerlig arbeid som det er satt fokus på. *Levende Vågen* utarbeidet for eksempel en utstilling med bildedokumentasjon i forbindelse med levekårsprosjektet i Kristiansund. Elevene er aktiviserte i arbeidet.



Einhetsleder Gunn Otnes

Frei ungdomsskole

Enheten og tjenestene

Ungdomsskolen ble tatt i bruk i 1982. Skolen ble renoverert i 2006. Skolen har fine undervisningslokaler og en flott aula. Hvert klassetrinn har sin base med tre klasserom og et større baserom. Ungdomsskolen er kjent for sitt gode musikkfaglige miljø. De siste årene har det også utviklet seg en filmfaglig tradisjon ved skolen. Skolen har i to år deltatt i forsøk med *arbeidslivsfag*, og fra og med dette skoleåret tilbyr vi faget på alle tre trinn. På 10. trinn har vi tilbud om *Ny Giv* for et utvalg av elever. Dette er en del av et vellykket samarbeid med videregående skole for å hindre frafall av elever. Skolen organiserte lesekurs, og har utarbeidet egen plan for lesing. Denne er i implementeringsfasen. Skolen har tatt i bruk *Fronter*, og er i implementeringsfasen for kommunenes IKT-plan. Skolen samarbeider med PP-tjenesten i prosjektet hvor vi gjennom å fremheve bruken av tilpasset opplæring for elevene samtidig reduserer bruken av spesialundervisning. Vi deltar også i et tverrfaglig samarbeid for å utvikle *SAMBA-ungdom* og et prosjekt som setter fokus på bekymringsfullt fravær.

Skolen gir grunnskoleopplæring til elever på 8. – 10. trinn, og er en ungdomsskole med omlag 293 elever tilsvarende 11 klasser hvor to "klasser" er slått sammen til en stor gruppe med opplegg for deling på 10.trinn.

Frei ungdomsskole er nærskole for elever i institusjon. Denne undervisningen har økt, og finansieres gjennom inntekter fra Fylkeskommunen. Skolen har i den forbindelse utarbeidet Freisenter-modellen sammen med eksterne samarbeidspartnere, og er nå i ferd med å institusjonalisere denne. I tillegg til undervisning ved skolen har vi stor nytte av å bruke *Levende Vågen* som undervisningsarena. Vi har også stor nytte av samarbeidet med Basis-teamet i arbeidet for elevene. I gymnastikkbygget har skolen en treningsleilighet som brukes til ADL-trening. Tunet bo- og avlastning er også bruker av leiligheten. Et godt læringsmiljø ved skolen står sentralt i arbeidet vårt, og skolen har et godt samarbeid med FAU på dette området. Vi har også startet opp arbeid med *MOT* ved skolen.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindreforbruk på 675 000 kroner. Økte driftsutgifter og driftsinntekter skyldes bruk av vikarer ved fravær og refusjon sykelønn. Mindreforbruket skyldes at enheten har styrt mot balanse uten å ta høyde for tilførsel av midler til inndekking av årets lønnsoppgjør.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet viser en svært positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er redusert, men særlig har langtidsfraværet en tydelig nedgang. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 37,6 årsverk fordelt på 43 ansatte. Enheten har i 2012 fungert som nærskole for elever i institusjon, og har hatt økt bemanning på grunn av dette. Enheten har også en klasse mer i 2012, og mange elever som har behov for særskilt oppfølging. Innføring av valgfag og utvidelse av timetallet har også ført til økt bemanningsbehov. Det er to kontaktlærere knyttet til hver klasse. Administrasjonen består av rektor, kontorsekretær og inspektør. Skolen har to rådgivere og en koordinator for spesialpedagogiske tiltak samt en personalressurs knyttet til institusjonsundervisning. I tillegg til skolens 4 faste assistenter, har vi ansatt midlertidige som ekstra assistenthjelp.

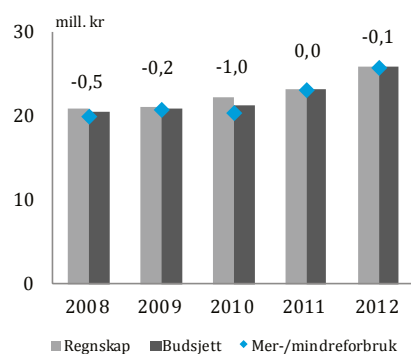
Mål og måloppnåelse

Implementere plan for lesing og læringsstrategier: Implementeringen er kommet godt i gang.

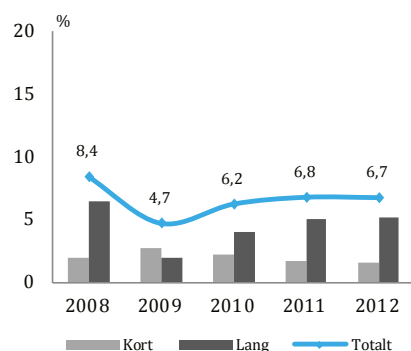
Ta i bruk Fronter i fag: Fronter er nå et daglig hjelpemiddel ved skolen.

Fullføre organisasjonsutviklingsprosjekt Nærskole for Freisenteret: Fullført og tatt i bruk.

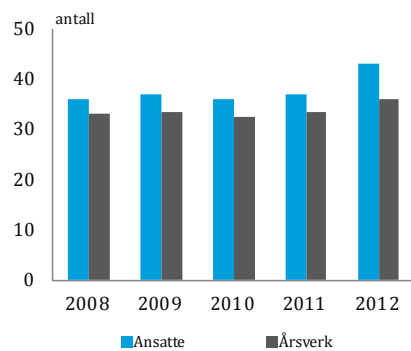
Netto resultat



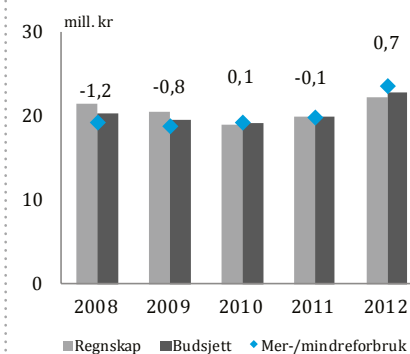
Sykefravær



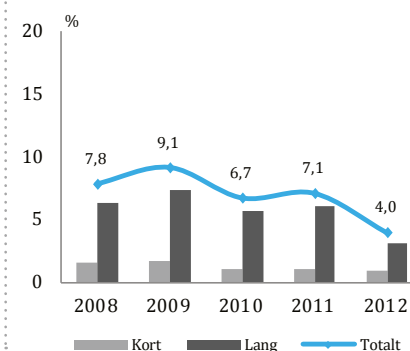
Ansatte og årsverk



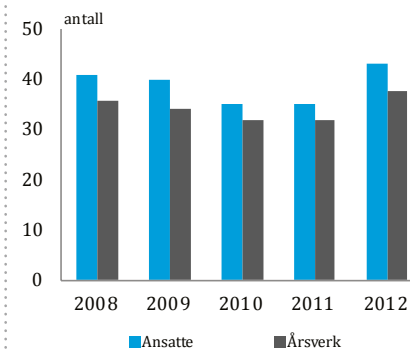
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Gry Rossing

Nordlandet ungdomsskole

Enheten og tjenestene

Skolen ble tatt i bruk høsten 1968. I tillegg til undervisningsrom har skolen idrettshall. Skolen har ansvar for ordinær opplæring av elever på 8. - 10. trinn. I tillegg har skolen ansvaret for opplæring av minoritetsspråklig ungdom 13–18 år samt økonomi- og personalansvar for Basisteamet. Dette teamet er et samarbeid mellom grunnskolen, skolehelsetjenesten og barneverntjenesten.

Skolen har omlag 290 elever fordelt på 13 grupper, hvorav 12 grupper omfatter 8. – 10. trinn og 1 gruppe for minoritetsspråklige elever. Ungdom og familier Basisteamet arbeider med, får individuell bistand. Elevene kommer fra Dale, Nordlandet og Gomalandet barneskoler.

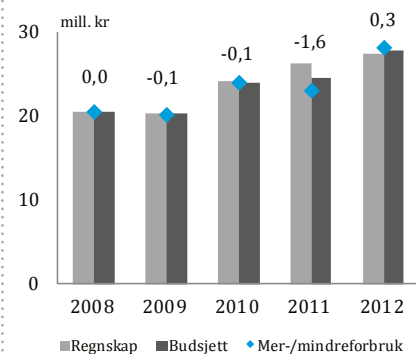
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 310 000 kroner. Økte driftutgifter er knyttet til lønn og bruk av vikarer ved fravær. Økte driftsinntekter skyldes refusjon sykelønn og refusjoner fra andre kommuner. Mindreforbruket skyldes økte inntekter.

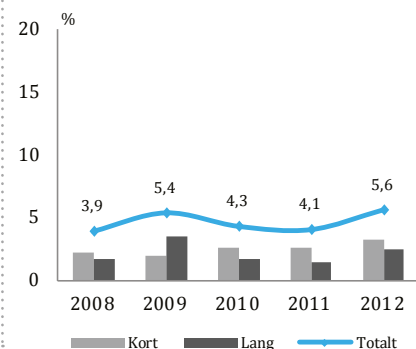
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Både korttids-fraværet og langtidsfraværet har økt. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Fraværet er drøftet i enhetens arbeidsmiljøgruppe (AMU) og det er gjennomført medarbeidersamtaler hvor medarbeidertilfredshet har vært tema.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 35,6 årsverk fordelt på 37 ansatte. Bemanningen er tilnærmet uendret fra 2011.

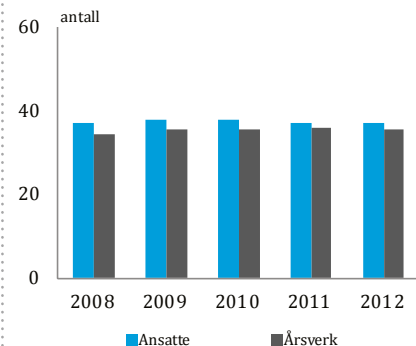
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Helge Hansen

Kristiansund opplæringscenter

Enheten og tjenestene

Kristiansund opplæringscenter (KO) har 3 avdelinger plassert på tre ulike steder i byen. Tjenesteledere har ansvar for å ivareta og gjennomføre tjenester som hver avdeling gir. Om lag 600 barn, unge og voksne har fått opplæring/hjelp/bistand fra KO i 2012.

Førskoleteamet gir hjelp til førskolebarn etter § 5.7 i oppl. Hjelp gis der barna er, i barnehager eller hjemme. Et stort spekter av tilbud, fra uttalevansker til store utviklingshemninger. 66 barn fikk hjelp i 2012. *Logopedteamet* dekker alle aldersgrupper etter §§ 4 og 5 i oppl. Tilbudet gis ved oppmøte ved KO, i barnehager, på skoler, institusjoner og hjemme. Logopediske områder omfatter blant annet afasi, språk-, stemme- og taleflytvansker, lese- og skriveinnlæring, samt lese- og skrivevansker. Både direkte arbeid og systemarbeid. 115 barn og voksne fikk hjelp i 2012. *Voksen spesialpedagogiskteam* gir hjelp til voksne etter § 4A i oppl. Grunnleggende ferdigheter, lese-, skrive- og matematikkvansker, lærevansker, afasi, psykisk utviklingshemming, psykiske vansker, samt fagvansker. 30 voksne fikk hjelp i 2012. *Minoritetsspråklig veileder* er en tjeneste for å gi barnehagene kunnskap, metodikk og konkret bistand i arbeid med tilbudet til minoritetsspråklige barn. Tverrfaglig *Tidlig Innsats* innebærer at KO har spesialpedagog knyttet til helsestasjonen for tidlig å kunne bistå i et tverrfaglig samarbeid med helsestasjon og fysioterapeut.

Bekkefare skole er et spesialskoletilbud for barn med store funksjonsvansker og dekker alle alderstrinn. Spesialpedagoger fra skolen har også blitt leid ut til barneskoler i kommunen. Flere av elevene ved Bekkefare skole går videregående skole på Bekkefare. Totalt 5 barn/ungdommer.

Norskopplæring (NFI) gir *norskopplæring til voksne innvandrere* i Kristiansund og Averøy etter læreplanen i Introduksjonsloven. Norskopplæringen er bygd opp etter det europeiske rammeverket for språk. KO har ansvar for de statlige språkprøvene for voksne for hele Nordmøre. 349 voksne fra 53 ulike nasjoner har fått slik opplæring i 2012. *Grunnskole for voksne* omfatter fagene norsk, matematikk, engelsk, samfunnsfag og naturfag etter § 4A1 i oppl. Aldersgruppe fra 16 til omlag 40 år. Deltakere på to nivå innværende skoleår. Alle deltakerne er minoritetsspråklige. 20 voksne har fått slik opplæring. Gjennom samarbeid med NAV gjennomfører senteret noen tiltak for flyktninger utenom ordinær norskopplæring. *Introduksjonsprogrammet* innbefatter blant annet tilbud i skoleferier.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 235 000 kroner. Inntektene til enheten er usikre og følgelig vanskelige å forhåndsestimere. Økt aktivitet gir økte inntekter og utgifter. De svingninger som kommer frem i 2012 gjennom økte driftsutgifter og driftsinntekter er for store, og det er blant annet tilsatt en ny medarbeider som skal gi bedre oversikt og kontroll på de økonomiske forutsetninger for kommende år.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttids-fraværet er relativt stabilt, mens det er langtids-fraværet som har økt. Det økte fraværet er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 41,9 årsverk fordelt på 52 ansatte. Bemanningen er økt som følge av at flere førskolebarn mottar spesialpedagogiske hjelp. Om lag 2 årsverk er knyttet til voksenopplæringsavtalen med Averøy kommune, og 1,7 årsverk til enhetens prosjektarbeid.

Mål og måloppnåelse

Gi alle elever grunnleggende kunnskaper for å mestre videre liv, deltakelse og utvikling i samfunnet:
God måloppnåelse

Gi alle elever kvalitativt god opplæring i samsvar med Kunnskapsløftet:
God måloppnåelse

Gi alle elever tilgang til et inkluderende fellesskap med deltakelse sosialt, faglig og kulturelt:
God måloppnåelse

Mål og måloppnåelse

Samle KO, avdeling Goma og avdeling Trappehuset, i et felles senter/hus:
Prosess igangsatt, men samling ikke gjennomført.

Øke spesialkompetansen på spesialpedagogiske områder og på norskopplæring for minoritetsspråklige:
Kompetanseheving er gjennomført for flere medarbeidere, og prosjektet *Minoritetsspråklig veileder* er videreført.

Minimum et 2-årstilbud til de som trenger grunnskole for voksne:
Tilbudet er ikke fullt ut etablert.



Enhetsleder Tormod Sandvik

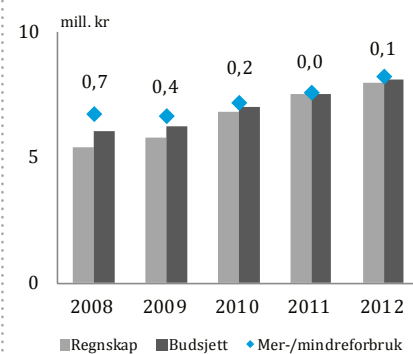
PP-tjenesten

Enheten og tjenestene

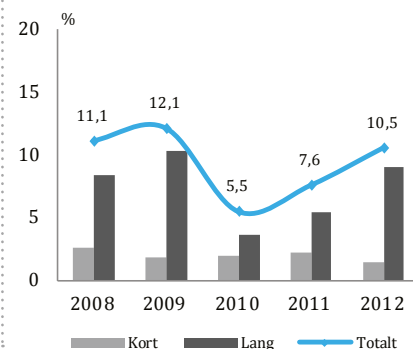
Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) for Ytre Nordmøre er en interkommunal tjeneste som betjener de fire kommunene Averøy, Aure, Kristiansund og Smøla, samt Møre og Romsdal fylke. Tjenesten er lokalisert i Kristiansund, som også er vertskommune. Fylket kjøper sin PP-tjeneste av kontoret med tre årsverk. Syns- og audiopedagogtjenesten for Nordmøre er også lagt til kontoret med to stillinger. Tjenesten er organisert i tre team; førskole-, grunnskole- og videregående team.

PPT er en lovpålagt tjeneste som skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å legge opplæringen bedre til rette for elever med spesifikke behov. I tillegg skal tjenesten sørge for at det blir utarbeidet sakkyndig vurdering der loven krever det. Målgruppen er barn, unge og voksne med spesifikke opplæringsbehov i og utenom førskole, grunnskole og videregående opplæring.

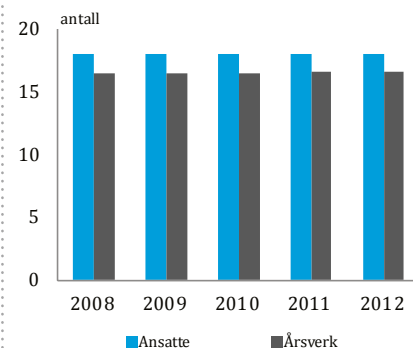
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 117 000 kroner. Budsjettet er kompleks for PPT sin del, som følge av at det er mange eiere og eierkommunene kan komme noe ulikt ut i forhold til budsjett på grunn av svingninger i elevtall. Fylkeskommunens bidrag kan også svinge noe fra år til år. Økte brutto driftsinntekter skyldes hovedsakelig vakanser og sykepengen.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Kortidsfravær har gått noe ned. Langtidsfraværet har etter flere års reduksjon, igjen økt. Enheten har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse som viser stor tilfredshet med arbeidsmiljøet, men sterk bekymring for arbeidsbelastningen.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Tjenesten har 16,6 årsverk fordelt på 18 ansatte. Bemanningen er uforandret fra 2011. Alle stillingene i PPT er interkommunale. Om lag 4 årsverk er knyttet til Kristiansund kommune. Videre har tjenesten en 100 % prosjektstilling knyttet til *Ta Grep* og en 50 % prosjektstilling knyttet til *Rett diagnose, men feil medisin*.

Mål og måloppnåelse

Videreføre kompetansen på alvorlige atferdsvansker internt og eksternt, samt styrke tidlig innsats:

Det forebyggende tiltaket *Zippys venner* er videreført. Undervisningsopplegg i prosjektet *Ta grep* er utarbeidet og deler av dette arbeidet er tatt i bruk ved flere skoler. Programmet *De utrolige årene* er gjennomført ved en barnehage. Evalueringen viste at dette var svært nyttig.

Videreføre prosjektet *Rett diagnose, men feil medisin*, hva skyldes økningen av spesialundervisning:

Antall vedtak om spesialundervisning er redusert med om lag 20 %. Utarbeidet og tatt i bruk en felles mal for kartlegging av ressursbrukfordeling innenfor hver skole. Gjennomført kvalitetsforbedring av dokumenter vedrørende henvisning, kartlegging, utredning, evaluering og vedtak i enkeltsaker.

Dreie mer av ressursene mot systemarbeid overfor skole og barnehage:

Skole- og barnehageprogrammet *De utrolige årene* er utprøvd ved en barnehage. Prosjektet *Ta grep* ble startet opp høsten 2012. Kurs er gjennomført på flere skoler.

Kultur, næring og idrett



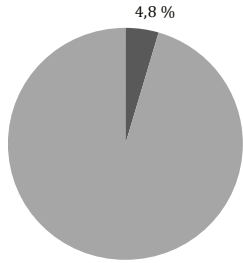
Idrettspark

Bibliotek

Kulturskole

Kultur og næringsenheten

Virksomhetsområdet omfatter idrettspark, bibliotek, kultur-skole samt enheten kultur og næring.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 77,8 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

ATLANTEN IDRETTSPARK. Idrettsparken inneholder idrettshall, badeland og kafé. Trenings- og fysioterapisenter er tilknyttet parken gjennom utleie. Parken skal gi innbyggerne i regionen og tilreisende gjester et tilbud innen idrett, helse, velvære og trivsel. I løpet av 2012 var det 90 000 besøkende i badet. Da er ikke skolesvømming, svømmeklubber og gruppetrim medtegnet. Antall utleietimer i idrettshallen var 5 243 og 42 lag og organisasjoner benyttet seg av parkens tilbud. Tilsvarende tall for 2011 var 4 358 timer og 48 lag og organisasjoner. Lag som leier Kunstgressbanen og Atlanten stadion er ikke medregnet.

KRISTIANSUND BIBLIOTEK. Tjenesten består av et hovedbibliotek samt en filial. Biblioteket skal være en kultur- og kunnskapsformidler i lokalsamfunnet. Tilbudet er gratis og tilgjengelig for alle. Biblioteket har 24 000 registrerte lånere. I 2012 var det 85 412 besøkende og utlånet var på 96 702 enheter. I 2012 har det vært gjennomført til sammen 41 små og store arrangement ved biblioteket, med til sammen 2 124 frammøtte.

KRISTIANSUND KULTURSKOLE. Skolen skal være et kulturelt ressursenter for kommunen og regionen. Tilbudet omfatter instrumental og vokal opplæring, samspill i band og orkester, opplæring i kunst samt Scenarior musikkaterskole i samarbeid med Operaen i Kristiansund. Per 1. oktober 2012 hadde skolen 445 elevplasser, samtidig stod 202 elever på venteliste. Elevopptak til ledige plasser forgår fortløpende.

Prosjekt- og utviklingsarbeid
Kulturskolen har i 2012 medvirket i *Kulturlauget – den kulturelle eleven*, hvor målet er å utvikle kulturverksteder for grunnskolen. Norsk kulturskoleråd og fylkeskulturavdelinga er ansvarlig for prosjektet. Skolen har også gjennomført et prøveprosjekt på Dale skole - *Korps-/orkester i skolen* samt videreført prosjektene *Kulturskoleutvikling* og *Samarbeid kulturskole/grunnskole*. I den forbindelse gjennomførte kulturskolen den 10. teateroppsettingen i samarbeid med Dalabrekka skole i 2012. Utover dette deltar

kulturskolen i kommunens prosjektering av nytt *opera og kulturhus*.

KULTUR OG NÆRING
Enheten har som oppgave å utvikle kommunen både som tjenesteleverandør og som tilrettelegger for kultur- og næringsutvikling, samt styrke Kristiansund som regionssenter og videreutvikle kommunens attraktivitet som bo- og arbeidssted. Enheten forvalter et kommunalt næringsfond og et regionalt næringsfond i fellesskap for Kristiansund og Averøy kommuner. Administrasjon av Caroline kino- og konferansesenter, Festiviteten og andre sentrale kultur- og fritidstilbud er innenfor enhetens ansvarsområde. I tillegg er enheten sekretariat og rådgiver for ulike råd og utvalg.

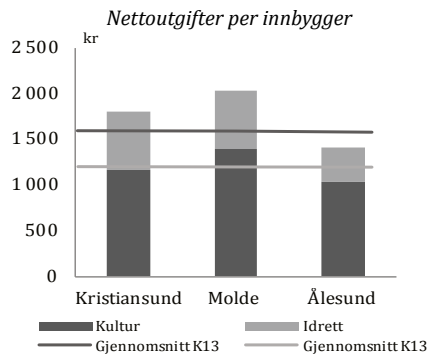
Prosjekt- og utviklingsarbeid
Enheten har i 2012 medvirket i forprosjektet til nytt *opera og kulturhus*. Prosjektet er beskrevet under området "Idrett, kultur, omdømme og identitet" i strategidelen. Enheten har vært prosjektleder i *Aktiv ungdom* – utvikling av ungdomsprosjekter og gruppeutvekslinger i EUs program for ikke formell læring for unge.

I tillegg har enhet vært prosjektdeltaker i:

- *Riggprosjektet*, som skal kartlegge mulighetene for en målrettet satsing mot riggmarkedet for å oppnå økt konkurransekraft i regionen
- Etablering av *internasjonal skole* i Kristiansund for å øke konkurranseevnen i forhold til internasjonal rekruttering
- *Kulturminnenæring*, utvikling av kulturnæring basert på kulturminner i regionen Bud – Atlanterhavsveien - Kristiansund

I 2012 iverksatte enheten arbeidet med å kartlegge ringvirkningene av petroleumsnæringen i kommunen/regionen for å markedsføre og videreutvikle petroleumsregionen Kristiansund. Utover dette har enheten drevet utviklingsarbeid innenfor flere områder gjennom deltagelse i ulike formelle/uformelle nettverk, arrangement og messer.

KOSTRA. Kristiansund hadde i 2012 nettoutgifter til kultur og idrett på 43,2 mill. kroner. Av disse gikk 28,1 mill. kroner til kulturområdet og 15,1 til idrett.

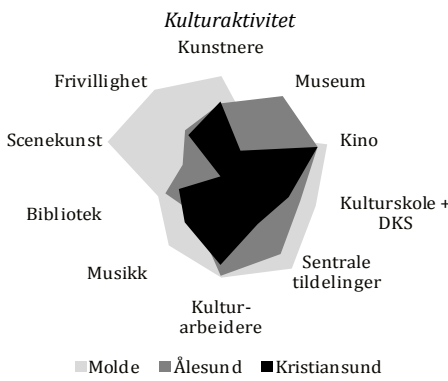


Figuren over viser nettoutgifter til kultur og idrett per innbygger. Kristiansund brukte mer penger på kultur og idrett enn snittet i kommunegruppe 13 (K13), men lavere andel på kultur. Av utgiftene til kultur var det drift av bibliotek og kulturskole samt støtte til ulike arrangement som var de største utgiftspostene. Utgiftene til kultur økte noe i Kristiansund fra 2011 til 2012.

Kristiansund har 88 lag og foreninger som mottar tilskudd av kommunen og i forhold til størrelsen er dette høyt. Målt antall innbygger per forening som mottar tilskudd, rangeres Kristiansund som nummer 5 innad i K13 med 274 innbyggere per forening hvor Stjørdal kommune toppe med 207 innbyggere per forening. Foruten kino og bibliotek er kulturskolen en betydelig del av det kommunale kulturtilbudet. Skolen har 395 elever, noe som utgjør 9 % av alle innbyggere mellom 6-20 år, hvor tilsvarende gjennomsnitt i K13 er 9,6 %.

Hvert år publiserer Telemarksforskning "Norsk kulturbarometer", som er en oppsummering av tilgjengelig statistikk for hver kommune på kulturområdet. Basert på dataene regnes det ut en score relatert til den beste kommunen for hvert område.

Figuren under viser scoren for Kristiansund sammenlignet med Molde og Ålesund. Kristiansund har lavere score på de fleste områder noe som i hovedsak skyldes at byen har færre etablerte kulturinstitusjoner.



Figuren viser noe av aktiviteten tilknyttet kommunens del av kulturtilbudet. I snitt kan vi si at hver innbygger gikk 2,5 ganger på kino og besøkte biblioteket 3,5 ganger i 2012, noe som er litt under snittet. På dette området vil kommuner som har mange tilreisende besøkende få høye tall og for kommunene i K13 gjelder det de fleste.



Enhetsleder Per Inge Storvik

Atlanten idrettspark

Enheten og tjenestene

Atlanten Idrettspark fremstår som en utviklingsorientert aktivitetspark. Parkens visjon er *Vi skal gjøre folk glade*. Idrettsparken ønsker å tilby innbyggere i regionen og tilreisende gjester et optimalt tilbud av tjenester med høy kvalitet. Enheten innbefatter idrettshall, badeland, badetøybutikk, kafé og solarium. Trenings- og fysioterapisenter er tilknyttet anlegget gjennom utleie.

Idrettshallen er tilpasset de fleste idrettsgrener samt skoleidrett.

Atlanterhavsbadet ble åpnet i 2005 og har vært et kjempeløft for både Nordmøre og Romsdals regionen. Badet har fasiliteter som familie-, velvære og idrettsavdeling. I tillegg til vanlige badeaktiviteter er det fast utleie til svømme-klubber, dykkerklubb, revmatikere, helsesports-lag og babysvømming. Badet tilbyr også forskjellige typer gruppetrim, bursdagsfeiring, Funballz, skliekonkurranser og vanndisco. Badet benytter kameraovervåking for å ivareta sikkerheten til publikum.

Atlanterhavsbadet er av Forbrukerrådet kåret til det fjerde beste badet i Norge, og beste badeland i Møre og Romsdal og Sør-Trøndelag med terningkast 5 av Sunnmørsposten.

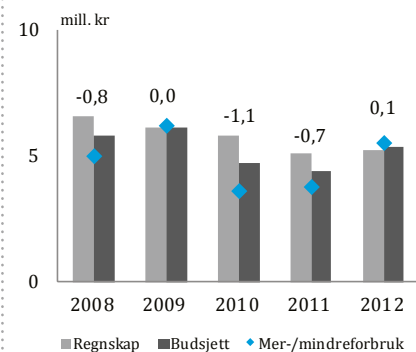
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 137 000 kroner. Økte driftsutgifter til sykevikar og tilsvarende økte driftsinntekter fra refusjon sykkelønn utgjør den største delen av avviket. Enøk-tiltak og moderate strømpriser i 2012 sørger for et mindreforbruk i enheten.

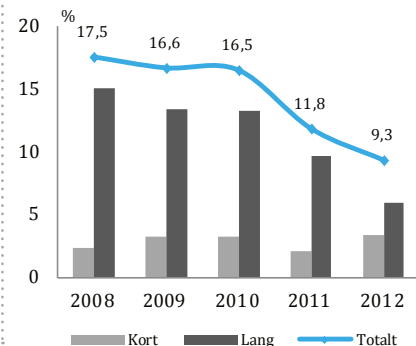
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt, mens langtidsfraværet er betydelig redusert. Det har vært fokus på tett oppfølging ved sykefravær, men det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak utover dette i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 20,4 årsverk fordelt på 40 ansatte. Reduksjon i årsverk skyldes en nedbemanning i kafévirksomheten.

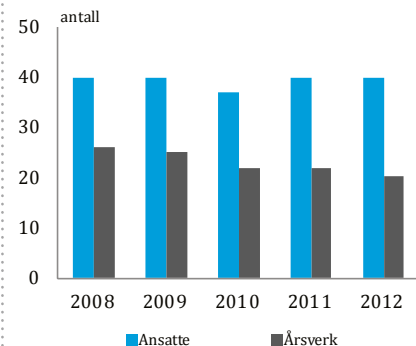
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Elisabeth Soleim

Kristiansund bibliotek

Enheten og tjenestene

Enheten omfatter hovedbibliotek og en filial. Biblioteket er en viktig kultur- og kunnskaps-formidler i lokalsamfunnet. Tilbudet er gratis og tilgjengelig for alle.

Voksenavdelingen har en stor samling med skjønn- og faglitteratur og et godt utvalg av lydbøker, dvd-filmer, tidsskrifter og aviser. *Musikkavdelingen* har bøker, noter og cd-plater. Lokalsamlingen inneholder lokalhistorisk litteratur, lokalaviser på mikrofilm og et omfattende lokalhistorisk arkiv. Skipshistorisk samling inneholder bøker relatert til norsk og internasjonal skipsfartshistorie. Samlingen som tilhører Norsk Skipsfartshistorisk forening, er plassert ved biblioteket og kan brukes av alle interesserte. Bibliotekets *barne- og ungdoms-avdeling* består av bøker, lydbøker, dvd-filmer og cd-plater for barn i alle aldre. Biblioteket har i 2012 kjøpt inn en del dataspill for PC og PS3, både for barn og voksne.

I tillegg til å låne ut materiale fra egen samling, tilbyr biblioteket publikum hjelp til å finne relevant litteratur og informasjon de har behov for til studier, jobb og fritid.

Av bibliotekets mange tilbud kan nevnes: Besøk av tre forskjellige klassetrinn i grunnskolen med informasjon om biblioteket og litteratur-formidling, lesestunder for barn, orientering om lesing og litteratur på foreldremøter i barnehager og på skoler, bokprat for voksne "Bokfredag", egen hjemmeside med informasjon om biblioteket, bokomtaler og månedlig nyhetsbrev samt at biblioteket også har sin egen side på Facebook. Biblioteket har datamaskiner med internett, skanner og skriver og trådløst nett til bruk for publikum. Det gis brukeropplæring og bokprat på forespørsel.

Kristiansund bibliotek er en del av en transport-ordning for bibliotekene i Møre og Romsdal. Samtidig med et felles katalogsøk for bibliotekene i Norge, har dette ført til at biblioteket opplever økt etterspørsel etter materiale fra våre samlinger fra andre bibliotek, både i Møre og Romsdal og landet for øvrig.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 114 000 kroner. Økte inntekter kommer som en følge av sykkelønsrefusjon og ekstraintekter ved salg av bibliotekjenester til Gjemnes kommune. I tillegg til salg av 20 % biblioteksjefstilling til Gjemnes kommune har

Kristiansund bibliotek i 2012 bistått ekstra på Gjemnes folkebibliotek på grunn av sykefravær. Det er blant annet holdt 8 eventyrstunder. Merutgifter er knyttet til innleie av vikarer ved sykefravær og innkjøp av en del nytt inventar til bibliotekets barneavdeling. Det har ikke vært mulig å skaffe kvalifiserte vikarer til å dekke opp for alt fraværet, dette har ført til et mindreforbruk for enheten.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttids-fraværet er lavt, langtidsfraværet står for økningen. Det har ikke vært gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012. Regelmessige personalmøter og medarbeidersamtaler med alle ansatte har vært gjennomført.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 7,3 årsverk fordelt på 8 ansatte. Bemanningen er uforandret fra 2011. Gjemnes kommune kjøper 20 % biblioteksjefersurs fra Kristiansund bibliotek for å oppfylle kravene i Bibliotekloven om biblioteksjef med fagutdanning.

Mål og måloppnåelse

Kvalitetssikre og utvikle tjenestetilbudet: Gjennomført brukerundersøkelser.

Økte reklameinntekter: Ikke utført.

Øke kompetansen til ansatt: Ansatte har vært på flere forskjellige kurs og konferanser - matmesse, badeteknisk messe, salg og service samt teknisk kurs. Alle ansatte inkludert vikarer har vært gjennom HLR (hjerte-lunge-redning), hjertestarter og førstehjelp.

Mål og måloppnåelse

Indeksering og tilgjengeliggjøring på internett for deler av det lokalhistoriske arkivet etter Einar Thurn Christensen: Ferdigstilt, lanseres våren 2013.

Ominnredning av bibliotekets barne-avdeling for å tilrettelegge for nye tilbud: Ominnredningen er fullført.

Slutføre arbeidet med registrering av bøker i magasin på Frei filial: Arbeidet er slutført.



Enhetsleder Ørnulf Michelsen

Kristiansund kulturskole

Enheten og tjenestene

Kulturskolen ble etablert høsten 1969 og på Frei i 1998. Skolens hovedmålgruppe er barn og unge som ønsker opplæringstilbud innen musikk, teater og kunst. Elevene undervises enkeltvis eller i grupper. Lærerne er ansatt i Kristiansund kommune eller hos en samarbeidspartner.

Kulturskolen har utviklet seg fra musikk-skole til å omfatte musikk, teater og visuelle kunsthøgskolen. Skolen hadde i en periode også et sirkustilbud. Det er etablert samarbeidsavtaler og samarbeidsordninger, også utenfor kommunegrensene. I tillegg til å drive egen virksomhet samarbeider kulturskolen med skoleverket, lokalt kulturliv, blant annet 5 korps, Operaen i Kristiansund, Møre og Romsdal fylkeskommune og Averøy kommune. Bak dette ligger intensjonen om kulturskolen som kulturfaglig ressurs- og servicesenter for det lokale kulturliv, i samsvar med alle sentrale planer og utredninger som er kommet de seneste år, blant annet *Kulturskoleløftet* fra september 2010.

I statsbudsjettet for 2013 foreslår regjeringen å bevilge 73,8 mill. kroner til en uketime med kulturskoletilbud i skole/SFO-tiden på barne-trinnet fra høsten 2013. Bakgrunnen er ønsket om å gjøre kulturskoletilbudet tilgjengelig for alle, og ordningen er tenkt som et samarbeid mellom kulturskolen og skole/SFO. Det vil bli vurdert om kulturskolen skal tillegges ansvaret for planlegging, organisering og gjennomføring av tiltaket i nært samarbeid med skole/SFO.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 296 000 kroner. Det negative avviket i brutto driftsutgifter skyldes vikarordninger og lønnsøkninger hos samarbeidspartner, samt økte driftsutgifter ved Atlanten ungdoms- og kulturskole. På inntektsiden ble salg av varer og tjenester svakere enn antatt, men økte refusjoner fra NAV og andre samarbeidspartnere førte likevel til at enheten fikk positivt resultat i 2012.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er gått noe ned i forhold til 2011, mens langtidsfraværet er uendret. Enheten har gjennomført både tilretteleggingstiltak og tett oppfølging. Enheten igangsatte høsten 2012 et arbeidsmiljøprosjekt i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 18,1 årsverk fordelt på 27 ansatte. Bemanningen har økt med 0,3 årsverk fra 2011. Det vil hvert år

være mindre avvik i forhold til behov for tjenester fra samarbeidspartner. Administrasjonen består i skoleåret 2012/2013 av enhetsleder i 100 % stilling, nestleder i 40,42 % stilling, og undervisningsinspektør i 100 % stilling. Stillingen som nestleder er i kombinasjon med undervisnings- og dirigentstilling, og i inspektørressursen ligger også musikkkoordinatorkompetanse.

Mål og måloppnåelse

Fullføre første skoleår med utviklingsprosjektet Kulturlauget – den kulturelle eleven:

1. prosjektår ble avsluttet med 4 2-dagers verksteder på 3 barneskoler. Kulturskolen presenterte verkstedet sitt på kulturtorget i Molde i februar og deltok i referansegruppen på fylkesplan. Det ble laget presentasjon i fellesbrosjyre for fylket og utarbeidet egen informasjonsfolder for lokalt bruk.

Kartlegge årsaker til utskifting i elevmassen: Brukerundersøkelse i forhold til elever som slutter ble utarbeidet høsten 2012, men den tekniske løsningen ble ikke ferdig. Gjennomføring planlegges våren 2013.

Organisasjonskultur – utviklingsprosjekt i samarbeid med Atlanten videregående skole og Operaen i Kristiansund: De tre partene innledet gjennomgang av samarbeidet rundt musikerordning. I tillegg igangsatte kulturskolen i samarbeid med bedriftshelsetjenesten et gruppebasert prosjekt rundt arbeidsmiljø.



Enhetsleder Eigunn Stav Sætre

Kultur og næring

Enheten og tjenestene

Enheten driver kommunens kultur- og næringsarbeid med en ambisjon om å styrke regionen som et godt og inspirerende sted å bo og leve. Enheten kombinerer en bredde av forvaltnings- og utviklingsoppgaver innen områdene næring, kunst, kultur og fysisk aktivitet, og med et spesielt fokus på frivilligheten. En viktig dimensjon i arbeidet er kultur som en vesentlig kilde til god helse for alle mennesker. Gjennom faglig og økonomisk samarbeid innen en rekke prosjekter og satsinger, etablerer enheten gode arenaer og muligheter for målgrupper med ulike forutsetninger og behov. Enheten drifter blant annet *Opplevelseskortet* i samarbeid med NAV, tilrettelegger for kulturelle opplevelser for eldre, utviklingshemmede og fremmedkulturelle, og stimulerer til et rikt kulturliv for barn og unge ved å utvikle og drive rusfrie kultur- og fritidstiltak for målgruppen i tett samarbeid med andre aktører.

Enheten skal bidra til å sikre alle innbyggere god tilgang til bredden av kulturfeltet, både som publikum og utøvere, og legger opp til en styrket satsing for å skape funksjonelle og tilgjengelige øvings- og fremføringslokaler med moderne og praktiske fasiliteter. Enheten drifter Festiviteten og Caroline kino- og konferansesenter, og skal i tilknytning til disse og eventuelt nye lokaliteter utvikle en drift som er kompetent, imøtekommende og fleksibel.

Enheten jobber mot mange ulike fagmiljøer og utviklingsaktører, og er aktiv innen ulike formelle og uformelle nettverk. Gjennom kultursamarbeidet i nettverket *Byer i Midt-Norge* samarbeider vi med Trøndelagsbyene om viktige kulturpolitiske satsinger. Enheten deltar også i Kulturnett Nordmøre og har faste møter med kulturenhetene i Ålesund og Molde. I tillegg arbeider enheten med prosjekter, rådgivning og annet arbeid med grenseflate mot kulturminner og kulturminnevern.

Enheten er sekretariat og rådgiver for ulike råd og utvalg og forvalter kommunalt og regionalt næringsfond. I tillegg er enheten kommunens saksbehandlere for tilskudd til frivilligheten. Som en forlengelse av dette arbeidet jobber vi aktivt med å innhente ytterligere midler gjennom regionale og nasjonale tilskuddsordninger.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 471 000 kroner. Avvik i brutto driftsinntekter og driftsutgifter skyldes blant annet mottak og

videreformidling av spillemidler med 5 100 000 kroner og andre mottatte refusjoner med krav om motytelser. Enhetens merforbruk skyldes økt tilskudd livssyn på 208 000 kroner og dekning av utlegg, forsikring, refusjoner og skadesoppgjør for kunstisbanen med til sammen 367 000 kroner.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er redusert, mens langtidsfraværet har økt. Sykefraværet er ikke arbeidsmiljørelatert. Enheten har arbeidet kontinuerlig med å redusere sykefraværet gjennom faglig utvikling, teamarbeid og andre tiltak.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 12 årsverk fordelt på 13 ansatte. Økt bemanning skyldes ansettelse av egen teknisk leder, basert på behov for en spesifikk kompetanse og kapasitet i Festiviteten i anledning drift og utleie. Ett årsverk er knyttet til prosjektet Kristiansund kirke, kunst og kulturakademi. Enheten har i 2012 også solgt kompetanse til Averøy kommune for å bistå i behandlingen av spillemidler.

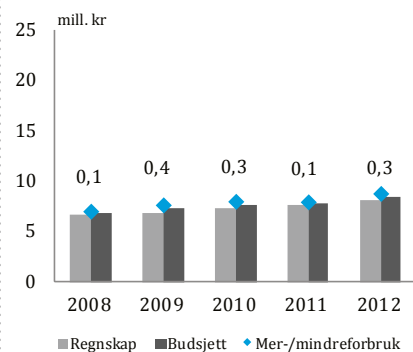
Mål og måloppnåelse

Strategisk videreutvikling av kultur- og næringsområdet i tett samarbeid med lokale/regionale partnerskap, med fokus på kulturbasert samfunnsutvikling: Ferdigstilt forprosjektet for opera- og kulturhus i tett samarbeid med Operan i Kristiansund, Nordmøre museum, bibliotek og kulturskole.

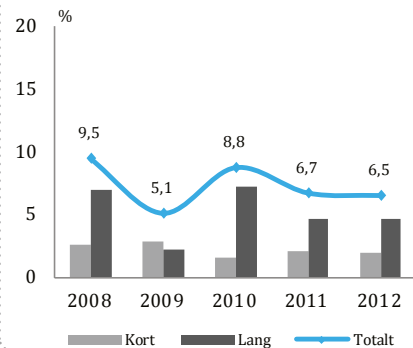
Tilrettelegging for vekst av lokalt og regionalt næringsliv med spesiell fokus mot underleverandørindustrien, petroleumsnæringen, marin sektor og reiseliv: Igangsatt en rekke prosjekter, etablering av faste kontordager for Innovasjon Norge, økt satsing på samarbeid med Bølgen næringshage, Knudtzonsenteret, KOM vekst, Nordmøre næringsråd, By'n Oss Kristiansund, Destinasjon Kristiansund og Nordmøre, Kristiansund og Nordmøre havn samt Møre og Romsdal fylkeskommune.

Videreutvikling av Kristiansund som regionsenter innenfor kultur- og næringsområdet med fokus på samhandling med ulike og relevante samarbeidspartner / kommuner: Samarbeid med Kulturnett Nordmøre og Byer i Midt-Norge, spesielt samarbeid initiert med Averøy kommune i forbindelse med "bolystysatsing".

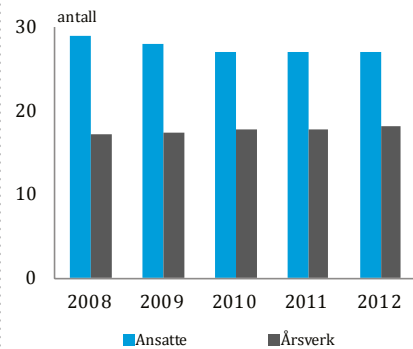
Netto resultat



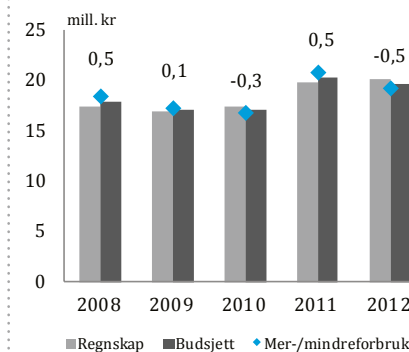
Sykefravær



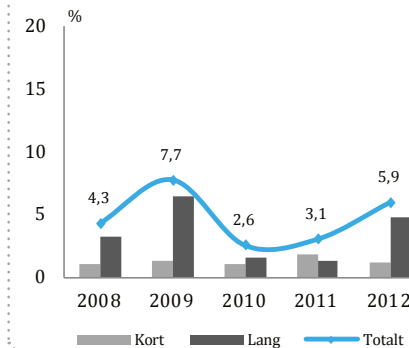
Ansatte og årsverk



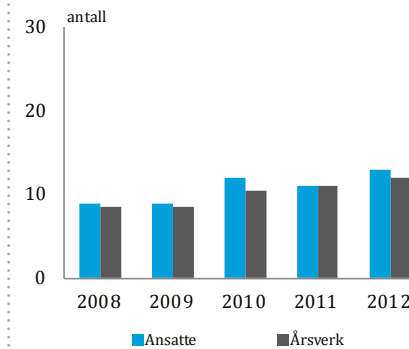
Netto resultat

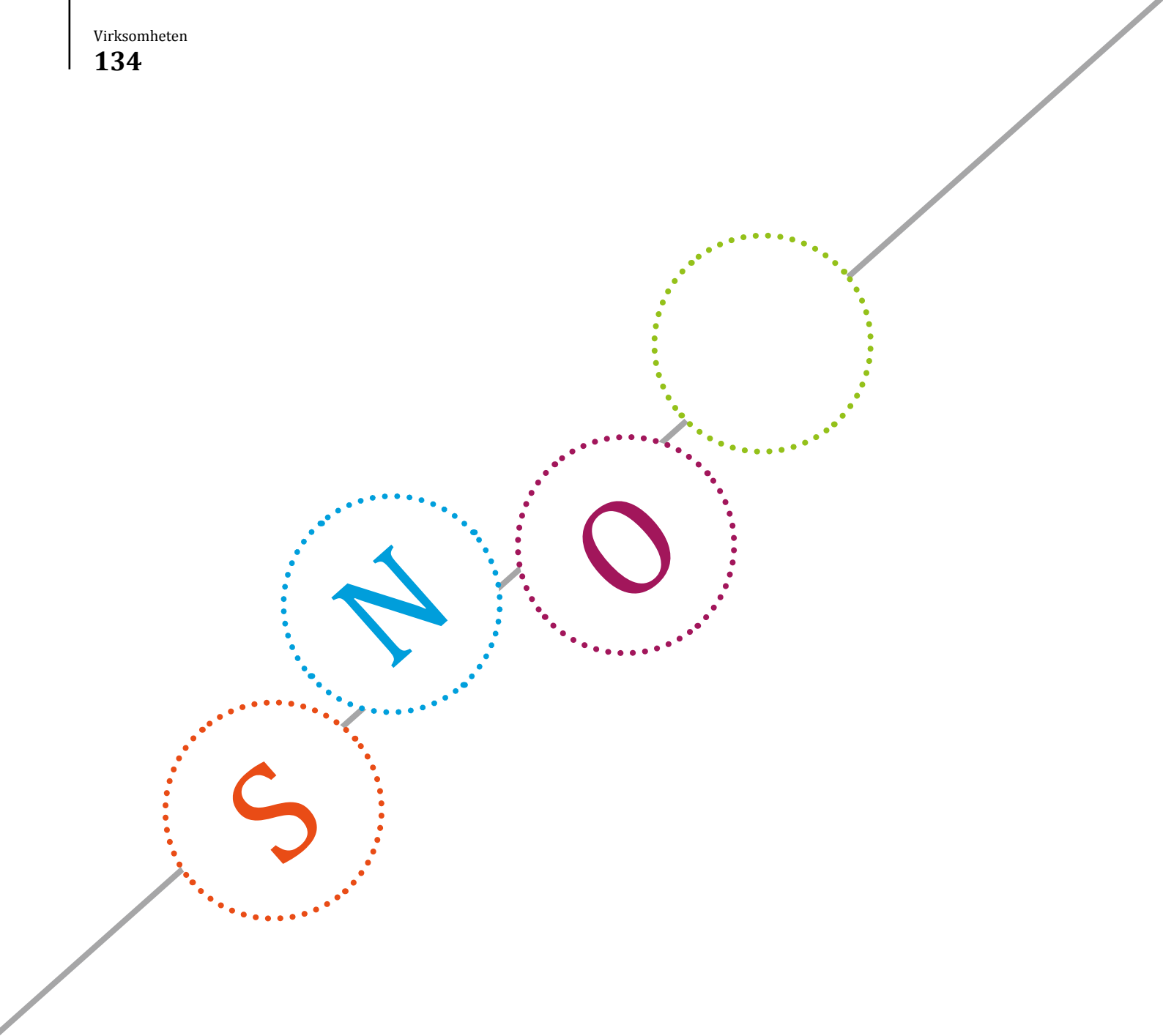


Sykefravær



Ansatte og årsverk

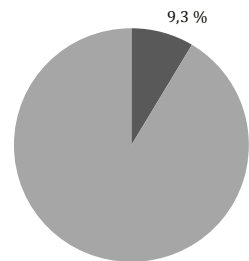




Helse og sosial

- Barnevern
- Helsestasjoner
- Skolehelse
- Legetjenester
- Miljørettet helsevern
- NAV-kontor

Virksomhetsområdet omfatter barnevern, helsestasjoner, skolehelsetjenester, legetjenester, miljørettet helsevern samt NAV-kontor.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 151,7 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

BARN, FAMILIE, HELSE. Samordning av tjenester og tiltak til barn, unge og familier er en viktig oppgave for kommunen. Barneverntjenesten er et interkommunalt samarbeid som betjener 2 kommuner. Tjenesten skal sikre at barn og unge får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, samt bidra til trygge oppvekstvilkår.

Barnevernets ansvar og oppgaver er lovfestet. Det kom inn 241 nye meldinger til barnevernet i 2012. Dette er 29 flere enn i 2011. Helsestasjons-tilbudet omfatter i hovedsak barn fra 0-5 år og deres foreldre/foresatte. Helsestasjonen er et lavterskeltilbud som har til hensikt å fremme psykisk og fysisk helse, gode sosiale og miljømessige forhold samt forebygge sykdommer og skade. Tilbudet omfatter også helsestasjon for ungdom i alderen 13-20 år. Skolehelsetilbudet omfatter barn fra 6-20 år og deres foreldre/foresatte. Skolehelsetjenesten er en videreføring av helsestasjonstilbudet og skal i samarbeid med skolens personell, elever og foreldre skape en helsefremmende skole, med vekt på helse, trivsel og sikkerhet. Helsetjenesten har egen kommune-psykolog. Kommuneoverlegen ivaretar kommunens ansvar for samfunnsmedisin og miljørettet helsevern, herunder kommunens legevaktordning som er et interkommunalt samarbeid for 4 kommuner.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten har i 2012 medvirket i *Levekårsprosjektet*. Prosjektet er beskrevet under området "Befolkning og levekår" i strategidelen.

I tillegg har enheten medvirket i:

- Prosjektet *Tverretattlig og tverrfaglig samarbeid for ungdom* – lavterskeltilbud som skal sikre samarbeid og koordinering for ungdom med lettere psykiske plager
- Prosjektet *Bekymringsfullt fravær i ungdomsskolen* - sikre systematisk tidlig intervensjon med felles tiltakskjede for ungdom som er i faresonen
- Prosjektet *Foreldreskolen* - sikre likeverdig veiledning i praktisk oppfølging av småbarn i det norske samfunn
- Opplæringsprogrammet *Tidlig intervensjon* - sikre opplæring til alle ansatte i tidlig intervensjon knyttet til risikogruppene barn som pårørende av foreldre med

rusproblemer og psykisk sykdom

- *Forsterket helsestasjon* - sikre likeverdig tilbud til flyktninger, med ønske om å utvide målgruppen til minoritetsspråklige og barn av rus og psykisk syke foreldre

Enheten har ansvaret for å utarbeide kommunal handlingsplan for arbeid med vold i nære relasjoner, samt forestå oppbygging av psykososialt kriseteam. Utover dette har enheten gjennomført ulik grad av fagutvikling samt drevet utviklingsarbeid innenfor flere områder gjennom deltagelse i ulike nettverk og samarbeid.

NAV KRISTIANSUND. Kontoret utfører oppgaver som kommunen er pålagt i henhold til ulike lovverk og organiserer tjenester som tidligere var hos sosial, trygde- og arbeidskontoret. Kontoret har også ansvar for kommunens flyktningtjeneste, samt tjenester fra Husbanken.

NAV sin strategi er først og fremst å bidra til at flere kommer i arbeid. I tillegg er NAV spesielt opptatt av at ungdom fullfører videregående skole, slik at de kommer seg inn på arbeidsmarkedet. Ved utgangen av 2012 var det 75 personer med sosialhjelp som hovedinntektskilde, en nedgang på 10 personer fra 2011. Antall sosialhjelpstilfeller totalt i 2012 var 609. Av disse var hele 179 mellom 18-24 år. Tilsvarende tall for 2011 var 619 og 177. Det ble utbetalt 17,7 mill. kroner i sosialhjelp i 2012 mot 19,1 mill. kroner i 2011. I enheten samarbeides det om å benytte både statlige og kommunale virkemidler til beste for innbyggerne. Samarbeidet er nedfelt i en samarbeidsavtale vedtatt av bystyret.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten har i 2012 medvirket i *Aktiv kommune* og *Berganprosjektet*. Prosjektene er beskrevet under områdene "Organisasjon og personale" og "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen.

I tillegg har enheten gjennomført:

- *Starter'n* hvor ungdom formidles til aktivitet/avklaring innen 3-5 dager
- *Arbeidsrelaterte tiltak for ungdom med rusproblematikk* som skal styrke muligheten for å komme i arbeid

- *Koordinerende tillitsperson rus* som skal bidra til at personer med rusrelaterte problemer skal få et mer tilgjengelig, helhetlig og individuelt tilpasset tjenestetilbud
- *Økonomisk rådgivning* hvor formålet er å bedre rutiner og praksis innenfor området
- *Fagutvikling i NAV* i samarbeid med NTNU

Utover dette samarbeider enheten med Høgskolene i Trondheim og Volda ved å gi praksis for bachelor studenter samt bidra til bedre undervisning ved skolene.

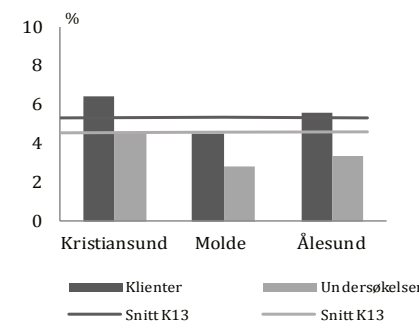
KOSTRA. Innenfor området helse og sosial ligger barneverntjenesten, kommunehelsetjenesten og sosialtjenesten. Netto utgifter på området var i 2012 på 40,4 mill. kroner til barnevern, 38,5 mill. kroner til sosialtjenesten og 47 mill. kroner til kommunehelse. Kristiansund hadde noe lavere utgifter per innbygger enn snittet i K13 innefor sosialtjenesten (1 596 kroner mot 1 805 kroner), like utgifter for kommunehelse med 1 810 kroner og noe høyere utgifter til barnevern (1 674 kroner mot 1 452 kroner) for K13.

Hoveddelen av kommunehelsetjenesten knytter seg til helsestasjon, legetjeneste, fysioterapi og rehabilitering. Av kommunens utgifter på 47 mill. kroner var 19,7 mill. kroner tilknyttet helsestasjon, skolehelse og forebygging, mens 27,3 mill. kroner knyttet seg til fastlege, fysioterapi og diverse andre kommunehelsetjenester. Kristiansund ligger rundt gjennomsnittet med 8,7 fastleger og 9,0 fysioterapeuter per 10 000 innbyggere.

Barnevernet arbeider med hjelpetiltak for barn i opprinnelig familie, oppfølging og tiltak overfor barn der barnevernet har overtatt omsorgen, samt undersøkelser opp mot utsatte barn. Klientandelen, gjengitt i figuren til høyre, måler hvor stor del av kommunens barn mellom 0-17 år som enten mottar hjelp i familien eller er under barnevernets omsorg. Figuren viser at Kristiansund har en høy klientandel sammenlignet med snittet av kommunene i K13. Kristiansund hadde en klientandel på 6,4 % hvorav 17 % var barn hvor barnevernet hadde overtatt omsorgen, tilsvarende gjennomsnittet i

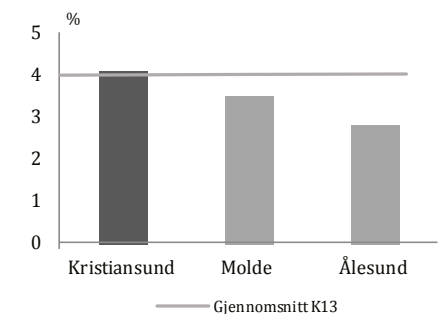
K13. Fra 2011 til 2012 økte antallet klienter i Kristiansund med 26 til 327 barn. Antallet undersøkelser økte med 32 til 231 i samme periode.

Barnevernsklienter og undersøkelser



Omkring halvparten av utgiftene til sosialtjenesten går til råd og veiledning gjennom NAV-kontoret, mens resten er utbetaling gjennom ulike støtteordninger. Figuren under viser andelen sosialhjelpsmottakere i prosent av alle innbyggere mellom 20-66 år. I Kristiansund var 4,1 % av denne aldersgruppen mottakere av sosialhjelp, noe som er like over snittet for K13. Andelen er betydelig høyere enn andelen i Molde og Ålesund. Kristiansund hadde 26 årsverk i sosialtjenesten mot 104 i Molde og 79 i Ålesund.

Andel sosialhjelpsmottakere





Enhetsleder Åse Bjerkestrand

Barn, familie, helse

Enheten og tjenestene

Enheten har flere tjenesteområder. Barnevern-tjenesten er interkommunal med Averøy, og Kristiansund er vertskommune. Tjenesten er lokalisert på Frei med en fast kontordag per uke på Averøy. Helsestasjon og skolehelsetjenesten med to helsestasjoner, en på Frei og en i sentrum, helsestasjon for ungdom er lokalisert i Myra. I tillegg ivaretar enheten skolehelsetjeneste. Kommuneoverlege med miljørettet helsevern har tilhold på Frei. Interkommunalt legevakt-samarbeidet med Gjemnes, Tingvoll og Averøy. Kristiansund er vertskommune. Administrasjon av interkommunalt voldtekstmottak. Enhetsleder er leder for kommunens kriseteam. Kommune-psykologen og familierapeut har det faglige ansvaret i tett samarbeid med 2. linjetjenesten.

Barneverntjenesten skal sikre at barn og unge får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, trygge oppvekstvilkår, samt drive forebyggende og tverrfaglig arbeid. Tjenesten gir råd og veiledning, undersøkelser, iverksetter og følger opp hjelpe- og omsorgstiltak. Tjenesten er organisert i to team - mottak samt undersøkelse/hjelpe- og omsorgstiltak. Tjenesten utreder søknader om adopsjon. Tjenesten har nært samarbeid med kommunens kommuneadvokater. *Helsestasjon- og skolehelsetjenesten* driver helsestasjon for barn og unge, skolehelsetjeneste på 9 grunnskoler og 2 videregående skoler, vaksinasjonskontor, helsetilbud til flyktninger med forsterket helsestasjon, svangerskapsomsorg, fysioterapi og familieteam med kommunepsykolog. Tjenesten jobber forebyggende og tverrfaglig i forhold til barn, unge og familier. Deler av tjenesten gir også behandling. Tjenesten fikk ansatt kommune-psykolog fra 2012. Enheten administrerer også *legjetjenesten* som omfatter kommunalt legearbeid for barn og unge, fastlegeordningen og turnuslege. Voldtekstmottaket ble videreført i 2012. Kommuneoverlegen har ansvar for samfunnsmedisin, miljørettet helsevern og AMK. Det er tilsatt egen legevaktsansvarlig lege. Miljørettet helsevern skal ha oversikt og tilsyn med alle forhold innen miljø og helse og kan gi utbedringspålegg.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 308 000 kroner. Enheten ble tilført 4 mill. kroner i løpet av året gjennom budsjettjusteringer i bystyret. 1 mill. kroner til legevakt, 2,5 mill. kroner til barnevern og resten fordelt over flere tjenesteområder. Stor aktivitet og økte utgifter i flere tjenester blant annet barnevern, vaksinasjon og legevakt, har også medført økte

inntekter i form av refusjoner og salgsinntekter.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet er redusert. Det har vært gjennomført målrettede tiltak for økt nærvær. Det er gjennomført faste HMS-møter i begge de største tjenesteområdene. Tiltak som er gjennomført er tilbud om trening i arbeidstiden, HMS-/arbeidsmiljødager, ulike sosiale arrangement. IA-oppfølgning i tråd med retningslinjene. Alle ansatte i barneverntjenesten mottar ekstern veiledning i gruppe.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 50,5 årsverk fordelt på 55 ansatte, hvorav 5,6 årsverk er knyttet til interkommunalt samarbeid om barnevernstjenester. Den moderate økningen i bemanningen fra 2011 er knyttet til barnevern-tjenester. Videre har enheten 0,3 årsverk knyttet til interkommunalt legevaktsamarbeid og interkommunalt voldtekstmottak. Om lag 1,1 årsverk har vært benyttet til prosjektarbeid i enheten hele eller deler av 2012.

Mål og måloppnåelse

Barneverntjenesten - dreie fokus mer over på forebygging og tiltak i hjemmene: Videreført foreldreveiledningskurset *De utrolige årene* og samarbeidet med Sødalen motor. Barnevernet deltar i en rekke ulike tverretatlige samarbeidsfora. Kompetanseheving gjennom implementering av Kvello-modellen for undersøkelser og evaluering av hjelpetiltak. Miljøterapeutstilling vedtatt opprettet i mai 2013.

Helsestasjon-/skolehelsetjeneste - utvikle samarbeidsrutiner for elever i ungdoms- og videregående skole i samarbeid med andre. Økt fokus på fraværsoppfølging i skolen: Prosjektet *Tverrfaglig samarbeidsrutiner* for elever i ungdom- og videregående skole ble igangsatt, men ikke ferdigstilt i 2012. Prosjektet *Fraværsoppfølging i skolen* ble gjennomført og rutiner utarbeidet, ansvar for oppfølging ble overført til kommunalsjef for skole.

Legjetjeneste - innarbeide bedre rutiner for informasjon og kommunikasjon mellom fastlegene og kommunen: Samarbeid med legene som har kommunalt legearbeid tilknyttet helsestasjon-/skolehelsetjeneste ble satt i system. De øvrige kommunale legeoppgaver er lagt til kommuneoverlege for sykehjemmene.



Enhetsleder Geir Obed Nordli

NAV Kristiansund

Enheten og tjenestene

I NAV Kristiansund samarbeides det om å benytte både statlige og kommunale virkemidler til beste for innbyggerne. Samarbeidet er nedfelt i en samarbeidsavtale vedtatt av bystyret. Målgruppen ytes helhetlige tjenester som innebærer både kommunale og statlige virkemidler. De kommunale tjenestene er integrert i en helhetlig lokal NAV-organisasjon. NAV Kristiansund er inndelt i *mottaksavdeling, oppfølgingsavdeling* og en *avdeling for stab/støtte/utvikling*. Ut over dette er det en rekke team og funksjoner. Organisasjonen har til sammen 56 faste stillinger.

NAV Kristiansund utfører de oppgaver kommunen er pålagt i henhold til ulike lovverk. Sentral lovgivning er lov om sosiale tjenester i NAV, lov om arbeids- og velferdsforvaltningen og introduksjonsloven. Sentrale oppgaver i henhold til sosialtjenesteloven er råd og veiledning, avklaring, bistand til å komme i arbeid og aktivitet, inntektssikring, gjeldsrådgivning, rehabilitering og individuell oppfølging. I henhold til introduksjonsloven yter NAV Kristiansund tjenester til nyankomne flyktninger på en slik måte at den enkelte skal bli selvhjulpne og være i stand til å benytte ordinære muligheter i lokalsamfunnet. NAV Kristiansund retter seg mot et mangfold av brukere med ulike oppfølgingsbehov, fra midlertidig inntektssikring (sosialhjelp), til planmessig oppfølging gjennom kvalifiserings- og introduksjonsprogram og annen type tett individuell oppfølging.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 2 090 000 kroner. Antall sosialstønadsmottakere har gått betydelig ned fra 2009, men det har vært kun en minimal nedgang fra 2011 til 2012. Det har videre vært en faktisk reduksjon i utgifter til sosialhjelp med 1,4 mill. kroner fra 2011 til 2012, men likevel har det vært et overforbruk i forhold til budsjettet. Reduksjon i sosialhjelpsutgifter har blant annet sin årsak i satsing på forebyggende tiltak som *Starter'n* og innleie av spesialist (konsulenttjenester) til særskilt vanskelige saker innen rus/psykiatri. Merforbruket skyldes betydelige kostnader til eksternt kjøp av midlertidige opphold/bolig (camping, pensjonat og hotell), på grunn av manglende kommunale akutt-boliger. Særskilt merforbruk knyttes også mot bruk av kommunal ordning/forpliktelse som KVP - kvalifiseringsprogram.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttids-

fraværet har vært stabilt, mens langtidsfraværet har økt. Sykefraværet følges opp jevnlig av både ledelse og lokalt AMU (arbeidsmiljøutvalg ved NAV). Arbeidspresset ved NAV generelt kan i noen grad ha medvirket til sykefravær. Lokalt AMU har imidlertid vurdert situasjonen slik at fraværet i liten grad skyldes forhold ved arbeidsplassen. I samråd med vernetjenesten gjennomføres det årlige medarbeiderundersøkelser. Pålegg fra Arbeidstilsynet er fulgt opp og lukket.

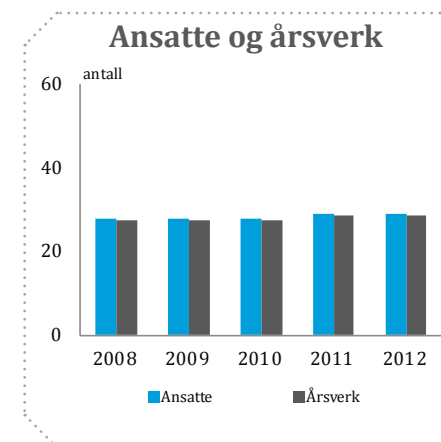
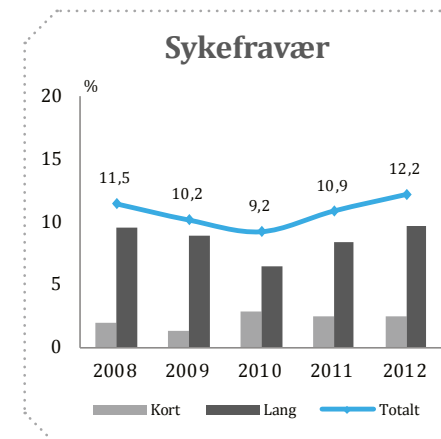
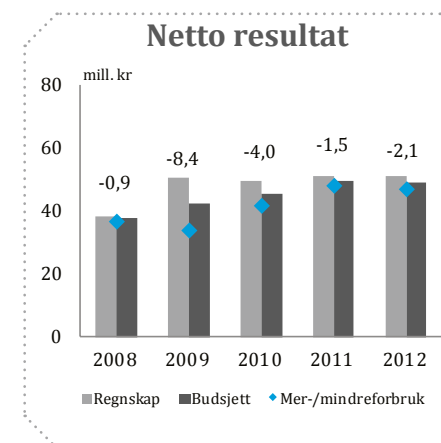
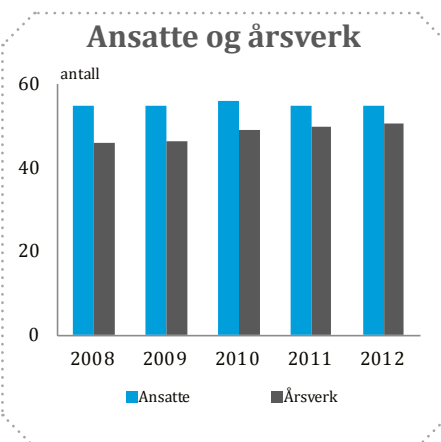
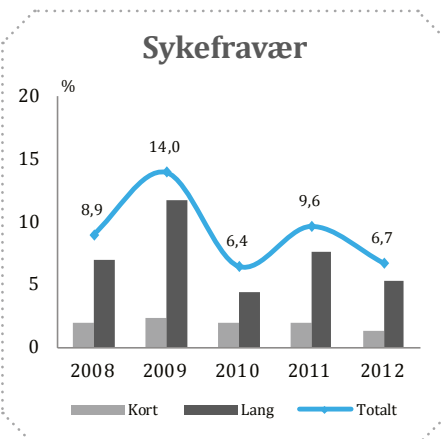
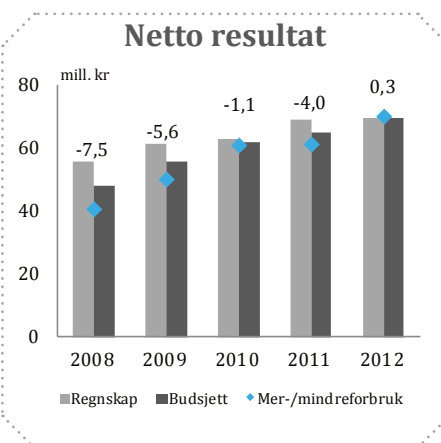
ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 28,5 årsverk fordelt på 29 ansatte. Bemanningen er uforandret fra 2011. Utover dette har enheten om lag 0,5 årsverk knyttet til interkommunalt samarbeid med NAV-kontorene i Averøy, Smøla, Gjemnes og Aure innenfor området økonomisk rådgivning. I tillegg hadde enheten i 2012 tre prosjektstillinger innenfor rusfeltet med fokus på arbeid/aktivitet. Enheten har også vært læreopplæringsplass for en lærling i 2012.

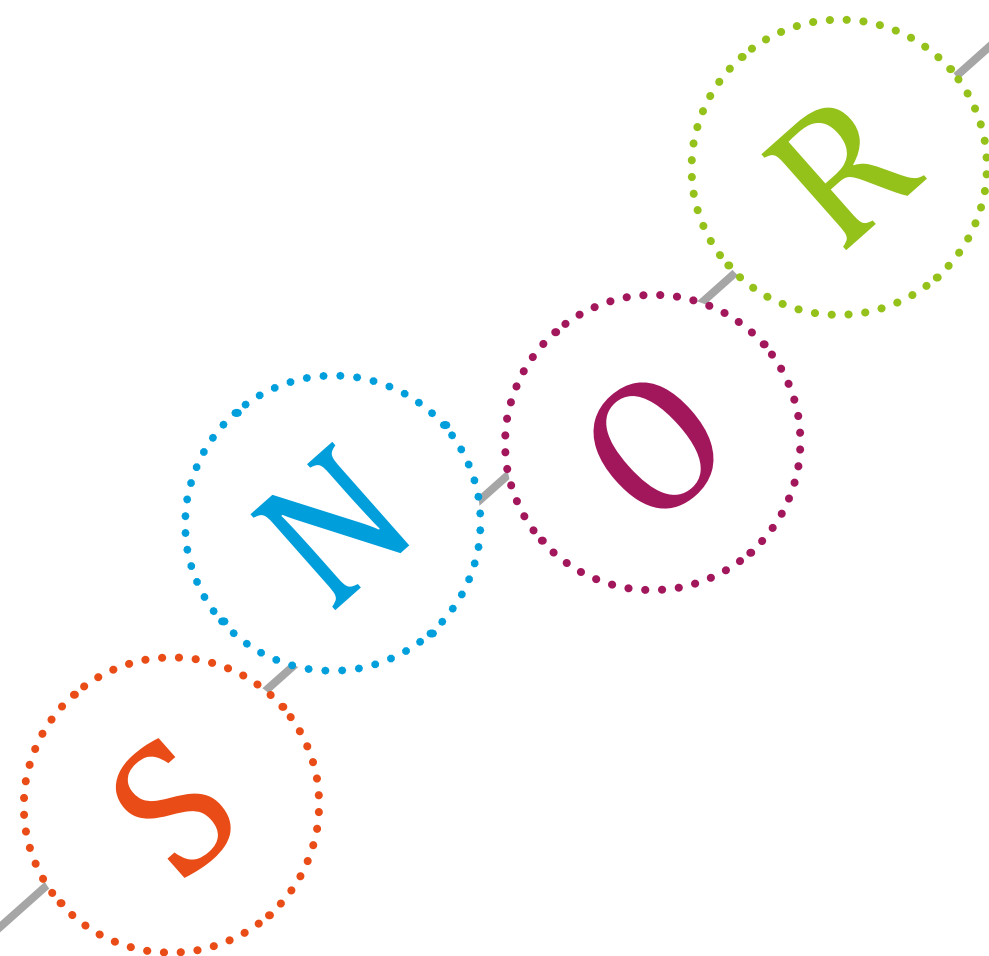
Mål og måloppnåelse

Antall personer som mottar sosialhjelp som hovedinntektskilde skal reduseres med 30 %: Antall personer som har mottatt sosialstønad har kun hatt en minimal nedgang fra 2011 til 2012 – fra 85 til 75 personer tilsvarende 12 %. Måloppnåelsen vurderes som bra.

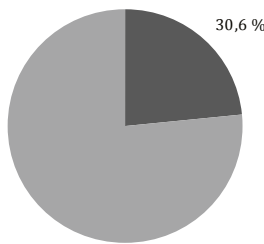
Økt kvalitativ oppfølging av brukere som har krav på kommunale tjenester: Gjennom iverksetting av nye tiltak både for ungdom og fremmedspråklige, samt at vi har fått en mer stabil bemanning, har også kvaliteten på tjenester fått et løft. Likeledes har vi innenfor området økonomisk rådgivning fått til bedre rutiner og virkemidler. Måloppnåelsen vurderes som god.

Samarbeid med kommune, tiltaksarrangører og lokalsamfunn for økt deltakelse i arbeid/samfunn: 2012 har vært en videreføring og forsterking av de gode tiltakene som ble iverksatt i 2011. Måloppnåelsen vurderes som god.





Virksomhetsområdet omfatter sykehjem, somatiske og psykiatriske hjemmetjenester, bo-, dag- og oppfølgingstilbud, opptreningscenter og fellestjenester.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 496,4 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

SYKEHJEM. Tjenestens hovedmål er å gi et variert pleie- og omsorgstilbud av høy kvalitet tilpasset den enkelte pasients sykdom og livssituasjon. Kommunen driver 4 sykehjem med til sammen 200 heldøgns plasser, hvorav 41 er for kortidsopphold, 5 for lindrende/palliativ behandling, 6 for etterbehandling og 49 plasser er spesielt tilrettelagt for personer med demens. Resterende plasser er ordinære langtids plasser. Antall sykehjemsplasser har økt med 6 i forhold til 2011. I tillegg har tjenesten 23 heldøgns plasser i boligfellesskap for brukere med ulike pleie- og omsorgsbehov. Etterbehandlingstilbudet er et samarbeid mellom kommunen og helseforetaket og gis til mennesker som har behov for rehabilitering samtidig som medisinsk behandling påbegynt i sykehus videreføres. Helseforetaket har sagt opp avtalen og det arbeides med å erstatte plassene.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Ulike prosjekt- og utviklingsarbeid ved Rokilde (USH) er beskrevet under "Kompetanse" i strategidelen. Bergan har i 2012 medvirket i *Uønsket deltid* og i et samarbeidsprosjekt med NAV vedrørende fremmedspråklige. Prosjektene er beskrevet under områdene "Organisasjon og personale" og "Innbyggere og brukere" i perspektivdelen. Krigsjå har medvirket i tilbudet om etterbehandling. I tillegg har enheten gjennomført fagutvikling innen tvang.

HJEMMETJENESTER. Tjenesten skal bidra til at kommunens innbyggere kan bo hjemme så lenge som mulig til tross for sykdom, funksjonshemming eller alderdomssvekkelse. Kommunens hjemmetjeneste er organisert i 3 distrikt, som blant annet gir sykepleietjeneste, hjemmehjelp og praktisk bistand. I tillegg betjener hjemmetjenesten trygghetstelefoner til 342 personer. Hjemmetjenestene har felles sykepleier som jobber koordinert mot sykehuset om utskrivingsklare pasienter samt diabetessykepleier i 50 %, som jobber forebyggende og veiledende mot diabetespasienter. Tjenestene er døgkontinuerlige og har baser i tilknytning til alders- og omsorgsboliger. Om lag 760 brukere er mottakere av de ulike tjenestene.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

D2 har i 2012 medvirket i *Helhetlig pasientforløp*.

Prosjektet er beskrevet under området "Kristiansund som regionsenter" i strategidelen. I tillegg har D2 innført bruk av e-melding for raskere kommunikasjon mellom behandlingsnivåene, og D1 og D3 har innført *Multidose* for å bedre kvaliteten på medikamenthåndteringen.

BO- OG DAGTILBUD. Tjenesten er organisert i 4 enheter og gir et variert tilbud til funksjonshemmede. De mest omfattende tilbudene til denne brukergruppen er knyttet til tjenester i bolig. Botilbudene er organisert som bofellesskap eller samlokaliserte boliger med felles personalbase. Brukerne får tilrettelagt bo-/avlastningstilbud med døgkontinuerlige tjenester. Tjenesten driver også dag- og arbeidstilbud med varierte aktiviteter for funksjonshemmede.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Tunet bo- og avlastning har i 2012 medvirket i *Uønsket deltid*. Prosjektet er beskrevet under området "Organisasjon og personale" i perspektivdelen. Videre ble arbeidet med å videreutvikle tilbud/tjenester ved Grunden omsorgsboliger, påbegynt i 2012.

PSYKISK HELSE. Tjenesten skal bidra til å sikre et godt kommunalt omsorgs- og behandlingstilbud til mennesker med alvorlige psykiske lidelser, samt mennesker med alvorlige rusutfordringer. Tilbudene omfatter hjemmebaserte tjenester, bofellesskap, dagtilbud og rustjeneste og hele 475 personer er mottakere av de ulike tilbudene. Tilsvarende tall for 2011 var 387.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten har i 2012 medvirket i *Tollåsengakademiet*. Prosjektet er beskrevet under området "Befolkning og levekår" i strategidelen. I tillegg er enheten en del av *ACT-team Nordmøre* – behandlingstilbud til personer med alvorlige psykoselidelser. Målet er å sikre at prosjektet blir et varig tjenestetilbud. Videre har enheten startet opp *Rask Psykisk helsehjelp* - et kommunalt lavterskel behandlingstilbud for mennesker over 18 år. Målet er innføring som varig tiltak. Utover dette har enheten innført bruk av *Multidose* samt gjennomført utviklingsarbeid for ungdom med psykiske utfordringer.

BRASEN OPPTRENINGSENTER. Enheten gir varierte tjenester for voksne over 18 år innenfor habilitering og rehabilitering, fysio- og ergoterapi. Kommunens seniorsenter og miljøarbeider-tjeneste er også underlagt enheten. I tillegg ivaretar enheten 3 dagtilbud for eldre. Dagtilbudet omfatter 28 plasser, hvorav 8 plasser er tilrettelagt for personer med demens.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten har i 2012 medvirket i *Helhetlig pasientforløp*. Prosjektet er beskrevet under området "Kristiansund som regionsenter" i strategidelen. I tillegg til utviklingsarbeid har enheten deltatt i gjennomføringen av *Lyst på livet* et kurstilbud for pensjonister, hvor målet er å fremme egen helse og livskvalitet samt *Lev som du er* et lærings- og mestringstilbud for personer i aldersgruppen 30-60 år med nevrologisk skade og sykdom

TILDELING OG STØTTETJENESTER. Tjenestene utfører sentrale fellesoppgaver som er avgjørende for god samordning og koordinering av kommunens pleie- og omsorgstilbud. Tildeling og koordinering skal sikre at kommunens innbyggere får nødvendig hjelp når det trengs og med en kvalitet som er innenfor rammen av gjeldende lovverk. Støttetjenestene omfatter områdene kjøkken, vaskeri, vaktmester, transport og hjelpemiddelformidling. Om lag 2 800 vedtak om tildeling av pleie- og omsorgstjenester ble fattet i 2012.

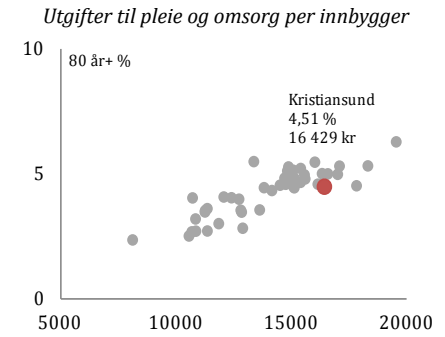
Prosjekt- og utviklingsarbeid

Tildeling og koordinering har i 2012 medvirket i *Levekårsprosjektet* og *Tollåsengakademiet*. Prosjektene er beskrevet under området "Befolkning og levekår" i strategidelen. Interne tjenester har medvirket i *Kunnskap forebygger underernæring i sykehjem*, hvor en sentral oppgave var å lage en undervisningspakke til bruk i sykehjemmene.

KOSTRA. Nettoutgifter til pleie og omsorg i Kristiansund utgjorde 396,4 mill. kroner i 2012, fordelt på 174,7 mill. kroner til institusjon, 198,5 mill. kroner til hjemmetjenestene og 23,2 mill. kroner til andre områder. Områdets utgifter utgjorde 33,8 % av totale netto driftsutgifter for

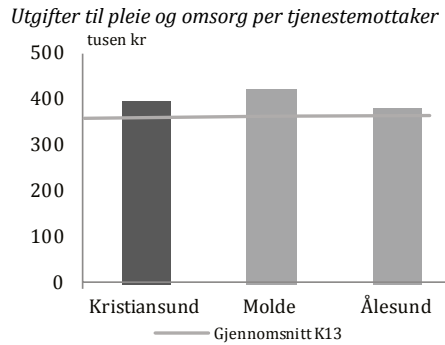
kommunen. Til sammenligning brukte kommunene i kommunegruppe 13 (K13) mellom 19 % og 39 % av totale netto driftsutgifter på pleie og omsorg, hvor gjennomsnittet var 30,8 %. Forklaringen på variasjonen mellom kommunene ligger hovedsakelig i ulik alderssammensetningen i befolkningen. I tillegg vil politiske prioriteringer og økonomisk handlefrihet ha betydning.

Variasjonen finner vi igjen i figuren under som viser utgiftene til pleie og omsorg per innbygger i forhold til andelen i kommunen som er 80 år eller eldre. Kristiansund ligger like over gjennomsnittet både for andelen eldre og for utgiftsnivå. Ser vi på andelen eldre var det flere kommuner som hadde omtrent like stor andel som Kristiansund, men de fleste av disse kommunene hadde lavere utgifter per innbygger. Forskjellen henger sammen med høyere dekningsgrad og høyere utgifter per mottaker i Kristiansund.



Kristiansund har en litt høyere andel mottakere i aldersgruppen 80 år og over samt noe under for mottakere av hjemmetjenesten i tilsvarende aldersgruppe. For øvrig ganske lik fordeling av mottakere i forhold til aldersgruppe sett opp mot snittet i K13.

Figuren til høyre viser at utgiftene per mottaker av kommunale tjenester i Kristiansund ligger noe over gjennomsnittet. Utgiftene per mottaker avhenger av hvor stor andel som bor på sykehjem i forhold til andelen som mottar hjemmetjenester, produktiviteten i de ulike tjenestene og kvaliteten på dem.



Omkring 84 % av utgiftene til pleie- og omsorgssektoren er lønnsutgifter. I Kristiansund er 710 årsverk tilknyttet pleie- og omsorgssektoren. Med til sammen 1 177 mottakere av tjenesten gir det 1,66 brukere per årsverk. Snittet for K13 er 1,77 og kommunene varierer fra 1,37 til 2,29 brukere per årsverk. I tillegg ligger lønnsutgiftene i Kristiansund noe over gjennomsnittet. Kommunen hadde en samlet lønnsutgift på 559 000 kroner per årsverk, mens snittet var 1 100 kroner lavere.

I forhold til år 2011 har andelen mottakere i gruppen over 80 år vært stabil for kommunene i K13 og Kristiansund, både for institusjon og hjemmetjenester.

Driftsutgiftene for kommunen per beboer i institusjon er i Kristiansund nesten 973 000 kroner, mens det for mottakere av hjemmetjenester er 241 000 kroner. Hver institusjonsplass eller mottaker av hjemmetjenester vil ha stor betydning for kommunens driftsutgifter og derfor er andelen som mottar tjenester i ulike aldersgrupper, dekningsgraden, viktig å følge med på.

79 %

ANDEL ÅRSVERK i brukerretnede tjenester med fagutdanning utgjør 79 %, hvor gjennomsnittet for kommunegruppe 13 ligger på 73 %.

1.117

ANTALL MOTTAKERE av pleie- og omsorgstjenester var 1 117 personer i 2012. Dette er en økning på 35 personer i forhold til 2011.

2.800

DET BLE FATTET om lag 2 800 vedtak om tildeling av pleie- og omsorgstjenester i 2012 mot 2 343 vedtak i 2011.



Enhetsleder Bill Tomelthy

Bergan sykehjem

Enheten og tjenestene

Sykehjemmet ble tatt i bruk oktober 2003 og ligger vakkert til med utsikt over havet. Det er moderne utstyrt, og har gode fellesarealer, både inne og ute. Det er opparbeidet eget skjermet uteområde i tilknytning til dementavdelingene. Sykehjemmet har egen aktivitørtjeneste som har ansvar for en rekke arrangement og tiltak i og utenfor huset. Frisør og fotterapeut er tilgjengelig for pasientene.

Sykehjemmet har 55 plasser fordelt på 15 korttidsplasser, 24 somatiske langtidsplasser, og 16 plasser for pasienter med demens. Alle har enerom med bad. De tre avdelingene på huset har hver sin avdelingssykepleier. Disse organiserer arbeidet i avdelingen og har det sykepleiefaglige ansvaret. Hver avdeling har egen tilsynslege noen timer per uke. Det er 8 dagplasser for eldre lokalisert ved enheten, disse er administrativt underlagt Brasen opptreningscenter.

I løpet av 2013 vil det opprettes 9 nye plasser i dobbeltrom ved sykehjemmet, som et ledd i gjennomføringen av samhandlingsreformen.

Sykehjemmet har som oppgave å gi et helsefremmende heldøgns pleie- og omsorgstilbud til eldre mennesker som av helsemessige årsaker har så store hjelpebehov at de ikke kan bo i eget hjem. Sykehjemmets visjon er *En god hverdag i trygge omgivelser*.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 536 000 kroner. Merforbruket skyldes endringer i pasientgrunnet som har krevd innleie av ekstrahjelp over et lengre tidsrom. Det er også økte driftsutgifter knyttet til etablering av dobbeltrom. Disse utgiftene var ikke medtatt i budsjettet.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er relativt stabilt, og økningen i langtidsfravær er ikke knyttet til arbeidsmiljømessige forhold. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 51,5 årsverk fordelt på 80 ansatte. Fra 2011 har bemanningen økt med 1,9 årsverk som følge av prosjektet *Økt grunnbemanning med styrte ressurser*. Omlag ¾ av årsverkene er hjelpepleiere, resten er sykepleiere. I tillegg har enheten 0,8 årsverk helsesekretær. Utover dette har enheten 2 årsverk knyttet til henholdsvis utredning av

dobbeltrom og prosjektet *Uønsket deltid – vikarpool*. Enheten har også vært læreplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Redusere uønsket deltid:

Har i 2012 startet prosjektet *Uønsket deltid – vikarpool* for å redusere uønsket deltid. Prosjektet er på mange måter en videreføring i arbeidet med *Økt grunnbemanning med styrte ressurser*, hvor et stort antall ansatte fikk økt sine stillingsstørrelser.

Sikre tilstrekkelig rekruttering til enhetens fagstillinger for å kvalitetssikre tjenestetilbudet:

Deltatt i arbeid med ulike tilnærminger til hvordan tilstrekkelig rekruttering kan sikres, spesielt innenfor sykepleierfaget, både på enhets- og kommunenivå.



Enhetsleder Christina Swan Olen

Frei sjukeheim

Enheten og tjenestene

Sykehjemmet ble tatt i bruk i oktober i 1985 og ligger tilbaketrukket til i naturlige omgivelser med flott utsikt ut mot Freifjorden. Sykehjemmet er bygd etter gammel modell med en lang korridor med stuer i hver ende. Det vil si at alle beboere har sine rom og det som behøves for den daglige funksjon og aktivitet samlet på ett plan. Sykehjemmet har aktivtør i avdelingen. Det er også tilbud om frisør og fotpleie.

Sykehjemmet har totalt 28 plasser fordelt på 4 korttidsplasser og 24 langtidsplasser. Pasientene er fordelt på 3 grupper. Enheten har 2 dobbeltrom og resten enerom. Avdelingssykepleier har det faglige ansvar.

Sykehjemmet skal gi et individuelt tjenestetilbud utarbeidet i samråd med pasient og pårørende, og være et hjem for mennesker med omfattende behov for pleie og omsorg. Frei sykehjem skal være et sted hvor trivsel, behandling og omsorg for beboerne står i sentrum. Frei sykehjem skal være en trygg og god arbeidsplass for hver enkelt arbeidstaker, slik at alle yter sitt beste overfor beboerne og kolleger.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 852 000 kroner. Økte brutto driftsutgifter skyldes først og fremst høyt sykefravær og manglende rekruttering til vakante stillinger og vikariater, noe som har medført bruk av vikarbyrå. Det har også vært økte utgifter til strøm, mat og medisiner. Økte brutto driftsinntekter skyldes først og fremst refusjoner fra NAV.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt, mens langtidsfraværet er redusert. Enheten har arbeidet mye i forhold til forebygging, tilrettelegging og tiltak opp mot langtids-sykemeldte. Målet er å få den sykemeldte raskere tilbake i arbeid. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 25,1 årsverk fordelt på 43 ansatte. Det er 19,2 årsverk til pleie. Øvrige stillinger er 0,5 merkantil, 1,4 kjøkkenpersonell, 0,5 aktivtør, 1,5 renhold, 1,0 avdelingssykepleier samt enhetsleder. Det er ingen endring i forhold til bemanningen. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Utarbeide ny revidert informasjons hefte og opplæringsplan for nytilsatte og tilkallingsvikarer ved enheten:

Det er utarbeidet et forslag som ferdigstilles og tas i bruk i løpet av første del av 2013.

Fokus på, og aktivt arbeide med, uønsket deltid og tilstrekkelig grunnbemanning:

Arbeidet med å finne løsninger på disse utfordringene fortsetter også i 2013.

Følge opp funn avdekket gjennom arbeidsplassundersøkelsen som ble gjennomført i 2011:

Har i samarbeid med bedriftshelsetjenesten gjennomført gruppesamtaler med alle ansatte, der kommunens SNOR-verdier har vært utgangspunkt for samtalene og vil være grunnlaget for enhetens videre arbeid med arbeidsmiljøet.



Enhetsleder Merete M. Sandvær

Kringsjø sykehjem

Enheten og tjenestene

Sykehjemmet ble tatt i bruk i juni 2002 og var det første som ble bygget med bakgrunn i handlingsplanen for utvikling av pleie- og omsorgstjenesten. Både pasienter og personell ble overflyttet fra Kristiansund sykehjem. Alle brukerne ved institusjonens dement- og langtidsavdeling har store tidsmessig utstyrte enerom. Ved korttidsavdelingen er det 4 enerom og 6 dobbeltrom. Felles- og servicearealet er tilpasset en fleksibel og framtidsrettet drift. I 2009 ble det opprettet korttidsavdeling ved Barmanhaugen 2. etasje med 8 plasser. I september 2010 ble driften endret til korttids- og etterbehandlingsavdeling og utvidet til 12 plasser. Dette tilbudet er et samarbeid mellom kommunen og helseforetaket og drives som prosjekt ut 2012.

Sykehjemmet har tilbud om fysio- og ergoterapi, frisør, fotpleie og tannlege. Sykehjemmet er først og fremst tiltenkt "spesialfunksjoner" når det gjelder utvikling av ulike typer korttidsopphold, og et skjermet tilbud til mennesker med demens. I planleggingen var det lagt vekt på å skape en driftseffektiv institusjon med små og oversiktelige avdelinger.

Sykehjemmet har 35 plasser fordelt på 3 avdelinger hvorav 9 er på dementavdelingen, 10 på langtidsavdelingen og 16 på korttidsavdelingen. Korttidsavdelingen er i løpet av 2012 utvidet med 6 plasser. Disse har vært i drift fra 1.9.12. Alle avdelingene har en avdelings-sykepleier som har det sykepleiefaglige ansvaret for "sin" avdeling. I tillegg administrerer sykehjemmet 6 korttids- og 6 etterbehandlingsplasser på Barmanhaugen korttids- og etterbehandlingsavdeling.

Sykehjemmet skal være et individuelt tjenestetilbud utarbeidet i samråd med pasient og pårørende, og et hjem for mennesker med omfattende behov for pleie og omsorg. Det skal være et korttidstilbud med et individuelt tilrettelagt rehabiliteringstilbud, og et etterbehandlings-tilbud til mennesker som har behov for rehabilitering samtidig som medisinsk behandling påbegynt i sykehus videreføres.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 647 000 kroner. Ved Kringsjø sykehjem var merforbruket på 788 000 kroner, og hovedårsaken er innleie av vikarer fra byrå. Det har vært et mindreforbruk på ferievikarer på grunn av økt grunnbemanning ved korttidsavdelingen. Korttidsavdelingen er utvidet fra 10 til 16 plasser.

Dette har medført store driftsendringer samt en del bygningsmessige endringer. Enheten har økte inntekter på refusjoner fra NAV og vederlagsbetaling. Ved Barmanhaugen 2. etasje, var det et mindreforbruk på 142 000 kroner.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har økt. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Det jobbes kontinuerlig med oppfølging av sykefraværet, og de fleste langtidssykemeldte har kommet helt eller delvis tilbake i jobb. Vi har stort fokus på oppfølging av sykemeldte og jobber mye med tilrettelegging for at arbeidstakere skal kunne fortsette i jobb.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 53,2 årsverk fordelt på 83 ansatte. Økningen i antall ansatte og årsverk fra 2011 er knyttet til utvidelse av institusjonens korttidsavdeling. 0,8 årsverk har vært benyttet til utbyggingen av Tempoveien 23 og evaluering av etterbehandlingsavdelingen. Enheten har også vært læreplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Øke grunnbemanning på hverdager dagtid for å få økt fokus på fag, redusere sykefravær og bedre tjenesteyting.

Spart en god del innleie ved ferie, sykdom og kurs på korttidsavdelingen grunnet økt grunnbemanning alle hverdager. Økt grunnbemanning 2-3 dager ved de andre avdelingene har gitt tilnærmet samme virkning.

Øke sekretærressurser for å bedre fordelingen av oppgaver. Ikke oppnådd.

Fokus på samarbeid internt i kommunen og med helseforetaket for god utnyttelse av korttids- og etterbehandlingsplassene: Videreført et godt samarbeid internt og eksternt selv om tilbud om etterbehandlingsplasser ikke videreføres.



Enhetsleder Stephanie Helland

Rokilde sykehjem

Enheten og tjenestene

Sykehjemmet ble tatt i bruk i 1986, som aldershjem og er senere omgjort til sykehjem. Sykehjemmet ligger flott til med utsikt over havet.

Sykehjemmet har 70 døgnplasser fordelt på fire avdelinger som lindrende enhet, aldersdemens og somatiske avdelinger. Enheten har spisskompetanse innen smertebehandling, palliasjon, ernæring, eldre og aldring, omsorg ved alvorlig sykdom og død. Sykehjemmet er opptatt av å kunne gi et godt medisinsk og faglig forsvarlig tilbud til alle sine pasienter. Rokilde sykehjem har også ansatt faglig koordinator.

USH - Utviklingssenter for sykehjem i Møre og Romsdal er lokalisert ved Rokilde sykehjem. Her driver man i stor grad med mange spennende utviklings- og forbedringsprosjekter, hvor flere av dem er direkte knyttet til nye nasjonale føringer. I tillegg til fagutviklingssykepleier har man i et samarbeidsprosjekt med Høgskolen i Molde knyttet til seg en forsknings- og utviklingsmedarbeider. Kristiansund kommune har også sammen med Kreftforeningen ansatt kreftkoordinator som er tillagt USH. Utviklingssenteret skal drive med kontinuerlig fagutvikling, kompetanseheving, forskning og spredning i egen kommune og fylket for øvrig.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 764 000 kroner. Merforbruket skyldes endringer i pasientgruppen som har gitt behov for økt bemanning. Deltakelse i prosjektet *Uønsket deltid* har også gitt økte lønnsutgifter. Økte driftsinntekter er blant annet knyttet til refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt moderat, mens langtidsfraværet er betydelig redusert. Enheten har arbeidet kontinuerlig med oppfølging av sykefraværet. Det kan også være slik at deltakelse i prosjektet *Uønsket deltid* med styrkede ressurser har medført en bedre arbeidshverdag for ansatte og derav reduksjon i sykefraværet.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 64,5 årsverk fordelt på 104 ansatte. Bemanningen har økt med 1,5 årsverk fra 2011. Økningen er knyttet til kreftkoordinator og FoU-medarbeider ved Utviklingssenter for sykehjem i Møre og Romsdal. Stillingene er delfinansiert av henholdsvis Kreftforeningen og Høgskolen i Molde. Enheten har også vært læreplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Utvikle en bedre samordning av enhetens sykepleierressurser "riktig kompetanse på rett sted til rett tid":

Utarbeidet nye turnuser hvor man ser på sykepleierressursene under ett på enheten. Kan fremdeles utvikles videre.

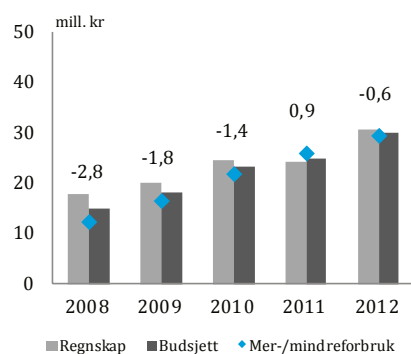
Kartlegge og utarbeide kvalitetsindikatorer på tjenesten vi gir:

Har startet med systematiske kvalitetsmålinger. Arbeidet videreføres.

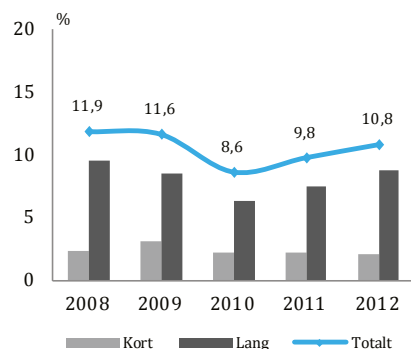
Arbeide for å få opprettet en FOU-avdeling ved Rokilde utviklingssenter for sykehjem i Møre og Romsdal:

Har ansatt FoU-medarbeider i samarbeid med Høgskolen i Molde og kreftkoordinator i samarbeid med Kreftforeningen. Arbeidet skal utvikles videre.

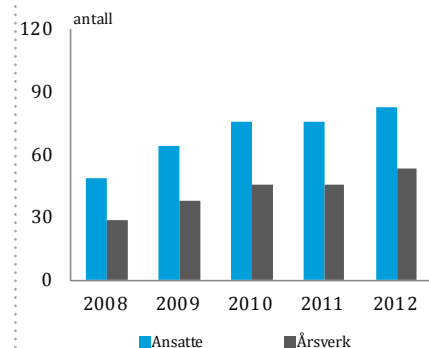
Netto resultat



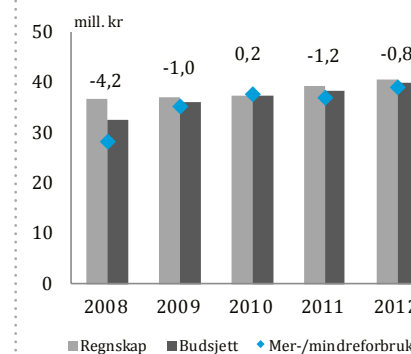
Sykefravær



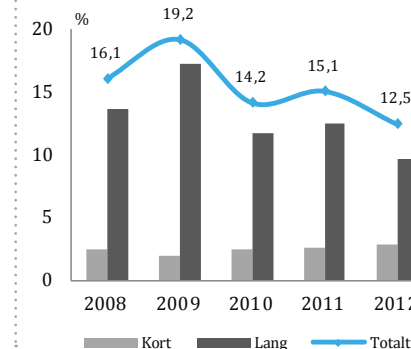
Ansatte og årsverk



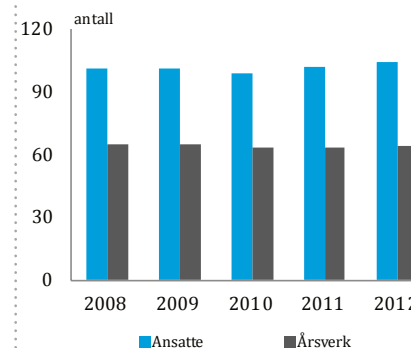
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Ragnhild Svandal

Hjemmetjenesten D1

Enheten og tjenestene

Tjenesten er geografisk organisert med ansvar for Innlandet og deler av Kirkelandet. Enheten er delt i to hjemmesykepleieroder og to hjemmehjelpsgrupper med geografisk nedslagsfelt. I tillegg har enheten ansvar for Barmanhaugen bofellesskap, som er en heldøgns bemannet omsorgsbolig. Enheten yter sykepleietjeneste, hjemmehjelp, praktisk bistand, trygghetstelefon med mere. Tjenesten er døgntilgjengelig.

Hjemmetjenesten skal gi kvalitetsmessig pleie, omsorg og behandling til brukere med mange og ulike behov. Brukerne spenner fra personer med omfattende somatiske sykdommer til mennesker med demens, psykiatriske sykdommer, kreftsykdommer, rusavhengige og andre kronisk syke med omfattende pleiebehov og tap av funksjoner og ferdigheter. I de senere år har det vært en økning av antall brukere og søkere til ulike tjenester, noe som samsvarer godt med den demografiske utviklingen.

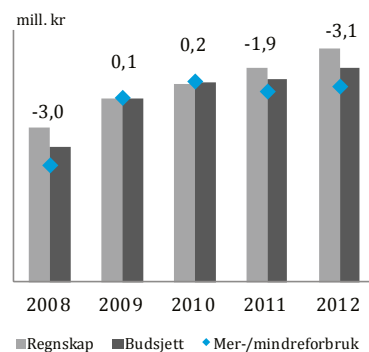
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 3 529 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes høyt forbruk av vikarbyråttjenester og overtid hos fast ansatte på grunn av liten eller ingen tilgang på lokale vikarer. I tillegg har det vært behov for innleie på grunn av høyt sykefravær og økt tilførsel av pasienter som ikke kan betjenes innenfor gjeldende bemanningsplan. Økte inntekter skyldes refusjon sykelønn.

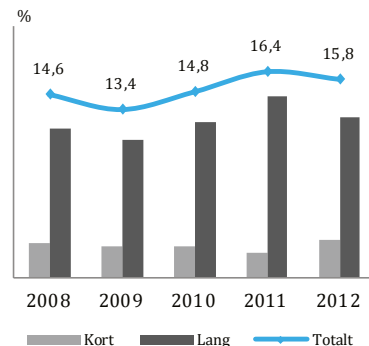
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt, mens langtidsfraværet har gått noe ned. Langtidsfraværet har vært stabilt høyt i flere år. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 49,4 årsverk fordelt på 81 ansatte, og er styrket med 0,5 årsverk i 2012. Enheten har vært læreopplæringsplass for en lærling i 2012.

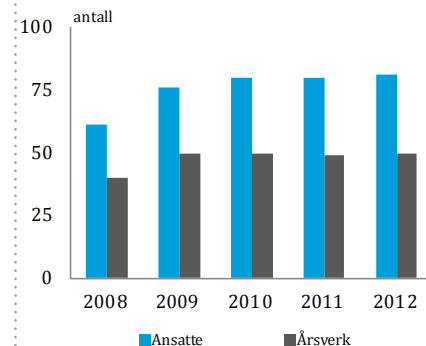
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Reidun Nogva

Hjemmetjenesten D2

Enheten og tjenestene

Enheten har ansvar for brukere som bor i øvre bydel. Det er omlag 270 brukere som mottar tjenester. Enheten er delt i 2 roder og avdelings-sykepleiere koordinerer tjenestetilbudet innenfor sin rode. I tillegg har enheten to hjemmehjelpsgrupper. Hjemmetjenestene omhandler hjemmesykepleie og hjemmehjelp, og skal dekke behov for helsehjelp og praktisk bistand. Det er mye koordinerende arbeid for at brukerne skal få et riktig og godt tilbud. Tjenesten har heldøgnsbemanning, og betjener også kommunens trygghetstelefoner.

Spesialsykepleier i lindrende behandling og pleie, er en fellesressurs for de tre hjemmetjenestedistriktene, og er tilrettelegger for tjenestetilbudet til kreftsyke og andre som trenger lindrende behandling. Tilbudet gis også til kreftsyke funksjonshemmede som bor i tilrettelagte boliger.

Samhandlingsreformen har medført større brukerutfordringer. Utskriving skjer raskt og forløpet hjemme er kompleks- og kompetanse-krevende. Faglig sett er enheten godt rustet på kompetanse, men det er et tydelig press i forhold til økt brukerantall og lav grunnbemanning. Spesielle sykdommer som kreft, kols/ lunge-sykdommer, behandlende oppgaver, demens, rus og psykiatri krever mye oppfølging og samhandling tverrfaglig. Enheten har avgitt 20 % stilling til demensteamet for å komme i gang med arbeidet til en svært stor brukergruppe.

Samhandlingsreformen og den demografiske utviklingen har medført en økt utfordring i form av flere eldre og langt flere behandlingssøkende brukere. Kommunens lave tilgang på behandlende institusjonsplasser gjør at en ikke får satt i gang effektive tiltak raskt nok, og knapphet på tilgjengelige ergo- og fysioterapiressurser til hjemmebehandling forsinker rehabiliteringsprosessen. En stor og økende utfordring er knapphet på helsepersonell, som har resultert i økende behov for innleie fra vikarbyrå.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 1 216 000 kroner. Enhetens merforbruk skyldes hovedsakelig innleie fra vikarbyrå, der merforbruket er på vel 1,5 mill. kroner. Mangel på søkere til ledige vikarstillinger, langtidsfravær og mangel på kvalifiserte vikarer har økt behovet for innleie fra byrå hele året. I tillegg er det påløpt utgifter både til bolig og reiser for disse. De økte inntektene skyldes refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er uforandret, mens langtidsfraværet har økt. Fraværet vurderes ikke å være arbeidsrelatert, selv om høyt arbeidspress kan medvirke til korttidsfravær. Enheten følger retningslinjene i IA-avtalen om oppfølging av sykemeldte. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 45,2 årsverk fordelt på 65 ansatte. Enheten har hatt administrativt ansvar for 1 årsverk sykepleier i sykehusteamet i 2012, samt 0,5 årsverk diabetes-sykepleier. Begge disse er en felles ressurs for hjemmetjenestene, på lik linje med kreftsykepleier. I tillegg er enhetens merkantil stilling økt med 0,5 årsverk på grunn av nye oppgaver i forbindelse med overtakelse av BPA (brukerstyrt personlig assistent)-ordningen. Økningen er finansiert innenfor egne rammer. Enheten har også vært læreopplæringsplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Kartlegge ernæringsstatus til våre brukere jfr. nye nasjonale faglige retningslinjer: Enheten har startet arbeidet med kartlegging av ernæringsstatus til mange brukere og brukt screeningsmetoden etter mal fra utviklingssenteret. Arbeidet fortsetter i 2013.

Bidra til raskt mottak av utskrivningsklare pasienter fra sykehus for å redusere kostnader:

Hjemmetjenestene prioriterte 1 årsverk sykepleier av styrkingsmidler felles til opprettelse av sykehusteamet som jobber direkte i sykehuset med utskrivningsklare pasienter. Sikrer raskt og koordinert mottak.

Arbeide med etablering av demensteam - kartlegge, systematisere, implementere og forebygge med tidlig innsats:

Enheten avga 0,2 årsverk sykepleierressurs i desember 2012 for oppstart demensteam.



Enhetsleder Ragnhild Svandal

Hjemmetjenesten D3

Enheten og tjenestene

Tjenesten er geografisk organisert med ansvar for bydel Frei. Roden er delt i to grupper hvor enheten praktiserer primærsykepleie. En hjemmehjelpsgruppe betjener hele Frei. Enheten yter sykepleietjenester, praktisk bistand, trygghetstelefon, med mer. Tjenesten ytes døgnkontinuerlig. Enheten har også ansvar for Roligheten omsorgsbolig for mennesker med demens.

Hjemmetjenesten skal gi individuelt tilpassede tjenester av god kvalitet til brukere med mange og ulike behov. Alt fra mennesker med omfattende somatiske sykdommer til mennesker med demens, psykiatriske sykdommer, kreft, rus-avhengige og andre kronisk syke med store tap av ferdigheter og funksjoner. Mange av disse har omfattende behov for stell, pleie og omsorg gjennom hele døgnet.

Roligheten omsorgsboliger et bo- og tjenestetilbud for mennesker med demens omgitt av ansatte med høye faglige kvalifikasjoner. Boligen som ligger på Kirkelandet, styres administrativt av distrikt 3. Roligheten er et flott tilbud til mennesker med demens som ikke har behov for sykehjems plass, men som er for preget av sykdommen til å bo i eget hjem. Der er det også en sansehage som beboere og ansatte bruker flittig. Roligheten har egen boleder.

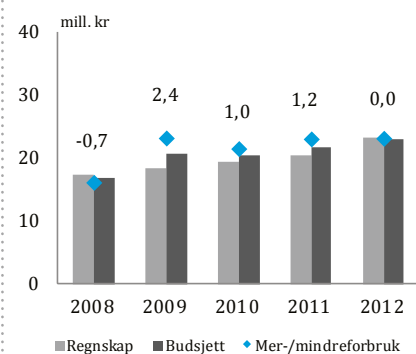
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 38 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes bruk av vikarbyrå da det er svært vanskelig å skaffe vikarer ved fravær. Økte driftsinntekter skyldes refusjon sykelønn.

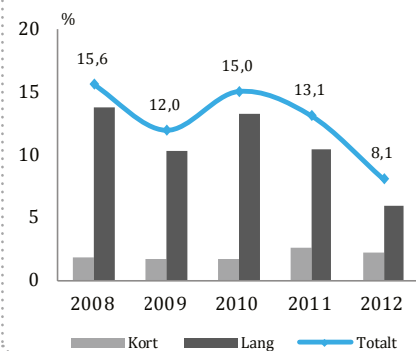
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet har gått betydelig ned. Enheten har jobbet kontinuerlig med å redusere langtidsfraværet. Det er uttalt godt arbeidsmiljø i enheten og vi har en aktiv HMS gruppe som jobber bra. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 31,5 årsverk fordelt på 43 ansatte. Bemanningen er økt gjennom tilførsel av 1,2 nye årsverk og større stillingsstørrelser i 2012. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

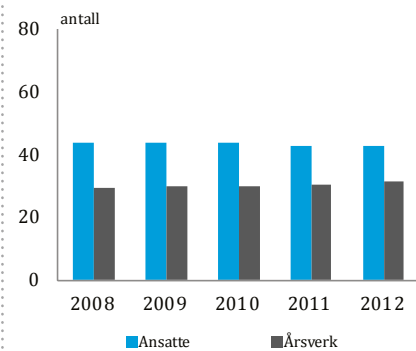
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Else Kulø

Bekkefarete bo- og dagtilbud

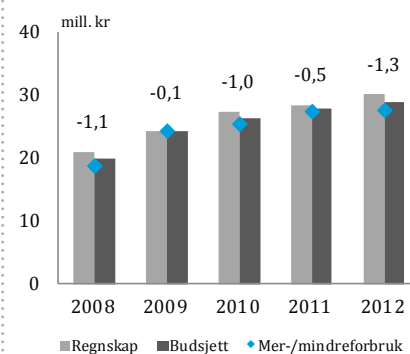
Enheten og tjenestene

Enheten består av 3 omsorgsboliger, hvorav en er tilrettelagt for døvblinde personer. Hver bolig består av 4 leiligheter samt et fellesareal. I boligene bor voksne personer med utviklingshemming, multifunksjonshemming, utagerende atferd og store hjelpebehov. Enheten har også ansvaret for tilrettelegging og gjennomføring av dag- og avlastningstilbud for en hjemmeboende bruker.

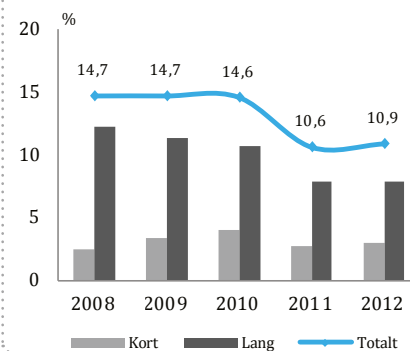
Vernepleier 1 har det daglige og faglige ansvaret. Ellers består personalgruppen av miljøterapeuter, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og assistenter.

Tilbudet er individuelt og spesielt tilrettelagt for den enkelte. Alle beboerne har dagtilbud ved Dale Dagsenter, som ligger i umiddelbar nærhet. De fleste av beboerne faller inn under betegnelsen "ressurskrevende brukere", og har et stort behov for bistand og oppfølging. Alle har fastsatt tjenesteomfanget etter enkeltvedtak som kan påklages til Fylkesmannen. Kommunen fattet i 2008 vedtak om bruk av tvang for deler av tjenesten. Lovverket krever at i slike tilfeller skal beboerne ha 2 personer tilgjengelig hele døgnet.

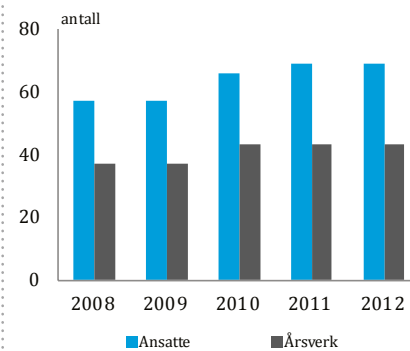
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 1 322 000 kroner. Merforbruket i enheten skyldes en utfordrende driftssituasjon for enheten med stort press på tjenesten. Økte driftsutgifter er i all hovedsak knyttet til nødvendig innleie av vikarer ved fravær og ekstra bemanning i spesielle situasjoner. Inntektsøkningen kommer i all hovedsak fra refusjon for sykelønn, men denne økningen dekket i 2012 ikke økningen i utgifter.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Langtidsfraværet er uforandret, mens korttidsfraværet har økt moderat. En gjennomgang av fraværet viser at det aller meste ikke er arbeidsrelatert. Det legges ned et stort arbeid i oppfølging av sykemeldte, og det er et prioritert arbeidsområde. Oppfølgingen skjer i samsvar med retningslinjene som følger av IA-avtalen. Det er ikke gjennomført nye tiltak i forhold til arbeidsmiljø i 2012, men arbeidsmiljø er jevnlig et tema på personalmøter.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 43,4 årsverk fordelt på 69 ansatte. Det er ingen endring i bemanningssituasjonen fra 2011. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Gradvis innføring av multidose i enheten: Innført på de brukere hvor dette er mulig. Nye brukere vurderes fortløpende.

Kartlegge ernæringsstatus hos brukere og lage system og prosedyrer for å følge opp dette, jfr nye retningslinjer: Gjennomført hos alle pasienter. Innført som en del av prosedyren når vi starter opp tjenester hos nye brukere.

Tverrfaglig samarbeid for å opprette demensteam. Lage system for tidlig kartlegging, forebygging og tidlig innsats: Demensteam i drift. Prosedyrene satt ut i praksis.

Mål og måloppnåelse

20 ansatte skal gjennomføre opplæring i § 4A i sosialtjenesteloven: Gjennomført.

Elektronisk pasientjournal skal være innført for alle beboere: Innført og brukes daglig.



Enhetsleder Andor Osborg

Dale bo- og dagtilbud

Enheten og tjenestene

Enheten består av bofellesskapene Bekkefaret 12 og Smørsoppen 30, Dale dagsenter, Skytterveien 28-30, Nummedalsveien/Utsikten og Roligheten. Målgruppen er funksjonshemmede som har behov for oppfølging i bolig og ved dagtilbud. Avdelingen i Roligheten har i tillegg oppgaver med oppfølging av nye brukere med bistandsbehov som bor i egen bolig. Samlet gir enheten tilbud i bolig og oppfølging i bolig til 38 personer.

Dale dagsenter gir arbeidstilbud ved mediegruppa og kantine – herunder også kantinedrift ved Frei Administrasjonsbygg samt dagtilbud til eldre funksjonshemmede. Øvrige tilbud på dagsenteret er tilrettelagt av aktivitør og drives med oppfølging av ansatte i bofellesskapene. Med dagsenteret sin minibuss gir vi tilbud om transport av funksjonshemmede til dagtilbud ved Dale dagsenter, Stortua arbeidssenter, Morbærtreet og Varde sine avdelinger ved Tollåsenga og Sødalen.

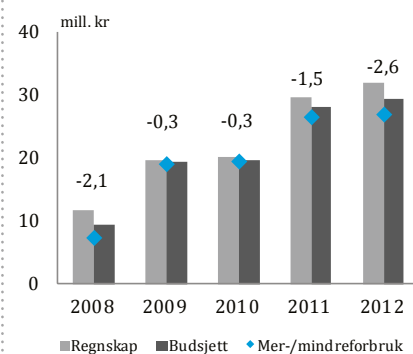
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 2 588 000 kroner. De økte driftsutgiftene skyldes økt bemanning på kveld og natt uten tilførsel av økte driftsrammer. I tillegg er det påløpt husleie for ledig leilighet i Utsikten med 75 000 kroner og økte transportutgifter til brukere. Økte driftsinntekter skyldes i hovedsak refusjon sykefravær grunnet mange langtidssykemeldte.

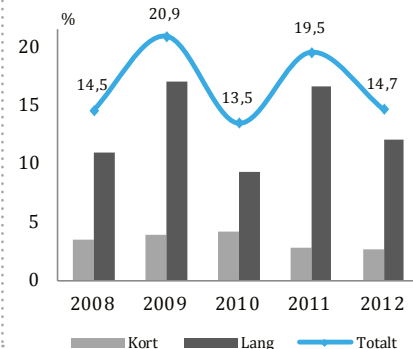
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er noe redusert, mens langtidsfraværet har hatt en markant nedgang. Arbeidsmiljøundersøkelser er gjennomført ved alle avdelinger og med positive tilbakemeldinger i forhold til arbeidsmiljø og trivsel.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 46,1 årsverk fordelt på 68 ansatte. Økningen fra 2011 til 2012 skyldes økt bemanning på kveld og natt. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012. I tillegg har enheten arbeidsgiveransvar for assistentene til 3 personer som har fått innvilget brukerstyrt personlig assistent (BPA).

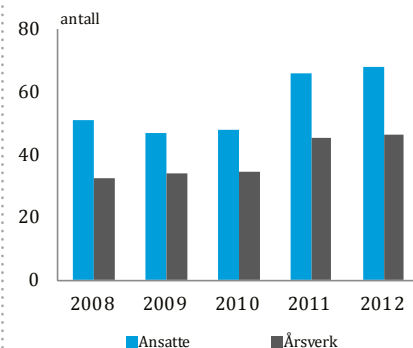
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Bernt Pedersen

Stortua bo- og arbeidssenter

Enheten og tjenestene

Enheten gir bo- og arbeidstilbud til voksne funksjonshemmede og utviklingshemmede. Det gis tilbud i bolig til 14 personer ved Grunden 3 og 7 personer ved Eventyrveien 4-10. Dag- og arbeidstilbud gis til 23 personer ved Stortua arbeidssenter og til 7 personer ved Morbærtreet utvalg og verksted i Storgata 8-10.

Ved hver boavdeling og ved arbeidstilbudet er det opprettet stilling for daglig leder.

Ved botilbudene gis det opplæring og bistand i dagliglivets aktiviteter og gjøremål. Det legges til rette for deltakelse på fritidsaktiviteter og sosiale aktiviteter i den utstrekning det er ønskelig for den enkelte. Målsettingen er at den enkelte skal kunne fungere mest mulig selvstendig i egen bolig. Aktivitetene ved dag- og arbeidstilbudene omfatter alt fra kantinedrift, vedproduksjon, enklere vedlikeholdsarbeid til produksjon av ulike produkter av tre og tekstiler. Målsettingen er å gjøre den enkelte mest mulig selvstendig i forhold til arbeidsoppgavene.

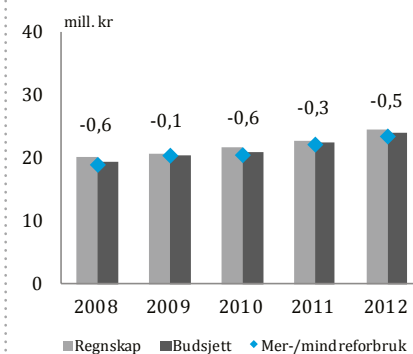
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 513 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes merutgifter til sykevikarer og ferievikarer med tilhørende sosiale utgifter. Økte driftsinntekter skyldes i all hovedsak refusjon sykelønn.

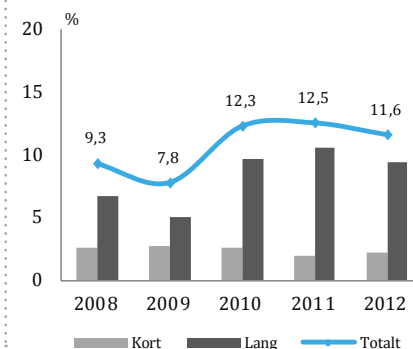
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har økt marginalt, mens langtidsfraværet er redusert. Gjennom oppfølgingssamtaler er det ikke fremkommet indikasjoner på at fraværet er knyttet til arbeidsoppgaver eller det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet innen enheten. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 38,8 årsverk fordelt på 53 ansatte. Bemanningen er økt med 1,8 årsverk fra 2011. Enheten fikk tildelt ekstrabevilgninger i forbindelse med utvikling av tilbudet for beboerne ved Grunden boliger. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

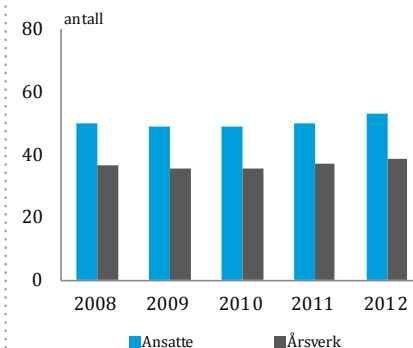
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Forbedre tilbud og tjenester ved Grunden 3: Boenheten er blitt tilført 1,8 årsverk. Den vernepleiefaglige kompetansen er blitt styrket samt bemanningen på helg og kveldstid. Dette har gitt beboerne et mer variert og bedre tilbud.

Videreføre HMS arbeidet og derigjennom arbeide for et godt fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø: Enheten har i 2012 hatt fokus på å gjennomføre egenverdinger i forhold til risiko- og trivselsfaktorer. Det er ikke avdekket alvorlige forhold som krever umiddelbare tiltak.

Utvikling av Thorleifvangen som et attraktivt landssted, feriested: Det er foretatt videre utbedringer av stedet i løpet av 2012 og det har vært en økning i forhold til antall utleiedøgn.



Enhetsleder Vanja Knudtsen

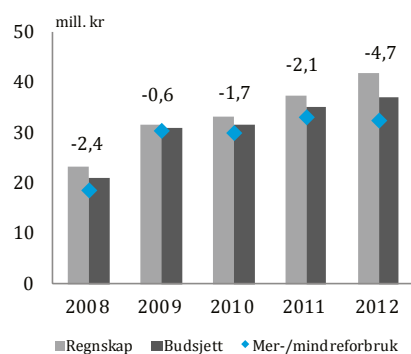
Tunet bo- og avlastning

Enheten og tjenestene

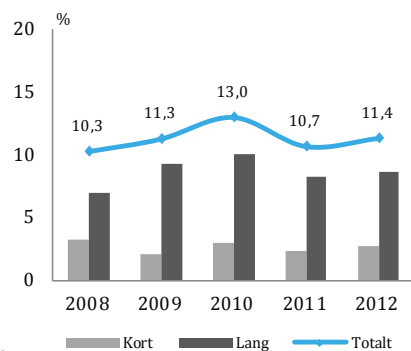
Det er i alt 6 avdelinger tilknyttet enheten. Avdelingene er geografisk spredt fra Breiliskikten på Frei til Sildstimen i Karihola. Enheten gir tilbud til barn, unge og voksne som etter helse- og omsorgstjenesteloven mottar tjenester som støttekontakt, BPA – brukerstyrt personlig assistent, barnebolig, avlastning og bolig med tjenester. Administrasjonen er lokalisert i Frei administrasjonsbygg.

Tjenestene består i å yte et faglig forsvarlig tilbud som er tilpasset den enkeltes behov for bistand gjennom bolig, dagtilbud og fritid samt å avlaste familier med sammensatte og krevende omsorgsoppgaver. Det er for tiden fullt ved begge avlastningsavdelingene. Flere voksne med behov for bistand har vedtak om avlastning i påvente av at nye boliger skal komme på plass. Mange nye barn med omfattende bistandsbehov har fått vedtak på avlastning i 2012. Enheten har tilknyttet omlag 200 støttekontakter og private avlastere. Mange av enhetens ansatte er koordinatore og samarbeider nært med familiene, andre enheter og andrelinjetjenesten.

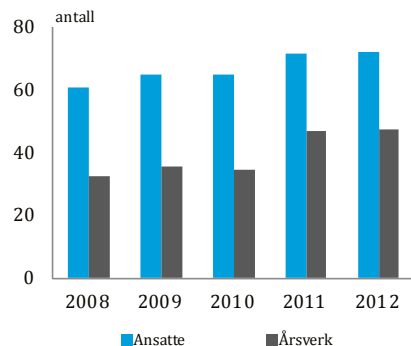
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 4 724 000 kroner. De økte driftsutgiftene skyldes flere forhold. Avlastningstjenesten har hatt store utfordringer gjennom et krevende avlastningsbilde med atferdsutfordringer og komplekse diagnoser. De praktiske konsekvensene av dette er økt bemanningsfaktor per bruker. Oppstart av ny bolig med heldøgns-tjenester knyttet til ny bruker er gjennomført i 2012. I et av bofellesskapene er det innført døgnbemanning. Vanskelig tilgang på arbeidskraft har ført til bruk av overtid. Økte inntekter skyldes refusjon sykkelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet har økt. Det har vært høyt fokus på nærvær i enheten og engasjementet har vært stort gjennom hele året. Tilbakemeldingene tilsier at det er god trivsel. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 47,4 årsverk fordelt på 72 ansatte. Økt bemanning fra 2011 skyldes ny 50 % stilling i Breiliskikten boliger. Utover dette har enheten 1 årsverk knyttet til prosjektet *Uønsket deltid – vikarpool*.

Mål og måloppnåelse

Prøve ut tiltak for å redusere uønsket deltid: Vi er godt i gang med utprøving av tiltak og vil videreføre dette i 2013.

Økt kompetanse i forhold til de ulike utfordringene i støttekontakt-, bolig- og avlastningstjenesten:

Det har vært gjennomført kurs i ulike diagnosegrupper samt kurs i *LØFT* som løsningsfokusert metode for å møte daglige utfordringer i den enkelte avdeling.

Sikre kontinuitet og forutsigbarhet både for ansatte og brukere gjennom rekruttering og god praksis i alle avdelinger:

Økt forutsigbarhet via evaluering, dokumentert opplæring og tydeliggjøring av prosedyrer og arbeidsinstrukser. Unge arbeidstakere med interesse for faget er tatt inn som vikarer i avdelingene.



Enhetsleder Elisabeth Iversen

Psykisk helse

Enheten og tjenestene

Enheten yter tilbud til 230 personer i form av hjemmebaserte tjenester ved basene Sætherhaugen og Kaptein Bødtkersgate 22. Dagsenter-tilbud ytes til 155 personer. Aktivitetene ved dagsenteret er samlokalisert med basene til hjemmebaserte tjenester. Bo- og boligveiledning ytes til 30 personer ved henholdsvis Bergen boligfellesskap og Ivar Aasen boligfellesskap. Rustjenesten er lokalisert med base i Dalegt. 52, og yter et tilbud i form av boligsosial bistand og oppfølging til 60 personer. Boligfellesskapene er organisert med hver sin boleder. Dagsentret har egne aktivitetsledere. Rustjenesten er organisert med egen fagleder.

Enheten skal bidra til å sikre et godt kommunalt omsorgs- og behandlingstilbud til mennesker med alvorlige psykiske lidelser, samt mennesker med alvorlige rusutfordringer i Kristiansund. Enheten er utviklet i samsvar med opptrappingsplan for psykisk helse. Tjenesten er godt etablert, og er en sentral og naturlig støttespiller for tjenestemottakere, pårørende, og sentrale samarbeidspartnere. Enheten yter tjenester som psykososial oppfølging og tilrettelegging, forbygging og ettervern, veiledning, medisinsk-faglig oppfølging, dag- og aktiviseringsstilbud, koordinerende tjenester og tiltak, bo- og boligveiledning samt kurs i depresjonsmestring til målgruppen. Rustjenesten yter boligsosial bistand, og oppfølging av helse til mennesker med særlige rusutfordringer.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 439 000 kroner. Det store avviket i driftsutgifter og driftsinntekter skyldes budsjettjusteringer i forhold til ressurskrevende brukere. Merforbruket er knyttet til lønnsutgifter ved Tollåsengaakademiet, samt ekstra innleie av personell på døgnbasis til ressurskrevende hjemmeboende.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en svært positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet er stabilt lavt, mens langtidsfraværet er redusert. Det har vært jobbet kontinuerlig over tid med fokus på nærvær i personalgruppen. Dette har resultert i en positiv utvikling gjennom fokus på arbeidsglede, medarbeiderskap, teambuilding og kommunikasjon. Personalgruppen har fått et eierskap til at hele enheten er en felles arbeidsplass for alle.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 52,3 årsverk fordelt på 62 ansatte. Ingen endring i bemanningen i 2012. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

Mål og måloppnåelse

Arbeide for et inkluderende arbeidsmiljø, med fokus på nærvær:

Det har vært et vesentlig fokus på nærvær, gjennom fagutvikling, kompetanseheving samt intern og ekstern kursing av ansatte.

Videreutvikle tilbudet rustjenesten yter mot tjenestemottakerne:

Tilbudet er ikke utviklet som ønsket da prosjektets omfang er redusert i forhold til forutsetningene. Arbeidet videreføres med sterkt fokus i 2013.

Arbeide for å sikre at etableringen av prosjektet ACT-team Nordmøre blir et varig tjenestetilbud til den enkelte tjenestemottaker:

Arbeidet er igangsatt, men ikke slutført. Evaluering skal bidra til å sikre et varig tjenestetilbud til målgruppen for prosjektet.



Enhetsleder Bente Åsbø

Brasen oppptreningssenter

Enheten og tjenestene

Gjennom habilitering, rehabilitering, ergo- og fysioterapi bistår enheten voksne over 18 år som har medfødt eller ervervet funksjonsnedsettelse, sykdom eller skade. Målet er å understøtte den enkeltes egeninnsats til å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne for selvstendighet og deltakelse sosialt og i samfunnet. Enheten veileder, trener, behandler individuelt og i grupper, samt bistår med kompenserende tiltak som tilrettelegging/ hjelpemiddelformidling der tapt funksjon ikke kan gjenvinnes. Habilitering og rehabilitering er en tidsavgrenset, planlagt prosess med klare mål og virkemidler, der ulike tjenestoområder samarbeider om å gi nødvendig assistanse til borgerens egen innsats. Det ytes bistand i borgerens hjem, som dagrehabilitering, gruppetrening eller som døgntilbud.

Barmanhaugen eldresenter er et aktivitetssenter for kommunens innbygger, primært 60+. Senteret har et variert trim- og aktivitetstilbud for de som ønsker å delta. Filosofisk samtalegruppe er blitt et meget populært tilbud hvor den gode samtalen er i fokus. Senteret er åpent for alle voksne. Det er syns- og hørselskontakt som kan bistå med veiledning, søking, opplæring og montering av hjelpemidler. *Rehabiliteringstjenesten* har et tett samarbeid med senteret og tilbyr forebyggende gruppetilbud, temadager og kurs med mer. I tillegg til frisør og fotterapeut har senteret egen kafé med salg av hjemmelaget mat.

Miljøarbeidertjenesten omfatter trivsels- og aktivitetstilbud for eldre som bor i omsorgsboliger i kommunen. Dette er et tilbud for å opprettholde sosiale relasjoner og selvstendig deltagelse i et felleskap. Arrangementene er i stor grad brukerstyrt. Enheten utøver også miljøarbeidertjenester i Tollåsenga.

Dagtilbud for eldre er åpent alle hverdager. Målet med tjenesten er å tilby hjemmeboende med behov for et tilrettelagt dagaktivitetstilbud, sosial stimulering og aktivisering. Dette for å hjelpe den enkelte med å opprettholde og ivareta funksjon samt understøtte evnen til mestring, slik at den enkelte kan fortsatt bo hjemme med kvalitet.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 155 000 kroner. De økte driftsutgiftene skyldes blant annet økning i kommunens kostnad på driftsavtaler for fysioterapi i privat praksis. Økte driftsinntekter skyldes hovedsakelig refusjon sykelønn. Som følge av rekrutteringsproblemer til vikariater i ergo- og fysioterapi har

kommune hatt mindre lønnsutgifter enn budsjettet.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått ned og er i praksis ubetydelig, mens langtidsfraværet har økt betydelig. Økningen er ikke arbeidsrelatert. Det er gjennomført utviklingssamtale med alle medarbeidere og gjennomgangstonen er at ansatte trives godt i jobben sin. Det er også gjennomført HMS-undersøkelse med fokus på arbeidsplassvurdering og utbedringstiltak.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 21,2 årsverk fordelt på 24 ansatte. Brasen har i 2012 hatt en 100 % prosjektstilling finansiert av Helse-direktoratet, for å utvikle lærings- og mestringstilbud for personer med nevrologiske skader og sykdommer. Nedgangen i antall ansatte skyldes at denne stillingen var medtatt i fjorårets oppstilling. Kommunen har 13,4 årsverk fysioterapi med kommunal driftsavtale fordelt på 14 personer organisatorisk knyttet til Brasen. Disse kommer i tillegg til antall ansatte/årsverk.

Mål og måloppnåelse

Tilpasse tjenesteprofil i forhold til føringer som legges til grunn for innføring av samhandlingsreformen:

Enheten har differensiert sine oppgaver, etablert tverrfaglig utredningsteam, "blålys-tjeneste" og utarbeidet saksbehandlingsrutiner på ergo- og fysioterapi. Deltatt i interkommunalt samarbeid i utarbeidelse/utprøving av pasientforløp for KOLS og FCF. Etablert forebyggende gruppetilbud og drevet utviklingsprosjekter.

Videreføre prosjekt *Helhetlig rehabilitering* og implementere rehabilitering som tjeneste i tverrfaglig arbeid:

Utarbeidelse av tjenestene *rehabilitering i hjemmet* og *hverdagsrehabilitering* ikke fullført ved samarbeidene enheter. Implementering av tverrfaglig journal samt opprettelse og drift av tverrfaglig sykehusteam er gjennomført. Ergo- og fysioterapi og døgntilbud har bidratt til sirkulasjon i korttids plassene i sykehjem.

Etablere lavterskeltilbud og forebyggende tjenester for målgruppen å understøtte hjelp til selvhjelp:

Gjennomført *Aktiv på dagtid*. Etablert forebyggende treningstilbud for vedlikeholdstrening til utsatte grupper, samt planlagt etablering av miljøarbeidertjeneste.



Enhetsleder Pål Jakobsen

Tildeling og koordinering

Enheten og tjenestene

Tildeling og koordinering er kommunes koordinerende enhet. Enheten har ansvaret for tildeling av pleie- og omsorgstjenester, boliger samt helse- og sosialtjenester. Enheten samarbeider tett med servicekontoret i forbindelse med mottak av søknader og informasjon om pleie- og omsorgstjenester til byens innbyggere. Enhetens sykehusteam samarbeider tett med avdelingene på sykehuset, pasient og pårørende angående kommunale tjenester ved utskrivelse. Saksbehandlerne innstiller til vedtak etter en kartlegging og faglig vurdering av søkers behov. Tildeling av tjenesten er organisert i egne inntaksråd som er sammensatt av representanter fra enhetene innen området.

Enheten fatter om lag 2 800 vedtak i forhold til ansvarsområdet i løpet av et år og koordinerer tjenestetilbudet til personer som har behov for et sammensatt og langvarig tjenestetilbud og behandler vederlag/betaling for opphold og klagebehandling i forhold til alle pleie- og omsorgstjenester. Enheten har også opplæring- og veiledningsansvar overfor ansatte innen pleie og omsorg i forhold til saksbehandlersystemet *Profil* samt kartleggingsverktøyet *Iplos*, assistenter innen ordningen BPA (brukerstyrt personlig assistent) og støttekontakter. I tillegg har enheten det overordnede faglige ansvaret med hensyn til bruk av tvang i forhold til personer med utviklingshemming.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et mindre-forbruk på 192 000 kroner. Reduserte driftsutgifter skyldes mindre bruk av brukerstyrt personlig assistent. Merinntektene skyldes refusjon sykelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en svært positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har vært stabilt, mens langtidsfraværet har gått vesentlig ned. Det er gjennomført vernerunde med fokus på tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet. Alle ansatte i enheten har tilbud om trening/fysisk aktivitet i arbeidstiden.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 10 årsverk fordelt på 11 ansatte. Bemanningen er økt ved at enheten er tilført 50 % stilling i forhold til samhandlingsreformen. Samtidig er samlet stillingsressurs redusert med 10 % i forbindelse med sammenslåing av 2 stillinger til en 100 % stilling.

Mål og måloppnåelse

Kompetanseheving innenfor fagfeltet saksbehandling med spesielt fokus på samhandlingsreformen:

Alle saksbehandlere har gjennomført saksbehandlerkurs i regi av fylkesmannen.

Markedsføre enheten internt i kommunen:

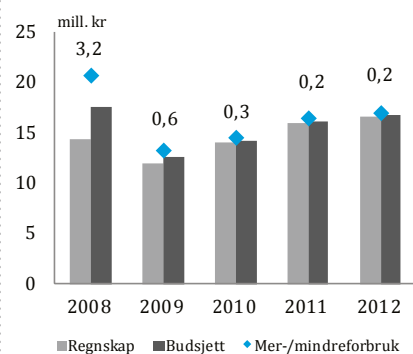
Gjennomført informasjonsmøter, opplæring og veiledning med ansatte i ulike kommunale enheter i forhold til:

- ansvarsområdet til Tildeling og koordinering
- individuell plan
- saksbehandlingssystemet Profil
- kartleggingsverktøyet Iplos
- saksbehandling bruk av tvang i forhold til personer med utviklingshemming

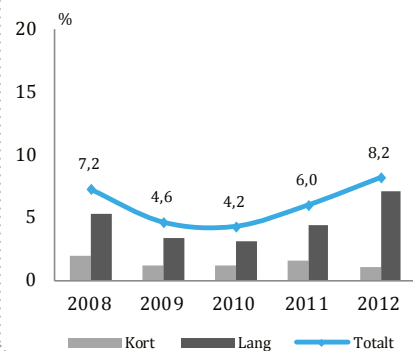
Sette tjenesten "koordinering" på dagsorden:

Utarbeidet forslag til etablering av et tverrfaglig og tverretattlig koordineringsutvalg med mandat til å tildele individuell plan og koordinator.

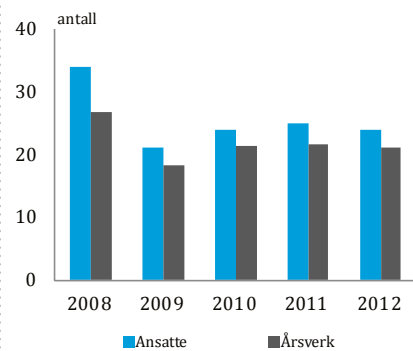
Netto resultat



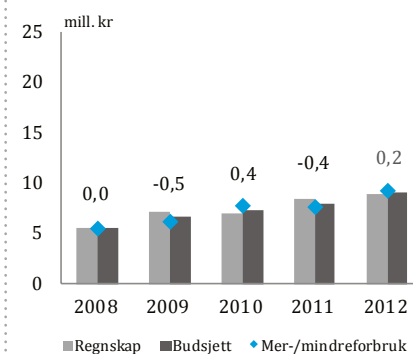
Sykefravær



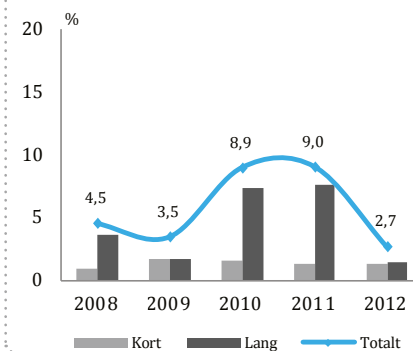
Ansatte og årsverk



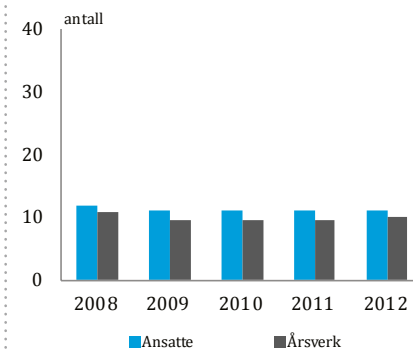
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Kjetil Leirbekk

Interne tjenester

Enheten og tjenestene

Interne tjenester er lokalisert i de gamle lokalene til Kristiansund sykehjem.

Enheten har ansvar for produksjon av middagsmat til sykehjemmene, hjemmeboende og enkelte av kommunens kantiner, vask av alt tøy for sykehjem og beboere, samt ansatte ved kjøkken og rehabilitering. I tillegg ytes vaktmestertjenester, transporttjenester, hjelpemiddelformidling til sykehjem, hjemmeboende og dagsenter innenfor pleie- og omsorgstjenesten. Enheten har også ansvar for alt av hjelpemiddelforvaltning, både i forhold til det ansvar som ligger under hjelpemiddelsentralen og det ansvar som ansees som kommunalt, samt oppfølging i forhold til en del sentrale innkjøps-avtaler for helse- og omsorgsområdet.

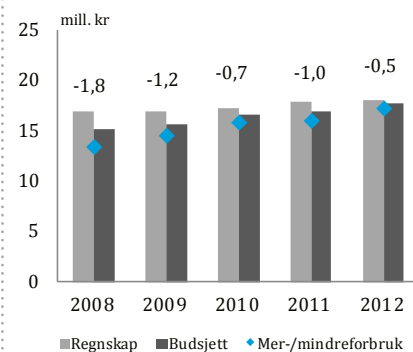
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 455 000 kroner. Økte driftsinntekter skyldes i all hovedsak økt matsalg fra felleskjøkkenet. Økte driftsutgifter og netto merforbruk skyldes økte driftsutgifter og økt utgift til syke- og ferievikarer.

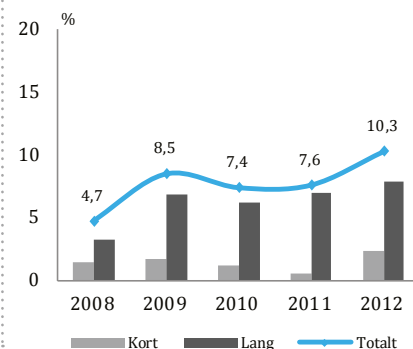
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet har økt. Enheten har ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 21,1 årsverk fordelt på 24 ansatte. Bemanningen er uforandret. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

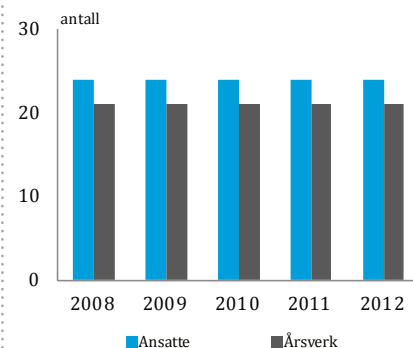
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Mål og måloppnåelse

Levere gode og stabile tjenester til de øvrige enheten innefor helse og omsorg:
Leveranser fra kjøkken, vaskeri og transport har vært i henhold til bestilling. Leveranser innenfor hjelpemiddelområdet har ikke vært tilfredsstillende på grunn av lang ventetid.

Tekniske tjenester

Brann og redning

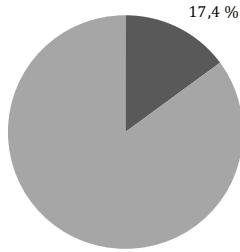
Bygg og eiendom

Byingeniør

Park og idrett

Plan og bygning

Virksomhetsområdet omfatter enhetene brann og redning, bygg og eiendom, byingeniør, park og idrett samt plan og bygning.



Ressursinnsatsen til virksomhetsområdet utgjør 283,1 mill. kroner av totalt 1,6 mrd. kroner.

TEKNISKE TJENESTER

Tjenesten skal bistå og yte tjenester til kommunens innbyggere, næringsliv og kommunale enheter.

Ansaret omfatter:

- at kommunens beredskapstjenester er aktive hele døgnet i forhold til brann, vanntilførsel, avfallshåndtering, avløpssystem og snøbrøyting
- forvaltning av kommunale verdier gjennom bygg- og eiendommer både formålsbygg som skoler, barnehager og utleieboliger, vei- og ledningsnett, kjøretøy og andre tekniske innretninger
- forvaltning av parker, grøntanlegg og kommunale idrettsanlegg
- at kommunens innbyggere og næringsliv opplever god behandling gjennom tildeling av boligtomter, utleieboliger, byggesak, reguleringssak og kartforretning
- at kommunen utvikler seg som samfunn gjennom planer og areal avsatt til boliger, næringsliv og offentlig formål

Flere av tjenestens oppgaver er pålagt/regulert gjennom lov.

Prosjekt- og utviklingsarbeid

Enheten Brann og redning har i 2012 medvirket i utviklingen av ulike *brannsamarbeid*. Arbeidet er beskrevet under området "Kristiansund som regionsenter" i strategidelen.

Utover dette er det gjennomført ulik grad av utviklingsarbeid i enhetene.

620

KOMMUNEN disponerer 620 boliger, tilsvarende 26 boliger per 1 000 innbygger. Gjennomsnittet i kommunegruppe 13 ligger på 19 boliger per 1 000 innbygger.

1.300

BRANNVESENET utførte om lag 1 300 tjenester til byens befolkning og næringsliv i 2012.

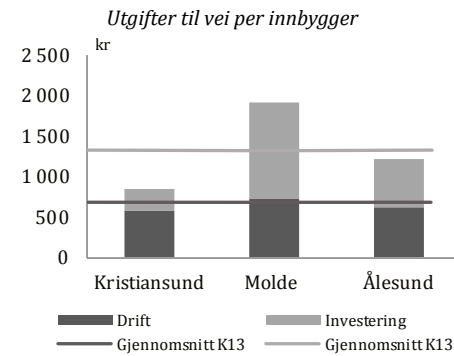
100 %

ALLE INNBYGGERNE tilknyttet det kommunale vannverket fikk levert drikkevann som tilfredsstilte kravene med hensyn på leveringssikkerhet, pH, farge og lave nivåer av E.coli-bakterier.

KOSTRA. Innenfor selvkostområdet ligger gebyrinntektene for i Kristiansund rundt gjennomsnittet for de enkelte områder, sett i forhold til kommunene i kommunegruppe 13 (K13). Et av formålene med selvkostberegningen er å holde gebyret rimelig upåvirket av kortsiktige svigninger i kostnadene. Siden inntektene samtidig er bundet av at de kun skal dekke kostnadene er det fornuftig å se på inntektene i sammenligninger mellom kommunene.

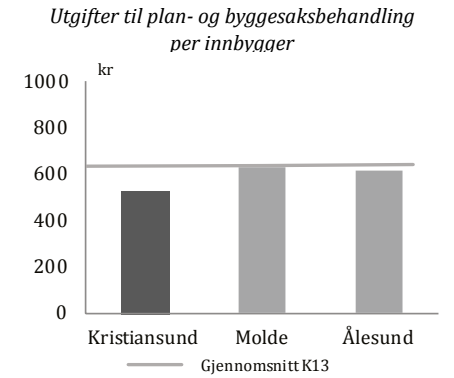
Kostnadene med levering av vann var i 2012 beregnet til 31,8 mill. kroner i Kristiansund. Sammenlignet med K13 ville kostnadene vært 5,1 mill. kroner lavere om kostnadene var på nivå med snittet av kommunene i K13. Fra 2011 til 2012 økte kostnadene med for renovasjon med 10 % mens de andre områdene holdt seg rimelig stabile. Gjennomsnittet av kommunene i K13 hadde en reduksjon i kostnadene til vannlevering på 1 % samt en økning på 6 % og 2 % for levering av avløp og renovasjon.

Figuren under viser utgiftene til vei i Kristiansund sammenlignet med andre kommuner i K13. Figuren viser at Kristiansund hadde relativt lave både drifts- og investeringsutgifter i 2012. Kristiansund har riktignok få kilometer kommunale veier ettersom kommunen er en del mindre enn mange andre i gruppa, men utgiftene per kilometer vei er 126 000 kroner for snittet av K13 og 95 000 kroner for Kristiansund.



Selv om Kristiansund har relativt lave utgifter til vei er utgiftene til samferdsel totalt høyere, 19,1 mill. kroner eller 790 kroner per innbygger. For de fleste kommunene er andelen av utgiftene til samferdsel som brukes på vei nærmere 100 % eller over, ved at kommunen tjener på andre samferdselstiltak. For Kristiansund var andelen 73 %. Årsaken til den lave andelen til vei i Kristiansund er 1,9 mill. kroner i tilskudd til Havnevesenet og 3,2 mill. kroner til drift av Sundbåten.

I 2012 mottok Kristiansund 885 søknader og meldinger tilknyttet eiendom. Dette er svak nedgang på 85 i forhold til 2011, men vitner om høy byggeaktivitet i kommunen. Ser vi i forhold til totalt antall eiendommer i kommunen var Kristiansund klart på topp blant kommunene i K13 i forhold til søknadsmengden rettet mot plan- og bygningsavdelingene. Ser vi bort fra innteketene fra byggesaksgebyrer var utgiftene til plan- og byggsaksbehandling i 2012 kroner 529 per innbygger, som er 107 kroner lavere enn gjennomsnittet for K13. Utgiftene var hovedsakelig fordelt mellom byggesaksbehandling, kart og oppmåling og plansaksbehandling.





Enhetsleder Knut Larsen

Brann og redning

Enheten og tjenestene

Enheten er tredelt; utrykningsstyrke, alarmsentral og forebyggende avdeling med ansvar for beredskap mot og utrykning til alle typer ulykker. Dette omfatter brann, bilulykker, forurensningsuhell, oversvømmelser samt alle andre typer ulykker som krever rask og effektiv hjelp for å avverge skader eller minimalisere følgene. Brannvesenet er medansvarlig for at Kristiansund kommune oppfyller sitt verts-kommuneansvar ovenfor *NIUA - Nordmøre Interkommunale Utvalg mot Akutt forurensning*. Samarbeidet omfatter alle nordmørskommunene.

Enheten er pålagt forebyggende tilsynsarbeid mot brann i 200 bygg/anlegg etter et differensiert system. I tillegg til lovpålagte oppgaver knyttet til brann og feiervesen drifter enheten alarm-sentralen i Kristiansund. Sentralen betjener brannalarmtilknytninger fra § 13 - bygninger som sykehjem, hoteller, forsamlingslokaler med videre, boligalarmer samt andre alarm-tilknytninger fra Kristiansund. I tillegg til dette er trygghetsalarmer fra omlag 850 kunder i 5 kommuner tilknyttet sentralen.

Det er formulert intensjonsavtale/midlertidig samarbeidsavtale med Averøy kommune. Avtalen omhandler blant annet ledelsesansvar, slokkebistand og gjennomføring av lovpålagte tilsyn i Averøy kommune.

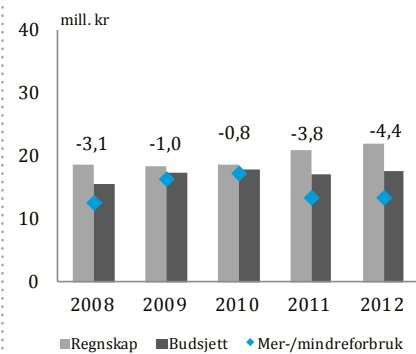
Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 4 355 000 kroner. Det har ikke lyktes å nå målet om at alarmsentralen skulle få en drift i økonomisk balanse. Forventede inntekter fra samarbeid med Averøy kommune var for optimistisk budsjettert, og medførte inntekts-svikt. For å opprettholde minimumsbemanning i beredskapssammenheng og i overensstemmelse med lovverk ved sykefravær, ferier og kursfravær har overtidskostnader og innleie av ordinære tilkallingsvikarer med nødvendig fagkompetanse i utrykningsstyrken ført til overskridelse på lønnsbudsjettet.

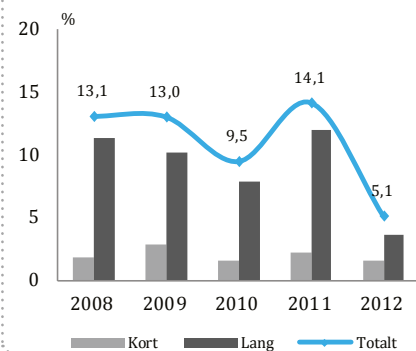
SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en svært positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidssykefravær er redusert.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 36,3 årsverk fordelt på 37 ansatte. Bemanningen er redusert med en brannkonstabel i utrykningsstyrken. Enheten har vært læreplass for en lærling i 2012.

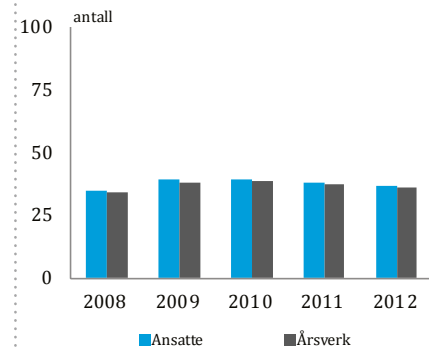
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk



Enhetsleder Arne Andresen

Bygg og eiendom

Enheten og tjenestene

Enheten er fordelt på områdene vaktmester-tjeneste i skole og omsorgsboliger, drift og vedlikehold, renhold og byggherreoppgaver i eksisterende og nye bygg. Verksted/lager er lokalisert til Hagelin og Sødalen. Kommunen har omlag 190 000 m² bygg. Oppgavene tilknyttet enheten gjelder i stor grad interne tjenester til de fleste av kommunens enheter. I tillegg til leieavtaler med i overkant av 600 leiligheter/boliger.

Enheten forestår kommunens byggherrefunksjon og utfører forvaltning, drift, vedlikehold, utvikling og service på kommunens bygningsmasse. Dette omfatter prosjektering, prosjektstyring, tilrette-legging og byggeledelse samt renholds- og vaktmestertjeneste i skoler, barnehager og omsorgsboliger. I tillegg ivaretar enheten politisk saksbehandling, administrasjon av serviceavtaler, skadeforsikringer og husleieavtaler. Her inngår også kjøp og salg av bebygde eiendommer og deltakelse i styremøter for borettslag med omsorgsboligstandard samt saksbehandling for styret i Peter og Elisabeth Grimsteads stiftelse (Langveien 10-12).

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 2 150 000 kroner. De økte driftsutgiftene og merforbruket skyldes økt vikarbruk i renholds-tjenesten og ekstraavgifter til kommunalt vedlikehold. De økte inntektene skyldes refusjon sykkelønn.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidssykefraværet er redusert. Fraværet har gått ned både i renholdstjenesten, i vedlikeholds-avdelingen og i administrasjonen. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 62,7 årsverk fordelt på 85 ansatte. Antall årsverk er noe redusert da det har vist seg vanskelig å rekruttere kvalifisert personale.

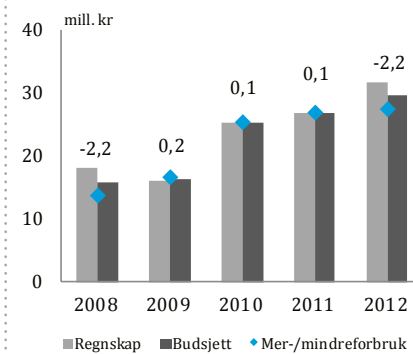
Mål og måloppnåelse

Aktiv energioppfølging: Arbeidet pågår, men investeringsprosjekter blir prioritert foran.

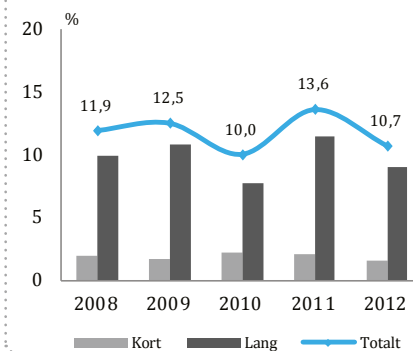
Ferdigstille vedlikeholdsplanen for resterende bygg og bruke tiltakene i planen aktivt i prioritering av vedlikeholds-oppgavene: Arbeidet er godt i gang. Boligene og administrasjonsbyggene er det som gjenstår og prioriteres.

Gjennomføre tiltak som sikrer godkjenning av bygg og installasjoner ved gjennomføring av myndighetskontroll: Tiltak er gjennomført i henhold til avtalt fremdrift for pålegg.

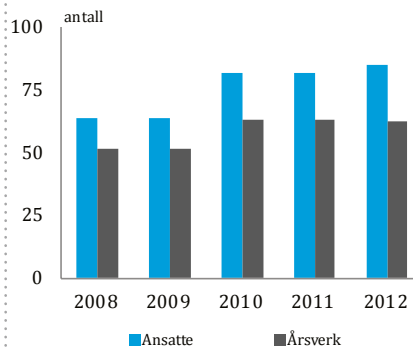
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Eivind Raanes

Byingeniøren

Enheden og tjenestene

Enheden omfatter 4 avdelinger med hver sin avdelingsleder. *Merkantil avdeling* støtter andre enheter innen tekniske tjenester. *Planavdelingen* prosjekterer nye tiltak, følger opp konsulenter og private utbyggere. *Anleggsavdelingen* utfører anlegg og prosjekter i egen regi. *Driftsavdelingen* er største avdeling og drifter vei, vannforsyning, avløp, innsamling husholdningsavfall og øvrige renovasjonstjenester.

Enheden har ansvar for forvaltning, planlegging, prosjektering, bygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg. Dette omfatter veier, gatelyst, vannforsyning, avløpsanlegg og avfall. Enheden utfører utbygging av bolig- og næringsområder. Enheden bistår private utbyggere, spesielt på planlegging. Oppgavene omfatter også saksbehandling og utredning innen samferdsel og kommuneplanarbeid.

Realkapitalen av tidligere investering til vei, vannforsyning, avløp og renovasjonsanleggene anslås til om lag 5 mrd. kroner.

Analyse

ØKONOMI. Enheden hadde i 2012 et merforbruk på 1 742 000 kroner. Både økte driftsutgifter og driftsinntekter er knyttet til høyere aktivitet enn budsjettert innenfor selvkostområdene. Større driftsutgifter enn budsjettert veies for en del opp av økte inntekter. Merutgiften skyldes blant annet ekstraordinære kostnader til full renovering av pumpestasjonen for avløp i Nerparken, ekstraordinære kostnader på reparasjon vannledning i Nergata/Markussundet samt ved administrasjonsbygg Statoil/Aker i Omagata. Merutgifter renovasjon skyldes mer avfall i dunkene og høyere driftskostnader etter omlegging av miljøstasjonen på Hagelin som følge av ny boliggate i området. Reparasjonene på avløp og vannforsyning var viktige for å redusere fare for ledningsbrudd og lekkasjer.

Kommunaltekniske tjenester som veier, gatelyst og næringsavfall hadde et samlet mindreforbruk på om lag 1,4 mill. kroner.

Årsaken til at det samlet sett blir et merforbruk er at det er fakturert for lave gebyrer innenfor selvkostområdene, og vi oppnår dermed ikke å drive tjenestene til 100 % selvkost. Tapte inntekter vil i samsvar med gjeldende regler bli utlignet over de kommende 5 år.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt positiv utvikling fra 2011. Korttidsfraværet

er uendret, mens langtidsfraværet er redusert. Enheden har et jevnt fokus på arbeidsmiljø og trivsel. Forholdene vurderes som gode ut fra tilbakemeldinger fra ansatte gjennom blant annet medarbeidersamtaler og vernerunder.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheden har 90,2 årsverk fordelt på 94 ansatte. Bemanningen er økt med 2,9 årsverk fra 2011. Den økte bemanningen skyldes særlig økt aktivitet innenfor vann- og avløpsområdet.

Mål og måloppnåelse

Vannforsyning - utskifting/fornylse av minst 2 km av ledningsnett:

Det ble lagt 1,8 km ny vannledning samt utført mange reparasjoner av punktlekkasjer. Reduksjon av vannlekkasjene medførte at vannproduksjonen kunne reduseres 15 %.

Avløp og avløpsrensing - utskifting/fornylse av minst 2 km av ledningsnett:

Det ble lagt 3,4 km nye avløpsledninger. Full overhaling av pumpestasjon i Nerparken og 90 % fullføring av stasjon ved Rensvikvatnet medførte stor reduksjon av lekkasjer på avløpsnett.

Renovasjon - innføring av ny ordning for innsamling av glass- og metallemballasje per. 1.7.2012:

Ordning for glass- og metall ble innført på Innlandet, Kirkelandet og 30 % av Frei. Resten av kommunen tas 1. halvår 2013. I 2012 økte innsamlingen av glass og metall med 28 tonn, hvilket utgjør 11 %.



Enhetsleder Tore Aukan

Park og idrett

Enheden og tjenestene

Enheden har forvaltningsansvaret for parker og grøntanlegg, og kommunale idrettsanlegg. Enheden har to avdelinger - *parkavdeling* og *idrettsavdeling*. Enheden har kontor på brannstasjonen, parkavdelingen har base på Hagelin, mens idrettsavdelingen fortsatt har sin base ved Atlanten idrettspark. Målgruppen for enhetens tjenester er brukerne av våre anlegg, og omfatter kommunens egne innbyggere, turister og andre besøkende.

Enhets hovedoppgaver er vedlikehold, drift og utvikling av kommunens parker og grøntanlegg, kommunale lekeplasser og badeplasser, friluftsområder samt idrettsanleggene Atlanten stadion, kunstgressbanen, soneanlegg, nærmiljøanlegg, ballsletter og Freikollheisen. Til oppgavene hører også planlegging, opparbeidelse og utvikling av nye anlegg. I tillegg til egne oppgaver utføres grøntfaglige tjenester for andre kommunale enheter og eksterne oppdragsgivere. Dette gjelder både faglig veiledning, planlegging, opparbeidelse og drift. Som grøntfaglig enhet med kompetanse innenfor både planlegging, opparbeidelse og drift av ulike typer grøntanlegg gir vi også råd og veiledning til kommunens innbyggere og øvrige brukere.

Analyse

ØKONOMI. Enheden hadde i 2012 et mindreforbruk på 89 000 kroner. Økte driftsutgifter skyldes stor aktivitet på grunn av utvidet ansvarsområde, elektroutbedringer på Idrett og i Freikollheisen, manglende inntjening ved Freikollheisen og fornying av driftsmateriell. De økte driftsutgiftene er dekket opp ved økt salg av tjenester, internt og eksternt.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har vist negativ utvikling fra 2011. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har økt. Sykefraværet er ikke relatert til forhold på arbeidsplassen. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheden har 9 årsverk fordelt på 9 ansatte. Bemanningen er uforandret og består av parksjef, oppsynsmann parkavdeling, formann idrettsavdeling og 6 parkarbeidere/servicearbeidere. Utover dette utgjør skoleungdom 1,5 årsverk i sommersesongen.

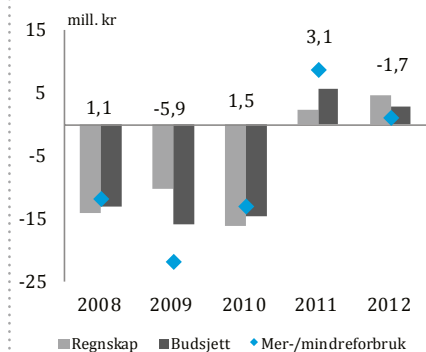
Mål og måloppnåelse

Økt vedlikehold på kommunale lekeplasser: Ikke tilfredsstillende på grunn av manglende kapasitet.

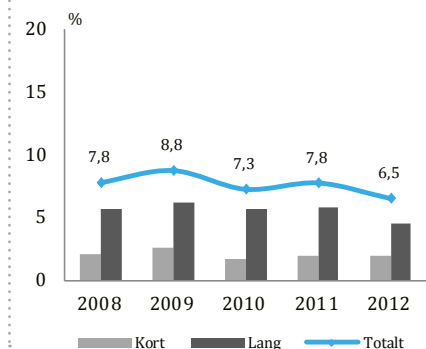
Økt vedlikehold på kommunale idrettsanlegg: Tilfredsstillende utvikling.

Grønne lunger på alle land: Ikke tilfredsstillende på grunn av manglende kapasitet og nødvendige anleggsmidler.

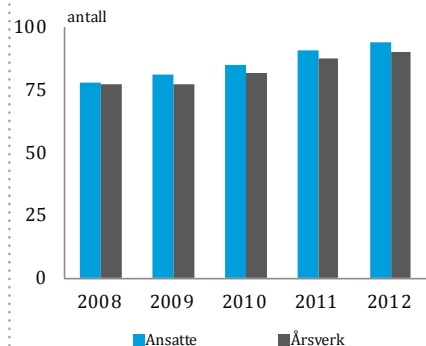
Netto resultat



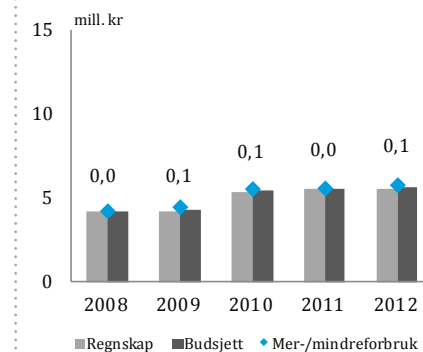
Sykefravær



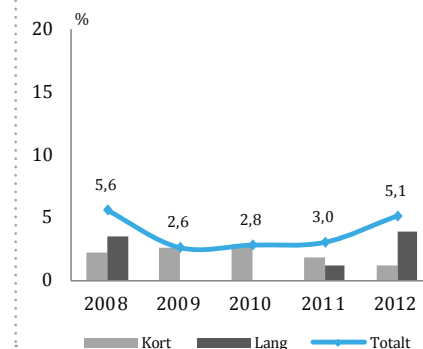
Ansatte og årsverk



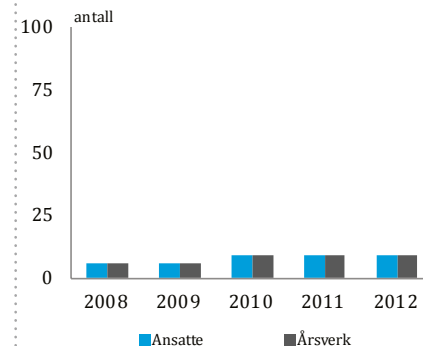
Netto resultat



Sykefravær



Ansatte og årsverk





Enhetsleder Geir Aakvik

Plan og bygning

Enheten og tjenestene

Enheten forvalter plan- og bygningsloven, naturmangfoldsloven, jordloven, konsesjonsloven, eierseksjonsloven, geodataloven og matrikkelloven og forestår kommunens myndighetsutøvelse i medhold av disse. Alle innbyggere er enhetens målgruppe, men det er i første rekke grunneiere, eiendomsmeglere, utbyggere og planleggere som nyttiggjør seg tjenestene. Enheten tilrettelegger viktige saker for avgjørelse i plan- og bygningsrådet, landbruks- og viltutvalget og bystyret. Enheten består av 3 avdelinger samt et felles sekretariat for forvaltning, forføyning og arkivering. 2 personer besørger det sistnevnte mens de øvrige er tilsatt innenfor plan, byggesak og oppmåling/geodataforvaltning.

Enheten er ansvarlig for samordningen og utarbeidelsen av kommuneplanleggingen, herunder ivaretagelse av overordnede miljøvern-hensyn, samt forestå utrednings- og analyse-arbeid av overordnet karakter.

Reguleringsavdelingen behandler reguleringsplaner og søknader om deling av grunneiendom.

Byggesaksavdelingen behandler alle søknader om bygg, anlegg og seksjonerings og registrerer alle data i matrikkelen. Avdelingen har tilsyn med byggesaker og forestår eventuell juridiske oppfølging i medhold av plan- og bygningslovens. Avdelingen er også sterkt engasjert i utbyggings- og næringslivssaker.

Oppmålingsavdelingen har ansvar for kart- og delingsforretningene og forvaltningen av det digitale kartverket for grunn- og eiendomsdata. Avdelingen er kommunens oppmålingsmyndighet og har fra 1.1.2010 fått forvaltningsansvar for ny matrikkellov som erstatter tidligere delingslov.

Enheten er kommunens eiendomsskattekontor, og forestår besiktigelse, saksbehandling og tilretteleggelse for taksering av eiendommer, samt eventuell klagebehandling på fastsatt takst og utskriving av eiendomsskatt.

Analyse

ØKONOMI. Enheten hadde i 2012 et merforbruk på 228 000 kroner. Enheten har hatt omfattende vakanse i flere stillinger på grunn av rekrutteringsproblemer. Det har medført betydelige mindreutgifter på lønn, men også omtrent tilsvarende mindre gebyrinntekter. Enheten fikk i 2012 overført finansieringsansvaret for plan- og bygningsrådet og

viltutvalget og utgiftene til dette har vært om lag 150 000 kroner større enn tidligere år.

SYKEFRAVÆR. Det samlede sykefraværet har hatt en positiv utvikling fra 2011. Både korttids- og langtidsfraværet er redusert. Sykefraværet er ikke knyttet til forhold på arbeidsplassen. Det er ikke gjennomført spesielle arbeidsmiljøtiltak i 2012.

ANSATTE OG ÅRSVERK. Enheten har 20 årsverk fordelt på 21 ansatte. Bystyret opprettet en ny byggesaksbehandlerstilling med full virkning fra 1.7.2012.

Mål og måloppnåelse

Fullføre etterslepet på 28 midlertidige forretninger innen utgangen av 2012 (nasjonal frist): Fullført.

Kommunal planstrategi skal foreligge vedtatt innen utgangen av året: Vedtatt av bystyret 25.9.2012.

Gjennomsnittlig behandlingstid for byggesaker skal vesentlig ned: Enheten har ikke eksakte tall for utviklingen, men reduksjonen antas å ligge på omlag 15 %.

Andre selskap

Frei administrasjonsbygg AS

Kristiansund parking AS

Kristiansund Havnekasse

Kristiansund Kommunale
Sundbåtvesen KF

Kristiansund Kirkelig Fellesråd



11.774

KRISTIANSUND OG NORDMØRE HAVN hadde hadde 11 774 registrerte havnebåtanløp i år 2012, hvorav 14 cruisebåtanløp.

84.586

SUNDBÅTEN FRAKTET totalt 84 586 passasjerer i 2012. Dette er en nedgang på 5 550 passasjerer i forhold til 2011. Dette sees i sammenheng med redusert rutetid i 2012.

664

DET BLE GJENNOMFØRT 664 kirkelige handlinger i 2012. Dette er en økning på 38 handlinger i forhold til 2011.

Frei Administrasjonsbygg AS, Kristiansund Parkering AS, Kristiansund Havnekassee, Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF og Kristiansund Kirkelige Fellesråd er egne virksomheter. Hovedmålet for kommunen er at disse selskapene tilbyr innbyggerne et optimalt tilbud av sine respektive tjenester, og at drift og økonomiske bidrag står i forhold til hverandre. Kommunen skal medvirke til at kommunens visjon og SNOR-verdier blir en viktig del av selskapenes drift. For fullstendige opplysninger og resultater vises til de omtalte selskapenes egne årsmeldinger for 2012.

Kommunens eierskapsmelding omhandler alle selskaper som kommunen har eierinteresser i, uavhengig av eierstruktur. En nærmere beskrivelse er lagt til området ”Styringsverktøy” i kommunedelen.

FREI ADMINISTRASJONSBYGG AS. Selskapet er 100 % eid av Kristiansund kommune. Selskapet har som formål å eie, drive og leie ut administrasjonsbygget. Kommunens eierstrategi er effektivisering av tjenesteproduksjon.

Per i dag huser byggene blant annet personell innen enhetene Barn, familie, helse og Tunet bo- og avlastning. I tillegg til legesenter, bibliotekfilial og helsestasjon har også Frei menighet sine administrative funksjoner i bygget. I lokalene er det etablert felles kursrom, slik at bygget også fungerer som kurs- og opplæringscenter for kommunen. Det drives kantine i bygget i regi av Dale bo- og dagtilbud.

KRISTIANSUND PARKERING AS. Selskapet er organisert som et aksjeselskap og er 100 % eid av Kristiansund kommune. Selskapet har ikke erverv som formål. Selskapets formål er å utøve kommunens parkeringspolitikk, drive offentlig parkeringsvirksomhet, bidra til gjennomføring av miljøtiltak i Kristiansund, samt annet som naturlig hører inn under parkeringsselskapet. Kommunens eierstrategi er effektivisering av tjenesteproduksjon.

Selskapet forvalter kommunens parkeringsareal, og betaler en fast leie til Kristiansund kommune for denne rettigheten. Det er i tillegg opprettet et eget datterselskap, Kristiansund Privatparkering AS, som forvalter parkeringsareal for privatpersoner og bedrifter.

KRISTIANSUND HAVNEKASSE. Havnekassen er bindeleddet mellom Kristiansund kommune og Kristiansund og Nordmøre Havn IKS (KNH).

Kommunen har overdratt disposisjonsretten over havneanleggene til KNH, men ikke eiendomsretten og gjeld knyttet til disse. Dette er gjort gjennom en egen avtale. Disposisjonsretten skal utøves med sikte på best mulig ressursutnyttelse for det interkommunale samarbeidet som helhet. KNH betaler leie til Havnekassen for disposisjonsretten lik renter og avdrag på Havnekassens lån. KNH har videre inngått avtale med Havnekassen vedrørende drift av Storkaia.

KRISTIANSUND KOMMUNALE SUNDBÅTVESEN KF. Sundbåtvesenet er et kommunalt foretak eid av Kristiansund kommune, med bystyret som øverste organ. Foretakets formål er å sikre og videreutvikle sundbåtens posisjon som kollektivselskap og som kulturminne for Kristiansund. Foretaket skal ivareta de administrative og forretningsmessige oppgaver med driften av sundbåten i Kristiansund samt sørge for en forretningsmessig rasjonell og effektiv drift av båtene som et attraktivt transporttilbud i byens nærområde. For å opprettholde og videreutvikle sundbåtens driftsgrunnlag, kan foretaket engasjere seg i samarbeide med andre virksomheter når dette er fordelaktig og hensiktsmessig for Sundbåtvesenet. Kommunens eierstrategi er effektivisering av tjenesteproduksjon.

Sundbåtene i Kristiansund har gått i kontinuerlig drift siden 1876 og er derfor verdens eldste kollektive transportmiddel. Selskapet har 2 sundbåter, tre faste førere samt daglig leder i 100 % stilling. De faste førerne betjener ruta og

utfører vedlikehold av båter og materiell. Båtene Rapp og Angvik alternerer i daglig rute, mens Angvik i tillegg benyttes mye i utleie.

Den 16. juni 2012 ble Framnæs døpt og tatt i bruk på havna i Kristiansund. Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen har stått for drift av Framnæs i 2012 etter en avtale med Stiftelsen Framnæs som fikk båten bygd, og er eier av båten.

KRISTIANSUND KIRKELIGE FELLESRÅD. Fellesrådet er et selvstendig organ som opptrer på vegne av soknene.

Kirkene i Kristiansund ligger i Møre bispedømme, og består av 3 menigheter:

- Nordlandet menighet – 5 600 innbyggere
- Frei menighet – 5 700 innbygger
- Kristiansund menighet – 12 700 innbyggere

Dette er også kirkens 3 sokn. Virksomheten er underlagt Kirkeloven og Gravferdsloven.

Fellesrådet har ansvar for økonomiske og administrative oppgaver, samt arbeidsgiveransvar for lokalt kirkelige ansatte. I henhold til Kirkeloven § 17 er kirker soknets eiendom, og videre framgår det av lov om kirkegårder at kirkegårder også er soknets eiendom. Fellesrådet forvalter derfor alle kirkebygg og kirkegårder. Kirken yter i tillegg følgende tjenester til befolkningen: gudstjenester, dåp, konfirmasjon og konfirmasjonsundervisning, viselser, sjelesorg, forrettei begravelser samt konsertvirksomhet.

Utgiver

Kristiansund kommune
Postboks 178
6501 Kristiansund N
Telefon: 71 57 40 00
postmottak@kristiansund.kommune.no
www.kristiansund.no

Ansvarlig redaktør

Rådmann Just Ingebrigtsen

Redaktør, layout og design

Controller Vibeke Grønvik

Foto

Kristiansund kommune

Trykk

Trykkpartner AS





Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

