



Kristiansund kommune  
I medvind uansett vær

# Månedsrappport

April 2022

---



# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>KRISTIANSUND KOMMUNE</b> .....	<b>4</b>
Kommunedirektørens kommentar .....	4
Partssamarbeid .....	4
Hovedverneombudets kommentar .....	5
<b>VIRKSOMHETSSTYRING</b> .....	<b>6</b>
Hovedelementene i virksomhetsstyring .....	6
Plansystemet.....	7
Planarbeid .....	7
Styringsystemet .....	10
Mål- og resultatstyring .....	10
Internkontroll og risikostyring.....	11
Læring og forbedring .....	21
<b>MENNESKELIGE RESSURSER</b> .....	<b>25</b>
Sykefravær.....	25
<b>ØKONOMI</b> .....	<b>27</b>
Spareprosjektet .....	27
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien .....	28
Drift .....	29
Resultat per rammeområde.....	29
Rammeforutsetninger.....	30
<b>TJENESTEOMRÅDENE</b> .....	<b>31</b>
<b>POLITIKK OG ADMINISTRASJON</b> .....	<b>31</b>
POLITISK STYRING .....	32
SENTRALADMINISTRASJON .....	33
Rådmannens kontor .....	33
Personalseksjon.....	34
IKT .....	35
Økonomiseksjon.....	35
Servicetorg .....	36
FELLES AVSETNINGER .....	37
EKSTERNE ENHETER.....	37
<b>OPPVEKST</b> .....	<b>38</b>
PP-TJENESTEN .....	39
GRUNNSKOLER .....	41
Grunnskole felles.....	41
Allanengen barneskole .....	41
Bjerkelund barneskole.....	42
Dalabrekka barneskole .....	43
Rensvik barneskole .....	44
Dale barneskole.....	45
Frei barneskole .....	46
Gomalandet barneskole .....	46

Innlandet barneskole .....	48
Nordlandet barneskole.....	49
Atlanten ungdomsskole.....	50
Frei ungdomsskole.....	50
Nordlandet ungdomsskole.....	51
Voksenopplæring.....	52
<b>BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN .....</b>	<b>53</b>
<b>BARN - FAMILIE - HELSE .....</b>	<b>55</b>
<b>HELSE OG OMSORG.....</b>	<b>57</b>
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG .....	58
Seksjon for forvaltning helse og omsorg .....	58
Helse og omsorg felles.....	59
SYKEHJEM .....	60
HJEMMETJENESTER.....	62
PSYKISK HELSE OG RUS .....	65
VELFERD .....	66
BO OG HABILITERING .....	67
STORHAUGEN HELSEHUS.....	71
<b>TEKNISK OG KULTUR .....</b>	<b>73</b>
KULTUR .....	74
KOMMUNALTEKNIKK .....	76
PLAN OG BYGGESAK .....	78
EIENDOMSDRIFT .....	80
BRANN OG REDNING .....	82

# KRISTIANSUND KOMMUNE

## Kommunedirektørens kommentar

Årsrapporten er nå til endelig politisk behandling. Til tross for at vi kunne putte 33 nye mill. kroner i banken i 2021, drar vi med oss et underskudd i forhold til budsjett. Dette kan utfordre realiseringen av nye investeringer og det må straks iverksettes tiltak slik at våre virksomheter holder budsjettene i 2022. Samtidig leser vi i revidert statsbudsjett at man utsetter mange investeringer grunnet kostnadsøkninger. Det vil også måtte gjelde vår kommune, men hvordan dette skal løses er ikke politisk vedtatt enda.

Klarer vi å være i budsjettmessig balanse vil vi også kunne bygge akkurat det vi har planlagt i økonomiplanen. Dette er vitalt for å realisere de planene Kristiansund har frem mot 2025, spesielt om ikke kostnadsnivået faller i investeringsperioden. Det er krevende å være avhengige av andre for å realisere våre planer, men vi må i alle fall besørge at vi gjør vår del av jobben.

## Partssamarbeid

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

### Partssammensatt utvalg

Etter kommuneloven § 5-11 skal det i alle kommuner opprettes minst ett partssammensatt utvalg, administrasjonsutvalg (ADMU), som skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Sist møte i ADMU: [26.04.2022](#)

Etter arbeidsmiljøloven (aml) kap. 7 skal arbeidsgiver opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Sist møte i AMU: [01.03.2022](#)

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

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 26.04.2022
3. Akanutvalget. Sist møte i Akanutvalget 23.06.2021.

### Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

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

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

*Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen. Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.*

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

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

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

Tiltak:

1. For å ivareta informasjons- og drøftingsplikten i aml., HTA og/eller Hovedavtalen har rådmann utarbeidet årshjul hvor pliktene er periodefestet og sett i sammenheng med beslutningsnivåene

(saken informeres og drøftes først i enheten: enhetsleder, verneombud og tillitsvalgt, før den drøftes på kommunenivået: rådmann m/ledergruppe, HTV/FTV og HVO).

Årshjulet er lagt inn i Arbeidsmiljø og HMS - handlingsplan. Saken ble drøftet på kommunenivå den 28.04.2021.

2. Felles opplæring i Hovedavtalen. Gjennomført 25.08.2021.

### **Tillitsvalgtordningen**

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

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

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

Tiltak:

1. Rådmann har satt ned et partssammensatt utvalg for å a) synliggjøre dagens praksis b) reflektere over om dagens praksis er hensiktsmessig og i tråd med Hovedavtalen og c) fastsette ny praksis for tillitsvalgtordningen i Kristiansund kommune. Saken ble drøftet på kommunenivå den 25.01.2021.
2. Rådmann m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 26.04.2022
3. Det er gjennomført lokale forhandlinger i kap. 4, 5 og 3 høsten 2021.

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

Formålet med samarbeidet er å legge til rette for samarbeid og utvikling på arbeidsmiljøfeltet i Møre og Romsdal.

Tiltak for å få til dette er Arbeidsmiljøkonferansen og samling for hovedverneombud.

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

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

Tiltak for å holde seg faglig oppdatert:

- Den årlige arbeidsmiljøkonferansen ble arrangert 30. og 31. mars 2022.

## **Hovedverneombudets kommentar**

I rapporteringen for april vil vernetjenesten løfte frem tema som i år var fokus ved Verdensdagen for sikkerhet og helse på arbeidsplassen 28.april. Dagen knytter seg til FNs bærekraftsmål nummer 8 "Anstendig arbeid og økonomisk vekst". Den internasjonale arbeidsorganisasjonen satte årets tema til "Deltagelse og dialog som verktøy for å etablere en positiv kultur for sikkerhet og helse". I deltagelse og dialog som verktøy ligger det mening som krever refleksjon.

Vernetjenesten er opptatt av både det som forebygges og opprettholder et forsvarlig arbeidsmiljø. Vi ser at vi til stadighet tolker ulikt, og går inn i diskusjoner og refleksjoner på bakgrunn av våre egne subjektive erfaringer og opplevelser. Det er ingen vei utenom våre egne erfaringer, og rammeverket de gir oss for å tolke våre omgivelser og det vi opplever. Nettopp derfor er årets tema for verdensdagen så viktig.

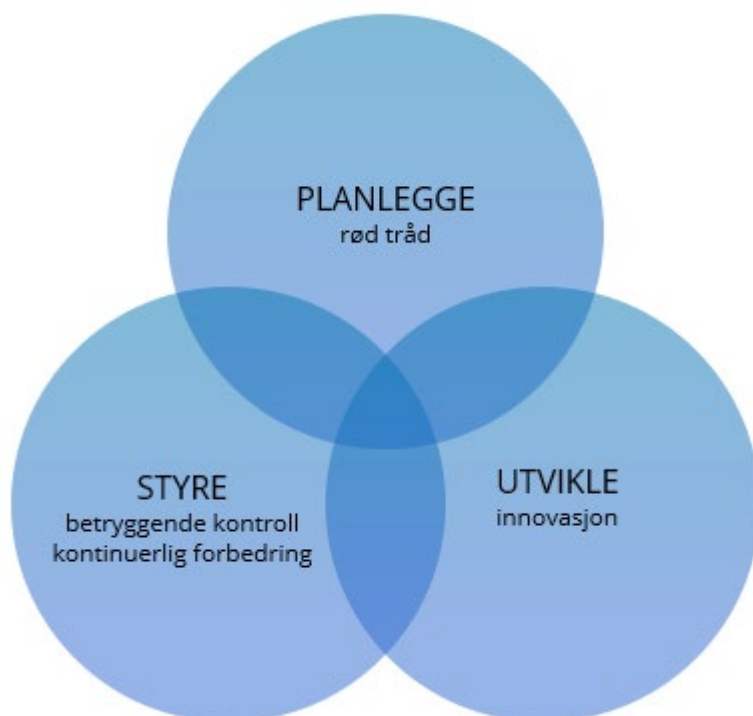
Gjennom deltagelse i dialogen har vi alle mer eller mindre mulighet til å sette ord på våre synspunkt. Ved å være våre egne erfaringer bevisst kan vi i større grad også anerkjenne at andre har andre erfaringer enn oss, og dermed kanskje også andre synspunkt. Synspunkt som kan berike vår forståelse av en utfordring vi står i. En påstand kan være at vi gjennom en dialog som rommer både det vi selv tenker og nysgjerrigheten på hva den andre tenker, vil oppnå bedre og mer veloverveide vurderinger som oftere kan lede til god praksis og gode avgjørelser.

En dialog med slike kvaliteter er ikke en selvfølge. Det krever innsats og motivasjon fra alle parter, og kan lett rokkes ved. Ujevne maktforhold, mistillit og hersketeknikker er noen av risikoene som kan sette den gode dialogen i fare. Vernetjenesten er opptatt av å bidra til at vår organisasjon oppnår den trygge og nysgjerrige dialogen som skaper utvikling, og hvor det er enkelt å delta med sin stemme. Vi skal også bli gode på å bidra til at dialoger som er preget av risiko blir utfordret, satt ord på og forsøkt reetablert til det beste for den enkelte deltager og organisasjonen som helhet.

# VIRKSOMHETSSTYRING

Helhetlig virksomhetsstyring er summen av de strukturer, prosesser og verktøy som organisasjonen bruker til planlegging, gjennomføring, oppfølging og forbedring av virksomhetens aktiviteter for å bidra til realisering av kommunens mål, visjoner og verdier.

## Hovedelementene i virksomhetsstyring



### Planlegge

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer. Det skal være sammenheng og samsvar - rød tråd - mellom de ulike nivåene i systemet.

### Styre

Styringssystemet skal sikre implementering og oppfølging av det som er planlagt og vedtatt. God styring skal sikre betryggende kontroll og kontinuerlig forbedring i virksomheten basert på mål- og resultatstyring, internkontroll og risikostyring.

### Utvikle

Utviklings- og innovasjonsarbeid skal bidra til å finne gode og bærekraftige løsninger som sikrer kontinuerlig videreutvikling av tjenestene, forvaltningen og samfunnet.

# Plansystemet

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer. Det skal være sammenheng og samsvar - rød tråd - mellom de ulike nivåene i systemet.



Oppfølging og utarbeidelse av planer skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

## Planarbeid

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

### Status

I henhold til planstrategien er flere planer vedtatt og avsluttet. Det er fortsatt seks planer som er forsinket/utsatt:

- Kommunalteknikk - to planer utsatt grunnet manglende personalressurser.
- Personalseksjon - en plan forsinket grunnet manglende personalressurser.
- Kultur - to planer forsinket/utsatt da det har vært stort arbeidspress og manglende ressurser.
- Rådmannens kontor - en plan forsinket grunnet pandemien og stort arbeidspress mv.

Under øvrige planer er to planer forsinket:

- Kommunalteknikk - en plan forsinket grunnet manglende personalressurser.
- Personalseksjon - en plan forsinket grunnet stort arbeidspress.



### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av planarbeid

- Presentert og gjennomgått kommunens plansystem for økonomisjef, kommunalsjef oppvekst og kommunalsjef teknisk og kultur.
- Veiledet og bidratt med tekst inn i kulturplan, smart plasthåndteringsplan, olje- og energiplan og kommunikasjonsplan.
- I forbindelse med ny barnevernsreform ble kommunens plansystem gjennomgått for Barn, familie, helse, samt kommunalsjef oppvekst.
- Folkehelsekoordinatortnettverket på Nordmøre har fått presentert kommunens plansystem, kommuneplanens samfunnsdel og prosedyrer i forbindelse med planoppstart og oppfølging.


## Prioriterte planoppgaver



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

### Kommuneplan











Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2018-01-25 2023-06-30	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	 <b>Pågår</b> Hovedutvalg plan og bygning vedtok å legge planforslaget ut på 2. gangs høring med endringer 31.01.22. Administrasjonen jobber med å innarbeide endringer, planen legges ut på ny høring i slutten av april.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 <b>Avsluttet</b> Samfunnsplanen vedtatt med tilleggsforslag i bystyret 15.12.2020.

### Kommunedelplan




Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030	Ny 2017-11-23 2021-12-31 2021-10-07	Rådmannens kontor Anett Hauknes	 <b>Avsluttet</b> Helhetlig helse- og omsorgsplan vedtatt i bystyret 7.10. 2021.

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum 2021	Revisjon 2013-03-02 2020-08-31 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	 <b>Avsluttet</b> Vedtatt i bystyret 26.8.21.
Kommunedelplan for kultur 2022-2032	Ny 2020-03-01 2021-12-31 2021-12-31	Kultur Stein Åge Sørлие	 <b>Forsinket</b> Planen er nå oversendt til behandling og 1. gangs høring i HU SBK sitt møte 04.05.22.


### Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Alkoholpolitisk bevillingsplan 2020-2024	Revisjon 2020-05-01 2020-06-18 2020-10-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 <b>Avsluttet</b> Ny politisk sak ble fremmet i bystyret 1.10.20. Bystyret har godkjent planen.
Bibliotekplan	Ny 2022-09-01 2021-11-30 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	 <b>Ikke påbegynt</b>
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Britt Engvig Hjelle	 <b>Utsatt</b> Planen blir utsatt da saksbehandler slutter i stillingen. Arbeidet følges opp til høsten av ny person i stillingen.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31 2022-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 <b>Utsatt</b> Revisjon av avløp og vannmiljøplan utsettes til 2023. Utsettelsen skyldes at vi har ingen ledig ingeniørkapasitet til å igangsette dette arbeidet nå.
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-02-03 2021-03-31 2023-06-21	Kommunalteknikk Maren Alvheim Aabak	 <b>Utsatt</b> Pga. manglende ressurser ved kommunalteknikk vil arbeidet bli satt på vent til i høst. Det er vurdert at sluttdato fortsatt er aktuell.
Kompetanse- og lønnspolitiskplan	Revisjon 2020-06-01 2020-12-31 2021-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 <b>Forsinket</b> Strategisk kompetanseutviklingsplan (2019-2022) og Lønnspolitisk plan skal sees under ett. Arbeidet startet (mai 2020). Pga. stort arbeidspress ble det vanskelig for personalsjef (leder av gruppen) å holde oppsatt framdriftsplan. Vi klarte ikke å holde mål om fullføring ila 2021. Arbeidet er restartet.
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-03-31 2021-05-20	Kultur	 <b>Avsluttet</b> Godkjent i HSBK 13.04.21 og vedtatt i bystyret 20.05.21.
Kulturskoleplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Thorstein Holgersen	 <b>Ikke påbegynt</b>
Kunstplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Stein Åge Sørлие	 <b>Ikke påbegynt</b>
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-03-31 2020-08-27	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 <b>Avsluttet</b> Planen ble vedtatt i bystyret 27.8.2020.



Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2020-12-31 2021-10-07	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 <b>Avsluttet</b> Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2020-12-31 2021-06-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 <b>Forsinket</b> ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-10-01 2022-08-31 2022-12-31	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 <b>Ikke påbegynt</b>







#### Andre

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2023-2026	Revisjon 2022-05-02 2022-12-15 2022-12-15	Økonomiseksjon Wenche M. Eikeset	 <b>Ikke påbegynt</b>

#### Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

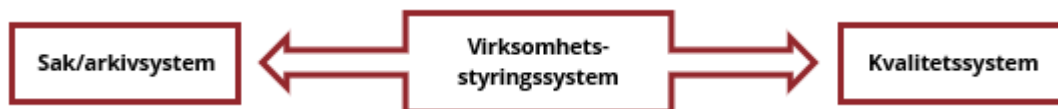
#### Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 <b>Forsinket</b> Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Grunnet stort arbeidspress utsettes arbeidet med revidering og prosessen starter opp igjen senest i begynnelsen av 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Kommunikasjonsplan 2022-2026	Revisjon 2021-10-01 2022-01-27 2022-06-01	Rådmannens kontor Ingunn Strand	 <b>Pågår</b> Planen var i ADMU 29.mars 2022. Der ble det vedtatt at den skal drøftes med de tillitsvalgte før den skal tilbake til utvalget og deretter i Bystyret mai 2022.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-03-30	Rådmannens kontor Kristin Heggelund	 <b>Pågår</b> Høringsinnspill er mottatt og innarbeides i plan, behandles i OEU 4. mai 2022
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk	 <b>Ikke påbegynt</b>
Smart plasthånderingsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-08-25	Kommunalteknikk Joanne Haigh	 <b>Forsinket</b> Smart plasthånderingsplanen er tuftet på samfunnsplanen og gjeldende lover og regelverk. Planen skal behandles i Hovedutvalg – miljø, samferdsel og tekniske tjenester 16. juni og i Bystyret 25. august.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2022-11-30 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 <b>Ikke påbegynt</b>

# Styringsystemet

Styringsystemet skal sikre implementering og oppfølging av det som er planlagt og vedtatt. God styring skal sikre betryggende kontroll og kontinuerlig forbedring i virksomheten basert på mål- og resultatstyring, internkontroll og risikostyring.

Integrasjoner med ulike fagsystem og databaser bidrar til effektiv dataflyt og mindre manuelt arbeid. Referanse til henholdsvis sak-, arkiv- og/eller ID-nummer i kvalitetssystemet sørger for den røde tråden mellom systemer.



Systematisk og strukturell resultatoppfølging og rapportering er en viktig del av styringsprosessen, og en forutsetning for å sikre kontinuerlig videreutvikling av tjenestene, forvaltningen og samfunnet. Det skal være en rød tråd i kommunens styringskjede.



Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

## Status

Stratsys og Losen er blitt oppdatert i henhold til vedtatte organisatoriske endringer i perioden. I Stratsys er opplæring og bistand til ledere, sakseiere, saksbehandlere og forfattere gitt ved behov. I tillegg er månedlige oppfølgingsmøter med superbrukere gjennomført. I Losen gis opplæring og rådgivning i systemet fortløpende til ledere, superbrukere og andre ved behov. Utvikling av systemene er et kontinuerlig arbeid.

## Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å sikre et godt verktøy med tilstrekkelig styringsinformasjon

Stratsys:

- Ferdigstilt månedsrapport for mars og egne rapporter for 10-faktor og ledelsens gjennomgang.
- Gjennomført versjonshåndtering.
- Klargjort styringsmodeller for rapportering og oppfølging.
- Klargjort for utvidet månedsrapportering på 10-faktor og ledelsens gjennomgang.
- Forbedring av systemfunksjonalitet pågår
  - e-postvarsling av oppgaver på gjøremålsliste, leverandør vil test ut ny løsning i mai
  - webpublisering av rapporter og planer
- Utarbeidelse av publiseringsvisninger for styringsmodeller pågår. Disse skal gjøres tilgjengelig for innbyggerne på nettsiden under eget område for virksomhetsstyring.
- Planlagt oppstartsmøte med systemleverandør i mai angående ny styringsmodell for eierstyring.

Losen:

- Pågående forbedringsprosess med oppgradering, opprydding og bedre visualisering av dokumentstruktur innenfor Helse- og omsorgstjenesten.
- Utpøring av nyutviklet dynamisk rapportmodul som lager en ferdig internkontrollrapport. Rapporten henter data automatisk fra dokumentmodulen, avviksmodulen, varsling og risikomodulen, med muligheter for faglige kommentarer.

## Mål- og resultatstyring

Kommunens mål- og resultatstyring er basert på den røde tråden i plansystemet; fra hovedmål i kommuneplanens samfunnsdel og helt ned til gjennomføring av aktiviteter ut i virksomhetene. Måleindikatorer benyttes for å følge med på graden av måloppnåelse.



## Status

Styringsmodellen for mål- og resultatstyring er under utvikling og arbeidet med å fylle modellen med innhold pågår.

## Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å sikre et godt verktøy med tilstrekkelig styringsinformasjon

- Planlagt utviklingsmøte med leverandør er utsatt til 25. mai.

## Internkontroll og risikostyring

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

Oppfølging av statlige tilsyn, forvaltningsrevisjoner, regnskapsrevisjoner og etterlevelseskontroller, eierskapskontroll, interne revisjoner og politiske vedtak skjer i virksomhetsstyringssystemet.

Kvalitetssystemet ivaretar ROS-analyser, dokumentasjon og dokumentstyring, håndtering av avvik og uønskede hendelser, korrigerende tiltak, forbedringsforslag og varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

### Statlige tilsyn

#### Status

Det er 9 pågående tilsyn, 5 av disse er forsinket.

Mye forbedringsarbeid er gjennomført etter flere branntilsyn. Enkelte avvik tar tid å få lukket grunnet ulike årsaker. Avventer slutt svar fra tilsynsmyndighet, for noen av tilsynene.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av statlige tilsyn

- Fortsatt pågående arbeid med oppfølging av avvik etter flere branntilsyn.


### Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Bo og habilitering</b> Muskel- og skjelettplager og psykiske plager 2022-04-21	Siv Iren S. Andersson ● Ikke påbegynt		
<b>Brann og redning</b> Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	John Einar A. Skontoft ▶ <b>Pågår</b> Tidfestet handlingsplan sendt Arbeidstilsynet 19.01.22, med saksgang fram til ny brannstasjon er ferdig til innflytting, og alternativet ombygging av eksisterende stasjon fram til ferdigstillelse og innflytting. Arbeidstilsynet har gitt en utsatt frist til 01.09.2024.	PÅLEGG - Etablering av tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. Dokumentasjon kreves. 2024-09-01	John Einar A. Skontoft ☹ <b>Åpent</b> Pågående arbeid, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen 😊 <b>Lukket</b>









### Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kristiansund kommune</b> Tilfluktsrom - Ole Vigs gt. 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Torbjørn K Sagen ❗ <b>Forsinket</b> Fremdeles ikke gjennomført sluttkontroll og test. Følges opp av Eiendomsdrift.	PÅLEGG - Ole Vigs gt. Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2021-02-15	Tormod B. Skundberg ☹ <b>Åpent - frist overskredet</b> Gravearbeider utført, belysning er utført, klargjøringsinstruks er bestilt, trykktest og lekkasjesøk er bestilt, blikkenslager bestilt. Tidligere antatt ferdigstillelse i løpet av april er forskjøvet ut mai.



## IKA Møre og Romsdal

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kristiansund kommune</b> Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Arild Ovesen  <b>Forsinket</b> Følges opp i halvårlig møte med personvernombudet 10.6.22.		





## Norges vassdrags- og energidirektorat

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunalteknikk</b> Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR-2011-10-28-1058) 2020-10-29	John Einar A. Skontoft  <b>Pågår</b> NVE har innvilget søknad om utsettelse av frist til 01.05.22 for første delrapport om retting av gjenstående avvik.	AVVIK - Internkontrollsystemet oppfyller ikke formålet med å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av vassdragslovgivningen blir oppfylt. 2021-05-31	Eivind Raanes  <b>Lukket</b>
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes  <b>Lukket</b>
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes  <b>Lukket</b> Konsulent er i rute med rapport slik at det aktuelle avviket blir rettet og det blir gitt svar til NVE innen fristen 01.05.22.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert (fra 2013). 2021-05-31	Eivind Raanes  <b>Lukket</b>
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for damsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes  <b>Lukket</b>
		MERKNAD - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes  <b>Lukket</b>
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes  <b>Lukket</b>







## Statens jernbanetilsyn



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Teknisk og kultur</b> Spesielle inspeksjoner, Freikollen anlegg taubane 2021-06-17	John Einar A. Skontoft  <b>Forsinket</b> Det vil ikke bli drift sesongen 2021/22. Sak til politisk behandling på utbedring og drift for framtidens anlegg. Forventes fullført til sesongen 2022/23.	PÅLEGG - Vedtak om driftsstans grunnet manglende dokumentasjon på spesielle inspeksjoner. 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre (slettet)  <b>Lukket</b>

## Statsforvalteren

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Rådmannens kontor</b> Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-01-01	Torbjørn K Sagen — <b>Utsatt</b> Tilsyn er utsatt til tidlig høst 2022.		
<b>Helse og omsorg</b> Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson  <b>Forsinket</b> Plan for lukking er sendt tilsynsmyndighet 01.02. Forbedringsarbeid pågår fortløpende i tråd med fremdriftsplanen. Avventer endelig tilbakemelding fra tilsynsmyndighetene.	AVVIK - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  <b>Lukket</b>
		AVVIK - Kommunen sikrer ikke at det er samsvar mellom scoren i ADL- funksjoner og omfanget at tjenester som blir innvilget. Kommunen har heller ikke rutiner som sikrer at kompenserende tiltak blir vurdert i saker der vedtak ikke blir iverksatt. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  <b>Lukket</b>
		AVVIK - Det er avdekt svikt i styringssystemet i Kristiansund kommune. Ledelsen kontrollerer ikke godt nok om ansatte følger rutiner, eller om rutiner fungerer som de skal. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  <b>Lukket</b>



## KSU som tilsynsmyndighet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Innlandet barneskole 2022-03-03	John Einar A. Skontoft  <b>Pågår</b> Pågående avviksbehandling.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2022-04-23	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Det er bevilget penger (kr. 1,350,000) til å lukke avvik/brannpålegg. Det er utarbeidet konkurranse- grunnlag som skal lyses ut i nær fremtid. Det er planer om å gjennomføre arbeidene i sommer når skolen er stengt. Det er usikkert om det er nok midler til å lukke alle avvik i denne omgang, men det vet vi først når tilbudene kommer inn.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft  <b>Pågår</b> Pågående avviksbehandling.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Ekstern konsulent er satt på saken. Jobber med rapporten.
		AVVIK - Det er ikke gjennomført brannøvelse på bygget. Det er krav til gjennomførelse av øvelser, og disse må dokumenteres og evalueres. For å kartlegge beboere så vil det være til stor hjelp med en evakueringsøvelse. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Planlagt brannøvelse i mai.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	John Einar A. Skontoft  <b>Ikke påbegynt</b> Varslet branntilsyn 14.12.21 ikke påbegynt.		

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Bergen omsorgsboliger og boligfellesskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft  <b>Forsinket</b> Arbeid pågår med lukking av avvik.	AVVIK - Eierne/bruker har ikke sørget for å fastsette mål, iverksette planer og tiltak for å sikre byggverket mot brann og begrense konsekvensene av en brann. Det systematiske sikkerhetsarbeidet skal være tilpasset byggverkets størrelse, kompleksitet, bruk og risiko. 2021-09-21	Tormod B. Skundberg  <b>Apent - frist overskredet</b> Er bestilt. Jobben pågår.

## Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
<b>Kristiansund kommune</b> Revisjonsberetningen for regnskap og årsrapport 2021	Wenche M. Eikeset  <b>Avsluttet</b> Det er avlagt normal beretning uten anmerkning.		
<b>Helse og omsorg</b> Etterlevelseskontroll - Disponering av kontantytelser fra folketrygden under opphold i kommunal helse- og omsorgsinstitusjon og i helseinstitusjon i spesialisthelsetjenesten	Siv Iren S. Andersson  <b>Pågår</b> Rutiner oversendt til revisjonen. Avventer videre behandling/oppfølging derfra.		

### Status

1 pågående etterlevelseskontroll.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av regnskapsrevisjoner

Ingen, avventer behandling av etterlevelseskontrollen.

## Politiske vedtak

Tabellene viser politiske saker behandlet i formannskap og bystyre ved utgangen av perioden. Kun saker i siste behandlende organ er medtatt, med mindre saken ikke er påbegynt eller behandlingen i formannskapet medførte at saken ble trukket, utsatt eller sendt tilbake.

### Status

Ved utgangen av april var det behandlet totalt 56 saker så langt i 2022, henholdsvis 29 i formannskapet og 27 i bystyret. Det er 7 pågående saker. 2 av disse er fra 2021.

Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2021-2024:  
5 av 18 verbalforslag er ikke avsluttet ennå. 4 av disse er forsinket i forhold til antatt sluttdato.


Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2022-2025:  
Av 9 nye verbalforslag er 2 ikke påbegynt, 6 pågår og 1 avsluttet.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen og oppfølgingen av politiske vedtak


- Forbedring av systemfunksjonalitet er gjennomført. Sortering skjer nå etter stigende saksnummer.
- Endringer i integrasjon er testet og justert.

## POLITISKE SAKER FORMANNSKAPET

2021-12-07


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>72/21</b> Søknad om kommunal overtakelse av Freihallen	Saken ble utsatt av HU SBK 01.12.2021, og ble derfor ikke behandlet av formannskapet nå.	Britt Engvig Hjelle (Kultur)  <b>Pågått</b> Saken skal behandles i hovedutvalg skole, kultur og barnehage 04.05.2022.

2021-11-30


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>66/21</b> Kjøp av lokaler i Skolegata	Saken sendes tilbake til administrasjonen, som ber svare ut spørsmål fra formannskapet før ny behandling.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor)  <b>Pågått</b> Forhandlinger mellom borettslaget og kommunen iverksatt. Beregnet kostnader for etablering av personalbase 3 mill., men finansiering mangler









## POLITISKE SAKER - BYSTYRET

2022-01-27

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>2/22</b>	Kristiansund kommune vedtar at Nordmøre Interkommunale Innkjøpssamarbeid organiseres som et vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 20-2 fra 1.1.2023 med Kristiansund kommune som vertskommune. Vedlagte samarbeidsavtale datert 03.04.20 trer i kraft fra 1. januar 2023. Kristiansund kommune vedtar at dagens organisering av Nordmøre Interkommunale Innkjøpssamarbeid, § 27 - Interkommunalt og interfylkeskommunalt samarbeid, etter gammel kommunelov, avsluttes 31.12.2022. Vedtaket får effekt først når alle deltagerkommunene gjør tilsvarende vedtak.	Svein Erik Dyrseth (Økonomiseksjon)  <b>Pågått</b> Vedtatt i Kristiansund kommune sitt bystyre 27. januar 2022. Avventer vedtak i de andre deltager kommunene i NII. Dette er Aure, Averøy, Gjemnes, Hustadvika, Rindal, Smøla, Surnadal, Sunndal og Tingvoll. Kommunene har frist til utgangen av juni 2022 til å behandle saken. Eventuelt oppstart ny organisasjonsform 01.01.2023. Vedtaket medfører ingen endringer for Kristiansund kommune utover den organisatoriske endringen. Praksis blir den samme.

2022-03-03

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>13/22</b> Fastlegekrise i Kristiansund kommune	1. Kristiansund kommune starter forhandlinger med legene ved Bryggen medisinske senter med tanke på å overta Bryggen medisinske senter AS, alternativt legge ned senteret og starte opp nytt kommunalt senter. De økonomiske rammene utarbeides i forbindelse med forhandlingene og rådmannen kommer tilbake til Bystyret med en finansiering ved revidering av budsjett for 2022. 2. Kristiansund kommune går i dialog/forhandlinger med fastlegene i forhold til tiltak som kan bidra til å stabilisere fastlegesituasjonen i kommunen og forhindre større frafall av fastleger. 3. Administrasjonen jobber videre med å utrede økt basistilskudd. 4. Administrasjonen jobber videre med å ansette 3 leger fast til legevaksarbeid.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor)  <b>Pågått</b> Møte med Bryggen medisinske senter gjennomført. Arbeidet med oppfølgingssak er påbegynt. Dialogmøte med fastlegene er gjennomført. Forhandlinger med hjemmelsinnehaverne i gang. Kommer tilbake til bystyret med investeringskostnader, forhåpentligvis til junimøtet. Drøftingsmøte jfr. aml §16-5 ved virksomhetsoverdragelse gjennomført og plan for informasjonsmøte med ansatte (hjelpepersonell) er laget.


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>20/22</b> Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022	• Kristiansund kommune imøtekommer anmodning om bosetting av 165 flyktninger i 2022. • Kristiansund kommune skal tilby ukrainske flyktningbarn rask tilgang til barnehage og skole uansett formell status, det betyr allerede før det foreligger et UDI-vedtak om oppholds rett. Dette etter individuell vurdering og for å unngå unødvendig lang ventetid på inkludering inntil barnets rettigheter er formalisert. Tilbudet må stå i forhold til et forsvarlig ressursnivå på de aktuelle enheter. • Det bevilges kr 400 000,- til sommerskole og kr 500 000 til frivillige/ frivillighetssentralen for inneværende år.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor)  <b>Pågått</b> Pr 1. mai er det følgende utvikling: 4/165 flyktninger bosatt 72 flyktninger fra Ukraina ankommet Kristiansund, men 4 av disse vil bli flyttet til Molde 6. mai.2022 41 ukrainske flyktninger søkt til AMOT 1 bosatt i ordinær bolig
<b>21/22</b> Vurdering av tomtealternativer for nytt sykehjem	Med bakgrunn i forutgående utredningsarbeid og silingsrapport, utredes følgende tomtealternativer videre; - Tomt nr. 7: ved Frei rådhus - Kvalvågveien - Tomt nr. 1. Barnehjemstomten - Politimester Bendixens gate 49 - Tomt nr. 3: Sjøsiden Goma - Strandgata Vedtaket skal legge til grunn, vurderingene fra helhetlig plan for helse og omsorg 2020- 2030 Kristiansund kommune, hvor det antydes et behov for 150 nye plasser. • Underliggende rom og funksjonsprogram og størrelse legges til grunn for utredningen. • Evaluering av antall sykehjemsplasser og omsorgsboliger gjøres så raskt som forsvarlig og legges til grunn når eventuell renovering eller bygging av nytt sykehjem på Frei planlegges. • Nytt sykehjem i Kristiansund skal planlegges med hele, faste stillinger som førende prinsipp.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  <b>Pågått</b> Rådgivergruppen arbeider med underlag for volum- og egnethetsstudier. Fremdrift forsinket grunnet utsatt behandling i bystyret. Ny sak til behandling stipulert klart til hovedutvalg og bystyre i september.
<b>22/22</b> Budsjettjustering investering - Sundbåten	Bystyret vedtar budsjettjustering i investeringsregnskapet slik det fremkommer av saken. Bystyret vedtar at det tas opp lån til videre utlån i investeringsregnskapet med inntil 10 mill. kroner, jf. kommuneloven §§ 14-15 og 14-16. Nedbetalingstiden reguleres i samsvar med reglene om minste tillatte avdrag.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  <b>Avsluttet</b> Vedtatt og gjennomført.
<b>23/22</b> Investeringsbudsjett - Avstemming pr 31.12.2021 for tidligere vedtatte ikke gjennomførte prosjekter	1. Bystyret vedtar forslag til avstemt budsjett for tidligere vedtatte, ikke gjennomførte investeringsprosjekter pr 31.12.2021, slik den fremkommer av saksutredningen. 2. Nødvendige budsjettjusteringer gjennomføres i samsvar med oversikten. 3. Ubrukte lånemidler i kommunens regnskap pr 31.12.2021 er tilstrekkelig, det trenger ikke å foretas ytterligere låneopptak i forbindelse med overføringssaken.	Eva Stolsmo Bøe (Økonomiseksjon)  <b>Avsluttet</b> Budsjettjusteringene er lagt inn i Visma.
<b>24/22</b> Søknad til tilskuddsordninga Byen som regional motor 2022	Hovedutvalg for miljø, samferdsel og tekniske tjenester vedtar at Kristiansund kommune søker om tilskudd fra Byen som regional motor-ordninga i 2022, for satsing på prosjekt for byutvikling på Kirkelandet og Gomalandet. Kommunale investeringsmidler til tiltakene belastes vedtatt investeringsbudsjett for 2022 for prosjektet Byen som regional motor.	Maren Alvheim Aabak (Kommunalteknikk)  <b>Avsluttet</b> Søknad ble innsendt til regionalforvaltning.no innen søknadsfristen, 2. mai 2022.
<b>26/22</b> Kommunens rettigheter ifm avvikling av Stiftelsen Norsk kystkultursenter	Saken sendes tilbake til administrasjonen som undersøker om det finnes andre interessenter.	Sanna Eriksson Ryg (Kultur)  <b>Pågått</b>
<b>25/22</b> Endring av tittel - fra rådmann til kommunedirektør	Stillingsbetegnelsen på den øverste administrative lederen i Kristiansund kommune endres fra rådmann til kommunedirektør.	Toril Skram (Rådmannens kontor)  <b>Avsluttet</b> Vedtatt ok.
<b>27/22</b> Søknad om fritak fra Stiftelsen Frei Trygdeboliger - Lauritz A. Schjølset (SP)	1. Lauritz A. Schjølset (SP) innvilges fritak fra sitt verv som leder av Stiftelsen Frei Trygdeboliger. 2. Arve Neergaard Teige (SP) velges som ny leder av Stiftelsen Frei Trygdeboliger.	Kristin Lie (Rådmannens kontor)  <b>Avsluttet</b> Lautitz A. Schjølset (SP) har fått innvilget fritak, og Arve N. Teige (SP) velges som ny leder av Stiftelsen Frei Trygdeboliger. KBBL er informert.









## VERBALFORSLAG



### Handlingsprogram 2021-2024

Vedtak	Saksbehandler og status
<p><b>2. Heltid/Deltid.</b></p> <p>a. Opprettelse av et trepartssamarbeid som skal se på en revidering av prinsippene for heltidskultur, Jf. innhold i HTA 2020-2022, som omhandler heltidskultur. Retningslinjer/prinsipper skal utarbeides med formål om å øke antall heltidsansatte. Det må utarbeides en milepælsplan med en tidsramme gjerne med en ramme på 5-8 år, lik Fredrikstad kommune sin modell.</p> <p>b. Heltidskultur. Viktigheten av at ansatte jobber heltid må forankres i alle ledd i kommune. Politisk, administrativt og blant de ansatte. HMS-gruppene på den enkelte enhet vil ha en viktig rolle i dette.</p> <p>c. Se på utlysingspraksis for heltidsstillinger. HTA sier at dette skal være drøftet innen 1. juni 2021. Alle nye stillinger lyses ut som 100%.</p> <p>d. Se på arbeidstidsordninger. Ansatte skal involveres i prosessene fra dag en.</p> <p>e. Arbeidstidsordningene som skal prøves ut, skal være helsefremmende.</p> <p>f. Utarbeidelse av et belønningssystem for å stimulere ansatte til å arbeide flere helgetimer.</p> <p>g. Se på mulighetene for kompetanseheving i tråd med de behov som til enhver tid trengs. Målsettingen med kompetanseheving må være å utvikle målrettede tiltak for å bidra til kompetansen vi trenger.</p>	<p>Synnøve Tangen (Personalseksjon)</p> <p><b>! Forsinket</b></p> <p>Saken sees på som en del av arbeidet med ny kompetanse- og lønnspolitisk plan.</p>
<p><b>3. Rekruttering.</b></p> <p>- Det foreslås at det utredes å opprette en bemanningsenhet som bør styres sentralt i kommunen.</p> <p>- Alle som er ferdige med lærlingetiden sin i Kristiansund kommune, og har fått autorisasjon i enheten, samt andre unge med ønsket kompetanse skal være målgruppen i bemanningsenheten.</p> <p>- I denne enheten kan det rekrutteres inn relativt unge helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Stillingene kommer i takt med at ansatte går av med pensjon, og vi sikrer oss fremtidig rekruttering.</p> <p>Tanken er at de er i bemanningsenheten i 1-2 år før de går inn i stillinger i områder de ønsker å være knyttet til. Det må selvfølgelig være en plan over hva de skal brukes til, hvilke type fravær skal de dekke opp osv. Unge nyutdannede personer, trenger erfaring i faget sitt, og det kan vi tilby de i en bemanningsenhet. Stillingsstørrelsene i en bemanningsenhet må være 100 %. For å skape interesse for en bemanningsenhet, må det informeres ut til lærlinger når de søker på lærlingeplass om hva dette er og at de kan søke på stillinger i denne ved endt læretid. Vi må også selge inn dette ved høgskolene for å rekruttere sykepleiere og vernepleiere.</p>	<p>Synnøve Tangen (Personalseksjon)</p> <p><b>▶ Pågår</b></p> <p>Saken sees på som en del av arbeidet med Kompetanse- og lønnspolitisk plan.</p>
<p><b>9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie?</b></p> <p>Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avdelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig bes administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)</p> <p><b>! Forsinket</b></p> <p>Forsinket på grunn av kapasitetsutfordringer. Kartlegging foretatt. Størstparten av biler er i leasingkontrakt, som så langt fungerer godt.</p>
<p><b>11. Solceller på offentlige bygg.</b></p> <p>Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnede eksisterende bygg.</p> <p>- Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)</p> <p><b>! Forsinket</b></p> <p>Forsinket pga. stor arbeidsmengde hos e-drift. Solcelleanlegg vil bli vurdert i alle pågående prosjekter.</p>

Vedtak	Saksbehandler og status
<p>- Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus.</p> <p>- Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.</p>	
<p><b>13: Vi ber rådmannen sette opp en sak for HU næring og omstilling ila januar 2021 angående muligheten for å få bygd ut Kvernberget flyplass til en CARGO flyplass for Midt Norge.</b></p>	<p>Arne Ingebrigtsen (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Forsinket</b></p> <p>Saken er satt på dagsorden for HU næring og omstilling, og som referatsak til bystyret. HU har fremdeles prosess ift utredning av CARGO flyplass.</p>

## Handlingsprogram 2022-2025

<p><b>FS 1. Rådmannen bes senest innen 1.6.2022 utrede en framtidig drift av Bo og Habilitering der det m.a. beskrives tiltak og budsjettering av:</b></p> <p>- En tjeneste som oppfyller lovpålagte krav og god kvalitet til brukerne</p> <p>- En sikring av stabil og forutsigbar drift av tjenestene</p> <p>- En plan for å beholde og rekruttere fagpersonell</p> <p>- En mulig omorganisering av tjenestene</p> <p>Utredningen forelegges en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av pårørenderepresentanter, tillitsvalgte, administrasjon/fagfolk og politikere for kvalitetssikring og uttalelse før Hovedutvalg helse, omsorg og sosial og bystyret får saken til behandling, i forkant av budsjettbehandlingen for 2023.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Pågår</b></p> <p>Løypemelding gitt i hovedutvalg og i formannskap.</p>
<p><b>FS 2a. Administrasjonen gir jevnlig løypemeldinger til Hovedutvalg helse, omsorg og sosial om økonomiske utfordringer og utredningsarbeidet for Bo og Habilitering, i 2022.</b></p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Pågår</b></p> <p>Sak lagt frem for hovedutvalget for helse, omsorg og sosial 28.april</p>
<p><b>FS 2b. Bystyret ber rådmannen komme tilbake med en sak om situasjonen i PPT:</b></p> <p>- Bystyret ber om en oversikt over budsjetttrammen til PPT.</p> <p>- Bystyret ber om en oversikt over bemanningssituasjonen i PPT.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Pågår</b></p> <p>Saken bli lagt fram for hovedutvalg for skole, barnehage og kultur 04.05.22, og deretter til Bystyret.</p>
<p><b>FS 3. Statlige arbeidsplasser</b></p> <p>I statsbudsjett for 2022 er det pekt på mulighet for at statlige arbeidsplasser i større grad kan være stedsuavhengig. Dette vil kunne flytte beslutning om hvor de statlige arbeidsplassene skal være lokalisert fra de enkelte etater ned til den enkelte statsansatte.</p> <p>For Kristiansund kommune bør det jobbes for at statsansatte som ønsker å være lokalisert i Kristiansund etter en slik modell møtes med infrastruktur og fasiliteter som bidrar til at et slik ønske kan realiseres. Dette vil bl.a. konkret bety at det er mulig å ha sin arbeidsplass i et kontorfellesskap med tilrettelegging for kontakt, både med egen etat og andre ansatte i et fellesskap.</p> <p>Bystyret anmoder administrasjonen legge fram en plan for hvordan statsansatte med ønske om å være lokalisert i Kristiansund skal møtes, herunder hvordan det skal tilrettelegges for at disse ansatte kan få realisert sitt ønske.</p>	<p>Arne Ingebrigtsen (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Pågår</b></p> <p>Det er etablert kontakt med Sparebank1 angående felles satsing for lokale kontorer til statsansatte med arbeidssted Kristiansund. Nyansatt næringskonsulent vil overta denne oppfølgingen og planen.</p>
<p><b>HO 1. Forprosjekt uteseksjonen</b></p> <p>Oversendes Hovedutvalget for utredning av et forprosjekt for å se på mulighet for å gjenopprette utekontakten.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Ikke påbegynt</b></p> <p>Saken er ikke påbegynt enda pga. kapasitet i administrasjonen</p>
<p><b>HO 2. Sundbåt</b></p> <p>Oversendes alle hovedutvalgene:</p> <p>Gjennom flere års prøvedrift med gratis sundbåt, først på lørdager, etterhvert også på hverdager, har denne sjøbussen vist sin berettigelse som transportmiddel for byens innbyggere ved å kunne vise til stadig økende passasjertall.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)</p> <p> <b>Ikke påbegynt</b></p> <p>Utredning ikke på startet.</p>

<p>Sundbåten i dag og fremtidige utviklingsmuligheter gjør den svært sentral i å nå flere av bærekraftsmålene i Kommuneplanens samfunnsdel for Kristiansund. Spesielt nevnes sundbåten sin rolle som transportmiddel i et livsløpsperspektiv for våre innbyggere og for å oppfylle krav om universell utforming.</p> <p>Som kommune må vi løfte frem sundbåten. Derfor ber vi om at alle hovedutvalgene ut ifra sitt ansvarsområde tar opp til diskusjon sundbåtens rolle enten det er som transportør, kulturbærer, reiselivsmål eller andre synergier for kristiansundssamfunnet og at administrasjonen deretter legger frem sak om hva kommunen vil for sundbåtens framtid.</p>	
<p><b>HO 4. Kommunen må få fart med Brannmuseet</b> Oversendes Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)  <b>Pågår</b> Dialog med Nordmøre museum påstartet.</p>
<p><b>Uttalelse fra Kristiansund bystyre:</b> Bystyret i Kristiansund krever at regjeringen innfrir løfter om at kommunene skal få dekket 100% av kostnadene i forbindelse med corona-epidemien. Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget</p>	<p>Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  <b>Pågår</b> Kostnadene for 2021 ble rapportert i starten av mars til KS. Avvik på 147.000 kr i forhold til kompenserte utgifter vil bli fulgt opp i forbindelse med rapportering til instanser. Rapporteringen til KS vil presenteres arbeidsgruppen staten ned. Arbeidet skal ferdigstilles i i april. Forventer at arbeidet presenteres i forbindelse med revidert nasjonal budsjett mai.</p>

## ROS-analyser

### Status

	2020	2021	Per 30.04.22
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	12

2 ROS-analyser ble igangsatt denne perioden. Analysene omhandler:

- Oversikt over utfordringer med helseskadelig støy (Kommunalteknikk). Risikonivå er innenfor satt grense.
- Fast nattevakt i Skolegata med bakgrunn i brannkrav (Bo og habilitering - Kirkelandet bofelleskap). Avdekket risikofaktorer som overstiger den valgte risikogrensen. Forslag til risikoreduserende tiltak foreligger.

I tillegg pågår flere ROS-vurderinger, som fortløpende oppdateres.

### Tiltak

Fortløpende opplæring i ROS-analyser gis ved behov/forespørsel.

## Dokumentasjon

### Status

	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 30.04.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	398
Antall slettede dokumenter	197	416	136
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	202

Fokus på/lederoppfølging har ført til reduksjon i antall dokumenter på overtid, også i denne perioden. Fremdeles er mengden dokumentasjon på revisjonsplan i kvalitetssystemet stor, grunnet redusert kapasitet/andre prioriteringer i koronapandemien. I tillegg ser vi at vi trenger opprydding i et stort antall dokument, innenfor helsetjenesten spesielt. Flere lokaltilpassede prosedyrer trenger å samles til felles prosedyre som gjelder for alle. Dette for å sikre lik praksis for like oppgaver.

### Tiltak

- Igangsatt forbedringsprosess knyttet til ny og oppdatert dokumentstruktur innen Helse og omsorg.
- Pågående revisjon av dokumenter på revisjonsplan.

**Status**

Rapporterte avvik denne perioden ligger på samme nivå som i forrige periode, dette gjelder også fordeling i antall avvik på sektorene. Enheter innen Helse og omsorg har god meldekultur og jobber jevnt over godt med avviksbehandling.

Avviksrapportering over tid, sier noe om meldekulturen i enhetene. Flere enheter bør jobbe for økt meldekultur, noe som skal bidra til internkontroll og kvalitetsforbedring (læring og forebygging av skader og lovbrudd).

Det er positiv trend at færre avvik blir lukket uten tiltak, noe som tilsier at det arbeides med kvalitetsforbedringer i virksomhetene.

Enkelte virksomheter har potensiale for forbedring med å sikre riktig bruk av avvikssystemet for å dokumentere iverksatte og gjennomførte tiltak, i tillegg til å kvalitetssikre korrekt alvorlighetsgrad knyttet til hendelsene.

Rapporterte avvik (antall)	2019	2020	2021	Per 30.04.22
Politikk og administrasjon	30	41	30	9
Oppvekst	234	128	188	102
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	867
Teknisk og kultur	73	77	54	29
Totalt	4 012	3 064	3 139	1 007

254 avvik ble rapportert denne måneden, hvorav 176 er lukket.

Følgende enheter har ikke rapportert inn avvik per 30.04.22:

- Personalseksjon
- Servicetorg
- Frei barneskole
- Gomalandet barneskole
- Innlandet barneskole
- Nordlandet barneskole
- Frei ungdomsskole
- Voksenopplæring
- Plan og byggesak

Fordeling hovedkategori / alvorlighetsgrad (antall)	2020			2021			Per 30.04.22		
	Lav	Midd els	Høy	Lav	Midd els	Høy	Lav	Midd els	Høy
Tjeneste/bruker	1 371	718	200	1 832	497	25	611	117	9
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	126	43	3
HMS	566	258	69	616	203	16	236	52	7
Personvern/informasjonsikkerhet	12	18	5	35	16	2	5	4	0

Enkelte avvik kan være knyttet til flere enn en kategori.

Det ble innrapportert færre alvorlige avvik denne perioden enn forrige. Noen avvik kan fortsatt være vektet uforholdsmessig høyt og bør kvalitetssikres av avviksansvarlig leder.

Behandling (prosent)	2019	2020	2021	Per 30.04.22
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	32
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	68

Tall er hentet fra lukkede avvik.

Tabellen viser hvor stor andel av avvik som blir lukket med 0, 1 eller flere tiltak. Dette sier noe om forbedringsarbeidet i organisasjonen.

**Tiltak**

- Orientering om status til ledergruppen.
- Middels alvorlige avvik følges opp av enhetsledere, svært alvorlige avvik (høy) følges opp av kommunalsjef/rådmannens ledergruppe og AMU (HMS-avvik).
- Fortløpende veiledning/opplæring gis til avviksansvarlige ledere, ved behov.

## Læring og forbedring

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

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

### Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

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

Resultater fra undersøkelsene registreres i Stratsys.


### Status

Det er kun lokale undersøkelser denne perioden. 2 undersøkelser er avsluttet og 1 pågår fremdeles.


### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av undersøkelser

- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.


#### Brukerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Bjerkelund barneskole</b> <b>Rensvik barneskole</b> <b>Frei barneskole</b> Foresatte	SFO - ferie  <b>Avsluttet</b> Felles ferie-SFO på Frei, tilbud på Rensvik Tre barneskoler på Frei samarbeider om planlegging og personale. Bakgrunn: alle foresatte passerer Rensvik skole på vei til arbeid og det er gitt uttrykk for at det da er best å avlevere sitt barn der. Resultat: foresatte ønsker å levere til Rensvik.

#### Medarbeiderundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Psykisk helse og rus</b> Ansatte	Årlig psykososial undersøkelse  <b>Pågår</b>

#### Internundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Kultur</b>	Organisering og effekt av tiltaket Kompis  <b>Avsluttet</b> Evaluering av endringer vil bli gjennomført på et senere tidspunkt.

## 10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse

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

Det er AMU som har besluttet at Kristiansund kommune skal gjennomføre medarbeiderundersøkelse for ansatte hvert andre år, sist i løpet av september 2021. Kommunen benytter verktøyet 10-faktor utviklet av KS. 10-faktor bygger på forskning om hvilke innsatsfaktorer som er viktige for å oppnå gode resultater.

### Tidsplan for medarbeiderundersøkelsen 2021:

Arbeidet med medarbeiderundersøkelsen er delt inn i tre hovedfaser:

1. Forberedelser (november 2020 - august 2021).
2. Gjennomføring (september 2021).
3. Oppfølging (oktober - desember 2021 og videre fram til ny medarbeiderundersøkelse blir tatt 2023).

### Følgende aktiviteter er gjennomført:













- Administratorkurs og kurs i prosessledelse for to personalrådgivere som har rollen som systemadministratorer/ prosessveiledere.
- Behandling og vedtak i AMU (22.12.2021, 19.03.2021).
- Sendt ut informasjon med forespeiling av prosessen til ledere via teams-gruppe, samt informasjon til alle ansatte via Ansattportalen og e-post.
- Medarbeiderundersøkelsen som tema på kommunens HMS-kurs i desember 2020.
- Kursrekke for ledere og hovedtillitsvalgte om planlegging, gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.
- Nyttige lenker og verktøy er lagt ut i Losen.

### Følgende arbeid pågår nå i den enkelte enhet/avdeling:

De ansatte har nå fått presentert resultatene for sin enhet/avdeling av nærmeste arbeidsgiver/leder. Ansatte skal:

- Velge ut faktorer de ønsker å jobbe videre med.
- Sette mål for utviklingsarbeidet.
- Lage en handlingsplan basert på prioriterte tiltak.

## Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
<b>Kristiansund kommune</b> Systemrevisjon - Avvikssystem; tiltak over frist 2022-01-10	Anne Britt Utheim  <b>Pågått</b> Mail med påminnelse og veiledning til oppfølging av tiltak sendt ansvarlige ledere.	MERKNAD - Et stort antall tiltak i forbindelse med avvik er ikke gjennomført innen frist. Må følges opp av avviksansvarlige ledere. 2022-06-30	Anne Britt Utheim  <b>Åpent</b> Informasjon til ansvarlig leder for oppfølging.
<b>Bo og habilitering</b> Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson  <b>Forsinket</b> Avviksbehandling og forbedringsarbeid pågår. Enheten har igangsatt ROS analyse, arbeidet er noe forsinket. Parallelt pågår oppdateringer av legemiddelprosedyrer.	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelingsledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Samme status som forrige måned. Avvik er lagt inn i ROS-analyse, arbeidsgruppe er valgt for videre oppfølging.
		AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring hos alt helsepersonell/tildeling av oppgaver ikke alltid gjennomført i tråd med prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Status som forrige måned. Avvikene er lagt inn i ROS- analyse og arbeidsgruppe er valgt til å utarbeide vurderinger og handlingsplan.
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utlignelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Avvik er lagt inn i ROS- analyse, arbeidsgruppe er etablert.
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Avvik er lagt inn i ROS- analyse, arbeidsgruppe er etablert.
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht. lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Avvik lagt inn i ROS-analyse, arbeidsgruppe etablert.
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Avvik lagt inn i ROS-analyse, arbeidsgruppe etablert.
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematisk kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Avvik lagt inn i ROS-analyse, arbeidsgruppe er etablert.
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent</b> Avvikene er lagt inn i ROS- analyse, arbeidsgruppe etablert.
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson  <b>Lukket</b> Rapport mottatt, og plan for forbedring er laget. Vil bli jobbet med i løpet av første halvår 2022

### Status:

Det er 2 pågående internrevisjoner, én er forsinket grunnet kapasitet og høyt arbeidstrykk i Bo og habilitering.

**Tiltak:**

- Opplæring i ROS-verktøyer er gitt ledere i Bo og habilitering. Regelmessige arbeidsmøter opprettet for bistand/veiledning i gjennomføring.
- Pågående opprydding og oppdatering av flere lokale legemiddelprosedyrer; sikre lik praksis for like oppgaver innen legemiddelhåndtering for alle tjenesteområder.
- Igangsatt oppfølging av tiltak utgått på frist.

## Ledelsens gjennomgang

Ledelsens gjennomgang er en årlig gjennomgang av kvalitetssystemet og internkontrollsystemer for HMS, personvern/informasjonsikkerhet og fagområder med krav om internkontroll, for å vurdere om systemene fungerer i praksis og bidrar til forbedring. Gjennomgangen skal ivareta rådmannens ansvar for at kommunen har internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges.

### Kvalitetsmål

Mål	Per 30.04.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	35
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	202

**Status**

Dette er tredje perioden vi ser måloppnåelse når det gjelder avvik uten tiltak færre enn 40 %. Det innebærer at systemutvikling, lederoppfølging, opplæring og andre aktiviteter knyttet til dette har fått ønsket effekt.

Mengden dokumenter på overtid innen frist er fremdeles stor. Med nedgang i koronarelaterte aktiviteter er det forventet større fart på revisjonsarbeidet. Det vil allikevel ta noe tid før måloppnåelse.

**Tiltak**

- Pågående oppdatering av delegeringsreglementet og kvalitetshåndbok.
- Pågående vurdering av metode for å synliggjøre bedre organisering av virksomheter, organisasjonskart eller liknende.
- Pågående arbeid å få en god oversikt over fagsystemene for å synliggjøre formål, virkeområder og systemansvarlige.
- Fortløpende oppfølging av revisjonsplan i ledermøter.



# MENNESKELIGE RESSURSER



Kristiansund kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver, og en fremtidsrettet og fleksibel organisasjon med kompetente medarbeidere.

## Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

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

**Rad 2** viser tilsvarende tall for fjoråret.

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

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

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,13%	5,74%	7,87% ↗	4,56%	7,54%	12,1%	■
April 2021	2,11%	8,22%	10,33%	2,36%	8,05%	10,41%	■

Sykefraværet er økenes for alle tre sektorer, særlig økende i oppvekstsektoren. Det er nødvendig å iverksette evidensbaserte tiltak på systemnivå så vel som på individnivå.

Ifølge [STAMI \(Det nasjonale forskningsinstituttet innen arbeidsmiljø og arbeidshelse\)](#) kan 35 prosent av sykefraværet i Norge relateres til forhold på arbeidsplassen. Den nye IA-avtalen, som gjelder til og med 2022, har som mål å bidra til å redusere sykefraværet med ti prosent.

De største diagnosegruppene blant sykemeldte i Kristiansund kommune er muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser, i aldersgruppen 30-50 år (ref. NAV.). Dette er diagnosegrupper man kan påvirke (reducere) sykefraværet ved å jobbe aktivt med arbeidsmiljøet.

Tiltak for å bedre nærværet - sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi:

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

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

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

Forventninger:

- Arbeidsgivere/ledere bruker kommunens regler i sykefraværsoppfølgingen.
- Alle ansatt kjenner til reglene og følger dem.
- Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær - et samlet norsk arbeidsliv ved partene i IA-avtalen, STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet er enige om at arbeidsmiljø handler om arbeidet:
- Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet.
- Arbeidsmiljø er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever ulike tilnærminger.
- Arbeidsmiljø påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet.

I Kristiansund kommune sier vi at arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man **Planlegger**, **Organiserer**, **Leder** og følger opp/**Kontrollerer** arbeidet (vår POLK).

[Arbeidsmiljoportalen.no](https://www.arbeidsmiljoportalen.no) er en nettside med kunnskap om arbeidsmiljø i ulike bransjer, og lenke til verktøy og hjelpemidler. Kunnskap om arbeidsmiljøforhold er avgjørende for å gjøre treffsikre arbeidsmiljøtiltak, iverksette tiltak som virker.

Mål i det generelle arbeidet med å øke nærværet på arbeidsplassen:

- Arbeidsgivere med bevissthet og kritisk vurdering knyttet til POLK`en.
- Arbeidsgivere/ledere kjenner til arbeidsmiljøportalen og bruker den i sitt arbeid.
- Arbeidsgiver tar i bruk bransjeprogrammet - Partene i IA-avtalen og fagmyndighetene har lagt frem sju bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022, med mål om å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer.
- Fokus på arbeidsmiljø, HMS og partssamarbeid gjennom bruk av "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan"

# ØKONOMI



**Kristiansund skal være en økonomisk robust og bærekraftig kommune.**

En god og bærekraftig økonomi sikres gjennom god økonomistyring og vedtatte handlingsregler. Det pågår til enhver tid tiltak og aktiviteter i organisasjonen for å imøtekomme vedtatte budsjett.

Kommunens økonomiske handlingsrom er under press. Presset skapes i hovedsak av begrenset finansiell evne til nyskaping og utvikling, en aktiv investeringsvilje og at rammevilkår og forventede statlige innstramminger vil medføre strammere budsjett fremover.

Kommunen vil ikke klare å oppfylle vedtatte handlingsregler slik budsjettet er lagt opp fremover i økonomiplan perioden. Dette gjelder følgende handlingsregler:

- Disposisjonsfondet skal etableres på minimum 2,5 % av brutto budsjett.
- Netto driftsresultat skal være minimum 1,75 % av driftsinntektene.
- Likviditetsgraden skal være minimum 2%

For å imøtekomme utfordringene skissert i handlingsprogrammet 2022-2025 er det viktig å starte prosessen inn mot handlingsprogrammet 2023-2026. Formannskapet vedtok 19.01.2021 i sak 7/21 å sette ned en arbeidsgruppe for å drive prosjektet "Morgendagens Kristiansund" fremover. Arbeidsgruppen i Morgendagens Kristiansund starter sitt arbeid i juni 2022 for å sette rammene for en prosess med sikte på å imøtekomme utfordringsbildet i årene som kommer. Arbeidsgruppen skulle ha iverksatt sitt arbeid på et tidligere tidspunkt, men har vært utsatt for gjentatte forsinkelser.

## Spareprosjektet

Spareprosjektet ble endelig vedtatt av bystyret i juni 2019, med bakgrunn i vedtak fra samme organ i desember 2019 i sak om Handlingsprogrammet 2019-2022.

Målet med prosjektet var følgende:

- Økonomisk kontroll og avstemt tjenesteutvikling i 2020.
- Normtallstyrte kutt til forsvarlig tjenestenivå i alle 4 sektorer.

Tabellen under viser sum for vedtatte tiltak i spareprosjektet.

Sektor (tusen kroner)	2020	2021	2022
Politikk og administrasjon/Teknisk og kultur	5 923	9 128	10 255
Oppvekst	6 249	10 293	10 293
Helse og omsorg	34 510	37 460	44 660
<b>Sum</b>	<b>46 682</b>	<b>56 881</b>	<b>65 208</b>

*Sentraladministrasjonen fikk i tillegg et ekstra innsparingskrav på 8,2 mill. kroner utover summene som er oppgitt i tabellen.*

Vedtatte tiltak i spareprosjektet er i all hovedsak gjennomført etter opprinnelig plan. Der hvor opprinnelige tiltak i spareprosjektet ikke har vært mulig å gjennomføre, har enhetene måtte finne andre tilsvarende tiltak for gjennomføring. Som det fremkommer av resultat per rammeområde og på enhetsnivå i rapporten har flere enheter utfordringer med å omstille drift til vedtatt ramme som i noen grad kan relateres til manglende gjennomføring av vedtatte tiltak, eller manglende effekt fra gjennomført tiltak.

# Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

Pandemien har hatt stor innvirkning på tjenestene til kommunen, både i innretning av eksisterende tjenester og nye tjenester. Konsekvensene har også hatt stor innvirkning på økonomien til kommunens enheter og kommunen som helhet.

Regjeringen har lovet full kompensasjon for påløpte kostnader. Det har ikke vært tildelt kompensasjon i forkant til kommunene over statsbudsjettet i 2022, slik som det delvis ble i 2021. Arbeidsgruppen stortinget har satt ned for å se på kommunens påløpte kostnader er ferdig med sitt arbeid i april 2022. Kompensasjon forventes å bli tildelt for 1. halvår over revidert nasjonalbudsjett som fremlegges i mai.

## Statlige bevilgninger og kompensasjoner

Det er ikke vedtatt en konkret sum tildelt kommunen over statsbudsjettet i 2022. Kompensasjon for påløpte kostnader regnes med å dekkes over revidert nasjonal budsjett i mai.

## Kommunens utgifter og inntekter

(tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	4 477
Felles avsetninger	959
Grunnskoler	3 084
Barnehager	780
Kultur	230
Fellestjenester helse og omsorg	3 139
Sykehjem	3 363
Hjemmetjenester	1 614
Psykisk helse og rus	1 090
Velferd	55
Barn, familie, helse	3 380
Bo og habilitering	2 443
Storhaugen helsehus	1 672
Kommunalteknikk	197
Eiendomsdrift	891
Brann og redning	143
<b>Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder</b>	<b>27 517</b>
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	27 517

Oversikten tar ikke for seg inntektssvikt ettersom dette ikke er beregnet enda

# Drift

## Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk	Balanse	Merforbruk
Politisk styring			410
Sentraladministrasjon		-	
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten			2 000
Grunnskoler			4 000
Barnehager		-	
Fellestjenester helse og omsorg			10 000
Sykehjem			800
Hjemmetjenester			7 000
Psykisk helse og rus			11 000
Velferd		-	
Barn, familie, helse		-	
Bo og habilitering			43 735
Storhaugen helsehus			3 000
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift		-	1 360
Brann og redning		-	
<b>Kommunen internt</b>			<b>85 415</b>
Kristiansund Havnekasse		-	
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF		-	
Kristiansund Kirkelige Fellestråd		-	
Varde AS		-	
Nordmøre Krisesenter IKS		-	
<b>Kommunen eksternt</b>		-	
<b>Totalt</b>			<b>85 415</b>

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 84,7 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av mars. Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Politisk styring: 0,41 mill. kroner. Merforbruket skyldes lønnskostnader og møtegodtgjørelse som har steget langt mer enn kompensert deflator.
- PP- tjenesten: 2 mill. kroner Merforbruket skyldes høye lønnsutgifter etter store lønnsoppgjør.
- Grunnskoler: 4,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes ekstra lærertimer til kontaktlærere etter ny nasjonal bestemmelse for store klasser, samt høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Fellestjenester helse og omsorg: 10,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes kjøp fra andre kommuner (sykehjems plasser) og kjøp fra staten (overliggende døgn).
- Sykehjem: 0,8 mill. kroner. Merforbruket skyldes kostnader knyttet til ekstra innleie, høyt sykefravær og overtidsbruk.
- Hjemmetjenester: 7,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp, samt brukere med særlig ressurskrevende tjenester.
- Psykisk helse og rus: 11 mill. kroner. Merforbruket skyldes tjenester til særlig ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 43,7 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 3,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes pålegg om etablering av nye turnuslegestillinger, drift av ekstra plasser i døgnavdelingene, samt rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen.
- Plan og byggesak: 2,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,9 mill. kroner.
- Eiendomsdrift: 1,36 mill. kroner. Merforbruket skyldes stor mengde tomgangsleie og tapte husleieinntekter på grunn av ombygging og salg.

## Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap April 2021	Regnskap April 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022
<b>Driftsinntekter</b>				
Rammetilskudd	269 457	268 587	717 981	718 612
Inntekts- og formuesskatt	211 665	229 614	723 271	720 992
Eiendomsskatt	26 080	26 484	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	7 082	1 516	37 245	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	76 483	83 453	191 059	192 281
Brukerbetalinger	19 225	18 058	53 022	53 022
Salgs- og leieinntekter	58 040	67 284	230 732	230 732
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>668 033</b>	<b>694 995</b>	<b>2 056 010</b>	<b>2 058 317</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
Lønnsutgifter	390 883	423 181	1 025 236	1 025 038
Sosiale utgifter	108 644	115 197	324 467	325 627
Kjøp av varer og tjenester	158 119	158 337	395 213	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	42 372	51 685	106 075	104 617
Avskrivninger	-	-	132 153	132 153
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>700 019</b>	<b>748 400</b>	<b>1 983 144</b>	<b>1 983 157</b>
Brutto driftsresultat (positivt)			72 866	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)	- 31 986	- 53 404	-	-
<b>Finansinntekter</b>				
Renteinntekter	1 859	4 084	16 290	16 290
Utbytter	6 000	-	16 000	16 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
<b>Finansutgifter</b>				
Renteutgifter	6 723	8 424	71 381	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>1 136</b>	<b>- 4 340</b>	<b>- 175 091</b>	<b>- 175 091</b>
Motpost avskrivninger	-	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)			29 775	32 070
Netto driftsresultat (negativt)	- 30 850	- 57 744	-	-
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>				
Overføring til investering	-	-	-	-
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	- 25 941	- 16 495	- 260	- 405
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-	-	- 30 250	- 32 589
Bruk av tidligere års mindreforbruk	-	-	-	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 25 941	- 16 495	- 30 510	- 32 994
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)				

### Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett.

### Driftsutgifter

Det er forventet mindretgift for pensjonsutgifter med bakgrunn i bruk av premiefond i 2021. Det blir tatt med i grunnlaget frem mot budsjettjusteringssaken i juni.

### Finans

Rentenivået er noe lavere enn budsjettet per april, men det forventes fremdeles at markedsrentene vil gå opp i løpet av året og ende med et merforbruk. Det blir tatt med i budsjettjusteringssaken i juni.

# TJENESTEOMRÅDENE

## POLITIKK OG ADMINISTRASJON

### Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har hatt et høyt aktivitetsnivå som følge av arbeidet med Ukraina som avløste pandemiutfordringene. Det er betydelig høyere press på tidsbruken i sektoren nå som man gjennomfører flere fysiske samlinger, møter og konferanser.

Etter en krevende start på året med mye koronasmitte har vi klart å holde en stabil smitteutvikling, og har nå et så lavt smittetrykk at dette ikke utfordrer våre tjenester.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,97%	4,48%	5,44%	2,19%	5,41%	7,59%	●
April 2021	1,61%	3,09%	4,71%	1,19%	3,18%	4,37%	●

Sykefraværet er lavt til tross for at også politikk og sentraladministrasjonen har hatt utfordringer med koronasmitte, men dette vurderes fra nå til å ikke være en vesentlig faktor for fraværet.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	30 473	32 434	29 362	3 072	81 320
Driftsutgifter	67 716	67 925	145 231	-77 306	428 411
SUM DRIFTSUTGIFTER	98 190	100 359	174 593	-74 234	509 731
Brukerbetalinger og andre inntekter	-548 751	-564 537	-600 639	36 103	-1 780 568
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-463	-439	-17	-422	-50
SUM DRIFTSINTEKTER	-549 214	-564 975	-600 656	35 681	-1 780 618
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-451 025	-464 616	-426 063	-38 553	-1 270 887

### Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt.

# POLITISK STYRING

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Ordførers kontor
- Politikere

Ordfører leder bystyrets og formannskapetets møter og er kommunens rettslige representant. Han er også byens fremste folkevalgte representant og byens ansikt utad.

Området er tillagt kommunens vigselsmyndighet og ivaretar borgerlige vigsler.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 258	4 538	3 883	655	11 207
Driftsutgifter	1 646	793	1 627	-834	4 881
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 904	5 331	5 510	-179	16 088
Brukerbetalinger og andre inntekter	-263	-57	-272	214	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-263	-57	-272	214	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 641	5 274	5 239	35	15 273

## Resultat og årsprognose

### Avvik

Merforbruk:

- Rammen er feil periodisert (lønn og sosiale utgifter) i forhold til utbetaling av møtegodtgjørelser som historisk sett har blitt utbetalt i 2 deler, 1Q og 3Q. Nytt system for fortløpende utbetaling av møtegodtgjørelser er etablert (ultimo april 2022). Periodisering avvendes til før månedsrapportering for mai 2022.
- Rammen er ikke justert etter bystyrevedtak av 27.01.2022 i sak 9/22 en gjennomgående økning i alle møtesatser på 6,8 % ifm. justering av ordførers godtgjørelse (fastsatt lik rådmannens lønn). Dette innebærer en økning både i møtegodtgjøring, ordførers, varaordførers og opposisjonsleders lønn (med etterbetaling fra 01.09.2021), og lønnsjusteringer i administrasjonen. Slik er rammen underbudsjettet for lønnskostnader.

### Budsjettjustering

Rammen bør justeres ift. overnevnte.



# SENTRALADMINISTRASJON

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:



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

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

Den administrative ledelsen og stabsfunksjonene tilrettelegger for politiske og administrative beslutningsprosesser, analyse- og utredningsarbeid, forvaltning og utvikling. Tjenestene bistår hele kommuneorganisasjonen samt innbyggere, folkevalgte, næringsliv og sentrale myndigheter. Politisk sekretariat tilrettelegger for politiske styringsprosesser og sikrer at politiske råd og utvalg har gode arbeidsvilkår og gode beslutningsgrunnlag. Tjenesten er ansvarlig for gjennomføring av stortingsvalg og kommune- og fylkestingsvalg i kommunen. Tjenesten er også beredskapssekretariat for kommunens kriseledelse og politirådet i Kristiansund. Kommuneadvokaten gir juridisk bistand til kommunens politiske og administrative organer, kommunale foretak og selskap samt stiftelser innenfor samtlige rettsområder. Tjenesten bistår også andre kommuner på Nordmøre i rettslige spørsmål. Servicetorget bistår med informasjon og veiledning om alle kommunale tjenester, og er kommunens primære kontaktpunkt mot brukere og innbyggere.

## Rådmannens kontor

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,16%	7,82%	7,98%	0,9%	10,03%	10,93%	
April 2021	0,88%	3,34%	4,23%	0,84%	2,6%	3,43%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er stigende i forbindelse med langtidsfravær.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det er for tiden ingen aktive tiltak.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 327	7 992	7 602	390	20 945
Driftsutgifter	7 833	13 735	2 389	11 346	6 266
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 160	21 727	9 990	11 737	27 211
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 859	-7 827	-1 770	-6 057	-4 410
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-23	8	0	8	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 882	-7 819	-1 770	-6 049	-4 410
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 278	13 908	8 220	5 687	22 801

### Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.

# Personalseksjon

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,37%	1,97%	3,35%	↗	2,12%	1,27%	3,39%	●
April 2021	2,17%	3,87%	6,04%		0,76%	3,14%	3,9%	●

### Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 3,4 %. En ansatt er i sykepermisjon, etter 1 år med sykemelding. Dette fraværet dokumenteres ikke her, men får konsekvenser for både tjenestekvalitet, personalressurs/arbeidsmiljø og økonomi.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. Vi jobber i disse dager godt med etterarbeid knyttet til gjennomført medarbeiderundersøkelse.

Arbeidsmiljøportalen.no brukes aktivt som kilde i arbeidet. På Arbeidsmiljøportalen finner vi kunnskap, verktøy og gode tips og råd til samarbeid om dette på arbeidsplassene. Portalen samler også lenker til arbeidsmiljøetatene og partenes sider.

Fokus på HMS og partssamarbeid. Å redusere sykefraværet krever systematisk og målrettet forebyggende samarbeid.

Vi ønsker å opprette en egen HMS-gruppe for personalseksjonen. Vi erfarer at en HMS-gruppe for ansatte på rådhuset blir en for vidstrakt gruppe. Vi ønsker en HMS-gruppe med fokus på ansatte i personalseksjonen.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 905	4 115	4 397	-283	11 817
Driftsutgifter	116	110	-480	591	-1 441
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 021	4 225	3 917	308	10 376
Brukerbetalinger og andre inntekter	-102	-108	-1 537	1 429	-1 878
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-145	-137	0	-137	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-247	-245	-1 537	1 292	-1 878
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 774	3 980	2 380	1 600	8 498

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

### Resultatet og årsprognose

Personalseksjonen har i april et merforbruk på kroner 824 432 (beløpet konteres på 14902 Budsjettjusteringer)

### Avvik

1220 er underbudsjettet. Situasjonen har vært slik over år.

### Tiltak og konsekvenser

Seksjonen har nedbemannet i tråd med oppsatt plan for 2020 (spareprosjektet).

### Budsjettjustering

Er i kontakt med økonomisjefen for å se på underbudsjetteringen på 1220.

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,34%	0%	0,34%	↗	1,94%	0%	1,94%	●
April 2021	1,14%	0,46%	1,59%		0,89%	0,8%	1,69%	●

**Status og utviklingstrekk**

Status er fortsatt god og godt innenfor mål.

**Tiltak for å bedre nærværet**

Ingen nye tiltak.

**Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak**

Effekt av igangsatte tiltak oppleves som god.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 713	5 613	4 933	680	13 719
Driftsutgifter	5 492	3 013	7 238	-4 225	21 714
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 206	8 626	12 171	-3 545	35 433
Brukerbetalinger og andre inntekter	-849	-1 833	-7 513	5 681	-22 540
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-35	-65	0	-65	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-884	-1 898	-7 513	5 615	-22 540
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 321	6 728	4 658	2 070	12 893

**Resultat og årsprognose**

Resultat for perioden er som forventet.

Årsprognose: Balanse.

**Avvik**

Lønn: Avvik skyldes prosjektarbeid som ikke er internfakturert, samt en ikke budsjettert midlertidig stilling for en lærling som ikke har tatt fagprøve enda.

Inntekter: Avvik på kroner 7 513 000 skyldes feil periodisering av inntekter. Audi har ikke fakturert forrige kvartal.

**Tiltak og konsekvenser**

Omperiodisere inntekter.

## Økonomiseksjon

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,33%	2,33%	3,67%	↗	3,73%	2,06%	5,8%	●
April 2021	0,97%	2,84%	3,81%		1,63%	4,91%	6,53%	●

**Status og utviklingstrekk**

Enheten har opplevd økt korttidsfravær som følge av koronapandemien i januar og februar, som nå har stabilisert seg på et lavt vanlig nivå. Enhetens langtidsfravær er på et nivå som mest sannsynlig vil holde seg igjennom 2022 som følge av sykdomsbilde.

**Tiltak for å bedre nærværet**

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

**Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak**

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 918	6 128	5 233	895	14 496
Driftsutgifter	1 086	1 028	1 194	-166	3 582
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 004	7 156	6 427	729	18 078
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 066	-696	-1 332	635	-3 995
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-201	-78	0	-78	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 267	-774	-1 332	558	-3 995
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 737	6 382	5 095	1 287	14 083

### Resultat og årsprognose

Det forventes et mindreforbruk på 1 mill. kroner til årsslutt.

#### Avvik

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

#### Tiltak og konsekvenser

Det er lavere kapasitet til oppfølging, veiledning, utredning og andre oppgaver utover kjernevirksomheten. Det er igangsatt rekrutteringsprosess for vakante stillinger.

Enheten har opprettet 2 nye årsverk ved lønn og ved regnskap for å møte utfordringene og økt oppdragsevne enheten opplever. Enten tar sikte på å være ferdig med rekrutteringsprosess før sommeren.

## Servicetorg

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	4,98%	12,61%	17,59%	7,24%	19,35%	26,59%	■
April 2021	6,77%	8,65%	15,41%	3,85%	7,88%	11,73%	■

### Status og utviklingstrekk

Enheten har hatt og har et høyt sykefravær. Flere ansatte har helseutfordringer. Sykefraværet er ikke arbeidsrelatert.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Det er iverksatt tiltak for å holde sykefraværet så lavt som mulig. Vi har fått leid inn vikarer og også omdisponert staben og arbeidsoppgaver. Gode vikarer er mangelvare og krever mye opplæring og tid av oss andre.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er ventet at effekten av iverksatte tiltak bidrar til å holde sykefraværet så lavt som mulig.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 859	1 813	1 845	-32	5 086
Driftsutgifter	100	50	62	-12	186
SUM DRIFTSUTGIFTER	1 959	1 862	1 907	-44	5 272
Brukerbetalinger og andre inntekter	-18	-8	-94	86	-281
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-63	-167	0	-167	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-81	-174	-94	-81	-281
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 878	1 688	1 813	-125	4 991

### Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for enheten ved årets slutt. Vi venter på refusjon for sykepenger og refusjon utgifter pga. c-19.

#### Avvik

Ingen vesentlige avvik.

#### Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

#### Budsjettjustering

Det er ikke ventet budsjettjustering for enheten. Økonomisjef har gitt informasjon om at hun ønsker at alle enheter skal gå gjennom budsjetter for å se etter mulighet for eventuelle besparelser.

# FELLES AVSETNINGER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	861	721	0	721	0
Driftsutgifter	31 643	22 407	39 076	-16 668	117 227
SUM DRIFTSUTGIFTER	32 504	23 129	39 076	-15 947	117 227
Brukerbetalinger og andre inntekter	-28 369	-25 083	-44 933	19 851	-134 800
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-28 369	-25 083	-44 933	19 851	-134 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 134	-1 954	-5 858	3 904	-17 573

### Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# EKSTERNE ENHETER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kristiansund Havnekasse
- Kristiansund kommunale Sundbåtvesenet KF
- Kirkelig Fellesråd
- Varde AS
- Nordmøre Krisesenter IKS

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	7 990	12 121	10 335	1 787	27 412
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 990	12 121	10 335	1 787	27 412
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2	0	0	0	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 988	12 121	10 335	1 787	27 412

### Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# OPPVEKST



## Kommunalsjefens kommentar

Koronapandemien har avtatt betydelig i løpet av april, og hverdagene til barn og ansatte i barnehager og skoler har blitt mer vanlige. Sykefraværet har blitt redusert gradvis, og koronakompensasjonsavtalen for å mobilisere arbeidskraft internt, er mindre brukt.

I mars og april har oppvekstsektoren jobbet med mottak av flyktninger fra Ukraina. Tjenester blir forberedt for flyktninger på ordinær måte i styringslinjene dvs. i enheten Barn-familie-helse, barnehageplasser, innføringsklasser og voksenopplæring. Vi jobber tverrsektorielt sammen med helse. Kristiansund kommune har strekt seg langt for å gi kommunale tjenester til flyktingene, på linje med flyktninger som har bosettingsvedtak. Første ankomst var på 47 personer, senere ankomne flyktninger blir håndtert etter ordinære rutiner for asylsøkere dvs. før bosettingsvedtak. Det arbeides med rekruttering av lærere og andre fagfolk til nytt skoleår, og rekruttering av enhetsledere. Vi ser at antallet søkere til stillinger er færre enn tidligere.

Byggeprosjektet for to nye barneskoler har god framdrift og medvirkningsprosessen på de 4 berørte skolene er ca. 70 personer med ulik fagbakgrunn. Gradvis administrativ integrasjon mellom Dalabrekka og Gomalandet skoler pågår.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,88%	4,72%	6,61%	4,87%	7,08%	11,95%	
April 2021	2,05%	7,26%	9,3%	2,19%	7,03%	9,22%	

Det totale sykefraværet hittil i år er fremdeles noe høyere enn ordinært år i oppvekstsektoren, og på noen skoler og barnehager svært høyt. Årsaken er i all hovedsak relatert til koronapandemien. Vi forventer et synkende sykefravær framover. Enkeltenheter med svært høyt sykefravær får særskilt oppfølging fra personalseksjonen og kommunalsjef sin stab.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	162 895	176 521	156 818	19 704	432 947
Driftsutgifter	57 794	51 335	52 930	-1 595	180 951
SUM DRIFTSUTGIFTER	220 689	227 856	209 747	18 109	613 897
Brukerbetalinger og andre inntekter	-22 390	-19 816	-18 225	-1 591	-79 751
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-6 901	-8 500	-23	-8 477	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-29 291	-28 317	-18 248	-10 068	-79 821
NETTO DRIFTSUTGIFTER	191 399	199 539	191 499	8 040	534 076

Oppvekstsektoren har fremdeles en økonomisk ubalanse på ca. 8,0 mill. kroner og et forventet merforbruk på 6,0 mill. kroner ved årets slutt. En vesentlig del av dette er pandemirelatert og koronakompensasjonsavtalen- og skal kompenseres i sin helhet fra staten. Enheter melder også om økende omfang av behov innenfor det spesialpedagogiske feltet, med økt antall tilrådinger. Det jobbes systematisk for å holde budsjett - omfang av enkeltvedtak, bemanningstilpassinger, organisasjonsendringer etc.

# PP-TJENESTEN

## Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

- Førskoleteam
- Grunnskoleteam
- Videregående skoleteam
- Veiledningsteam

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,18%	4,6%	4,78%	3,36%	8,08%	11,44%	
April 2021	0,57%	6,23%	6,8%	1,15%	3,3%	4,45%	

### Status og utviklingstrekk

Markant økning i totalt sykefravær hittil i år: 11,41 % mot 4,45 % for samme periode i fjor. Årsaker til langtidssykefraværet er hovedsakelig gjennomførte planlagte inngrep med lengre rekonvalesenstid i etterkant, samt graderte sykemeldinger på bakgrunn av sykdom som ikke er arbeidsrelatert, men som gir redusert arbeidskapasitet til tross for tilretteleggingstiltak. Korttidsfraværet har økt til 3,32 % hittil i år, fra 1,15 % på samme tid i fjor. Korttidsfraværet skyldes en kombinasjon av virusinfeksjoner (covid og influensa) og omgangssyke.

### Tiltak for å bedre nærværet

Fraværsarbeidet følges opp både på individnivå og systemnivå, av enhetsleder og i HMS-gruppen. Enheten har et stort fokus på HMS generelt, både strakstiltak og forebyggende tiltak for å tilrettelegge best mulig for alle ansatte og driften i enheten. Enheten er svært sårbar når sykefraværet er høyt. PPT har stort arbeidspress i utgangspunktet, og i og med at enheten ikke har vikarordning ved fravær blir den totale arbeidsbelastningen i personalet enda større ved høyt sykefravær. De ansatte i enheten har en svært god arbeidsmoral og effektiviseringstiltak er godt innarbeidet, men det er ikke bærekraftig/forsvarlig arbeidsmengde per rådgiver over tid. PPT har på bakgrunn av 5 % nedtrekk i budsjett i 2019, samt manglende budsjettoppjustering etter lokalt lønnsoppgjør i 2019 (hvor det ble tatt tak i et mangeårig etterslep i lønnsutviklingen til rådgivere i PPT), for få rådgiverårsverk i forhold til behov.

### Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden sen vinteren 2020 hatt en god utvikling med gradvis nedgang i sykefravær samt tendens til stabilisering av lavt sykefravær, men det er erfaringsmessig likevel skjært med tanke på at enheten ikke har vikarløsning og dermed får utfordringer med å svare ut lovpålagte oppgaver godt nok hvis sykefraværet blir over en viss grad. I perioden fra november 2021 - mars/april 2022 har det vært en kraftig økning i sykefraværet, hovedsakelig på bakgrunn av (graderte) sykemeldinger. Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 755	5 519	5 956	-437	16 422
Driftsutgifter	742	580	590	-10	1 770
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 497	6 099	6 546	-447	18 192
Brukerbetalinger og andre inntekter	-92	-2 493	-58	-2 435	-9 609
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-35	-395	0	-395	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-127	-2 888	-58	-2 830	-9 609
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 371	3 211	6 489	-3 278	8 583

### **Resultat og årsprognose**

PPT vil til tross for inntektsført bruk av tidligere oppsparte fondsmidler, likevel ha en prognose på ca. 2 mill. kroner i merforbruk i 2022 hvis vakante stillinger besettes. Noe redusert merforbruk pga. sykelønnsrefusjoner som følge av høyt sykefravær hittil i år (11,4 %).

### **Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: I 2021 og 2022 dekkes underbudsjetterte lønnsrammer (fra lokalt lønnsoppgjør 2019 hvor det ble tatt tak i et mangeårig etterslep i lønnsutviklingen i PPT) opp med bruk av tidligere avsatte fondsmidler. 1,4 årsverk holdes vakant. I løpet av 2022 må det jobbes sammen med eierkommunene for å finne en annen løsning for å dekke opp lønnsutgiftene og øke budsjettrammen til PPT. Dette for å kunne besette stillinger som er holdt vakante som konsekvens av lønnsoppgjøret 2019, samt for å rigge PPT økonomisk til å svare ut utvidet mandat og overtagelse av oppgaver fra Statped (jfr. Meld. St. 6 (2019-2020)). Det er viktig å følge opp de statlige rammeoverføringene i forbindelse med omorganiseringen av Statped slik at midler tiltenkt PPT benyttes som ledd i styrkingen av tjenesten.



# GRUNNSKOLER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Grunnskole felles

### Økonomi - drift



Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	484	539	646	-107	1 781
Driftsutgifter	1 565	1 529	1 402	127	22 276
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 049	2 069	2 049	20	24 057
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 063	-218	-117	-102	470
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 063	-218	-117	-102	470
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 014	1 850	1 932	-82	24 527

### Resultat og årsprognose

"Grunnskole felles" viser et lite mindreforbruk iht. budsjett. Vi forventer økonomisk balanse ved årsslutt.

## Allanengen barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,65%	4,6%	5,25%	3,88%	4,97%	8,85%	
April 2021	2,3%	6,27%	8,57%	3,3%	4,22%	7,51%	

### Status og utviklingstrekk

Fraværet i april er lavere enn på samme tid i fjor. Samtidig er det totale fraværet høyere enn i fjor. Mye fravær er koronarelatert. I tillegg har enheten to langtidssykemeldinger. Status på samlet sykefravær hittil i år er på 8,82 %. Enheten jobber for å holde seg under kommunens målsetting på grønn sone.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 080	8 884	8 045	839	22 138
Driftsutgifter	700	510	705	-195	2 102
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 780	9 394	8 750	644	24 240

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Brukerbetalinger og andre inntekter	-772	-710	-662	-48	-2 840
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-212	-383	0	-383	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-984	-1 093	-662	-431	-2 840
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 795	8 301	8 088	213	21 400

### Resultat og årsprognose

Resultat etter årets fire første måneder viser et merforbruk på kroner 213 000, men enheten har som mål å gå i balanse.

### Avvik



Enheten har merutgifter på lønn. Noe av årsaken er etterbetaling av lønn, manglende sykelønnsrefusjoner, samt noe koronakompensasjon som mangler. Skolen har også utgifter ifm. flyktningskrisen (innkjøp av materiell så langt), og dette skal kompenseres.

### Tiltak og konsekvenser

- Enheten leier inn minimalt med vikar for to ansatte som er langtidssykemeldte.
- Leie inn minimalt med vikarer i framtidig korttidsfravær
- Enheten sparer inn 50 % lærerstilling som går av høsten 2022.

## Bjerkelund barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,2%	4,01%	5,21%	5,68%	6,2%	11,88%	
April 2021	2,44%	2,77%	5,22%	2,91%	3,77%	6,68%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefravær i perioden er relativt høyt. Omtrent samme fravær som forrige måned.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 880	7 854	6 868	986	18 913
Driftsutgifter	397	400	338	61	1 005
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 276	8 253	7 206	1 047	19 918
Brukerbetalinger og andre inntekter	-614	-745	-653	-92	-1 970
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-211	-317	0	-317	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-824	-1 062	-653	-409	-1 970
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 452	7 191	6 553	638	17 948

### Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per april viser et merforbruk. Målsetting er å gå i balanse.

### Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter. Mye vikarbruk på grunn av korttidssykdom. Bakgrunn samme som over tid nå: Elever med store hjelpetiltaksbehov krever én til én eller stor grad av oppfølging, gir et merforbruk. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser, noe som igjen er utfordrende vedrørende ressursbruk.

### Tiltak og konsekvenser

Det er satt inn tiltak, og drift er på et minimumsnivå. Håper og tror vi vil greie å balansere i løpet av budsjettåret.

# Dalabrekka barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,83%	13,69%	14,53%	5,42%	18,24%	23,65%	■
April 2021	2,09%	4,07%	6,15%	2,86%	10,51%	13,37%	■

### Status og utviklingstrekk

Enheten har ansatte som er langtidssykemeldte. Vi har også ansatte som er sykemeldte grunnet høyt arbeidspress. Denne måneden har det ikke vært koronarelatert fravær.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har sett bedring på korttidsfravær tidligere, dette er nå vanskelig å se. Det går i bølgedaler.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 431	10 242	8 240	2 002	22 671
Driftsutgifter	720	512	-261	774	-795
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 151	10 755	7 979	2 776	21 876
Brukerbetalinger og andre inntekter	-700	-643	-754	111	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-434	-1 007	0	-1 007	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 134	-1 650	-754	-896	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 017	9 105	7 225	1 880	19 666

### Resultat og årsprognose

Årsprognose: Det ventes at enheten får et merforbruk på ca. 1,5 mill. kroner. Vi nedbemanner på lærersiden, og planen er å hente inn så mye som mulig av dette til høsten.

### Avvik

En elevmasse med stor andel spesialundervisning gjør at det kreves mye bruk av ressurser. Dette er en økende trend. For å drive forsvarlig har vi tilsatt personale med kompetanse innen sosialpedagogikk/vernepleie. Enheten forventer sykefravær for enkelte store deler av året og i tillegg noe kortere sykefravær, både egenmeldt og sykmeldinger. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke inneleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Det er mangel på vikarer, både utdannede og andre. Koronarelatert fravær er prosjektført.

### Tiltak og konsekvenser

Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen både over (sykefravær) og under (tiltak og konsekvenser) vil det bli svært krevende/vanskelig/ikke mulig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2022. Det er vanskelig å organisere spesialundervisningen effektivt, da vi mangler rom. Effektivisering av spesialundervisning krever både rom og ansatte med kompetanse innen sosialpedagogikk. Vi har flere elever som har store utfordringer, som i utgangspunktet ikke er spesialpedagogiske, men atferdsmessige. Det kreves mye ressurser å følge opp dette på en trygg og god måte. Vi har ikke mulighet for å skjerme alle elever som har behov for det.

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



Vi har flere ansatte som melder om krevende arbeidsforhold som fraværsgrunn.

### Budsjettjustering

Enheten er tilført 1,5 mill. kroner.

# Rensvik barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,78%	2,26%	3,03%	4,22%	5,85%	10,06%	
April 2021	2,31%	0%	2,31%	2,14%	2,19%	4,34%	

### Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 10 %. I april er korttidsfravær 4,2 %. Covid utgjør en del av sykefraværet. Det totale sykefraværet har også hatt en økning grunnet kroniske sykdommer/ utredninger og samarbeid med NAV.

### Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen og enhetsleder fortsetter godt kontinuerlig arbeid sammen og tett oppfølging av alle ansatte. Tett oppfølging gjøres ikke bare som tiltak, men også som forebygging. Oppfølging gjennomføres også sammen med NAV i enkeltsaker.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 354	7 376	6 249	1 127	17 193
Driftsutgifter	743	463	595	-132	1 773
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 097	7 839	6 844	995	18 966
Brukerbetalinger og andre inntekter	-607	-596	-467	-129	-1 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-104	-200	0	-200	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-710	-796	-467	-329	-1 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 387	7 043	6 377	666	17 006

### Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 666 000. Årsprognose er 0. Enheten mangler sykefraværerefusjoner. Enheten mangler også Covid-refusjoner.

### Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Skolen har et synkende elevtall, hvilket medfører at personale som går av til sommeren ikke erstattes og lærere som går ned i stilling erstattes heller ikke. Skolen er inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Elevtallet på SFO går nedover med påfølgende sviktende inntekter. Skolen er også belastet av ekstra kostnader grunnet covid, det vil etter hvert bli refundert. I løpet av året er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for. Budsjett er ikke periodisert.

### Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Nedbemanning lærere.
- Nedbemanning av fagarbeider.
- Ytterligere nedbemanning av merkantil ressurs.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever/årstrinn/timer, dette gjelder også for spesialundervisning. Konkrete tiltak: lese/skrivekurs og matematikk kurs "tilpasset opplæring" istedenfor spesialundervisning der det er mulig. Skolen planlegger også fra høsten 2022 et nytt tilbud for elever med ekstra behov gjennom sosial pedagogisk tilbud, det vil gi et bedre helhetlig tilbud for elever med ekstra behov samtidig som det er mer kostnadseffektivt.

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

# Dale barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,6%	5,59%	8,19%	↗	6,37%	6,82%	13,19%	🔴
April 2021	1,77%	6,38%	8,14%		2,05%	7,35%	9,39%	🟢

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Vi har hatt et høyt sykefravær i år, og mye av dette har vært relatert til korona. Sykefraværet er synkende, og er nå på et akseptabelt nivå.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte blir godt fulgt opp etter kommunens rutiner.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	12 624	13 488	11 692	1 796	32 194
Driftsutgifter	564	447	195	251	567
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 188	13 935	11 887	2 048	32 761
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 031	-1 049	-1 079	30	-3 947
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-430	-469	0	-469	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 461	-1 518	-1 079	-439	-3 947
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 727	12 416	10 808	1 608	28 814

### Resultat og årsprognose

Vi får samme elevtall i kommende skoleår, samme klassetall og en ekstra elev ved Forsterket skoletilbud. Vi gikk med ca. 1,4 mill. kroner i minus i 2021, men likevel er tildelt budsjett redusert fra 30,8 mill. til 28,8 mill. Budsjettet ble nylig styrket med kroner 950 000, men det er likevel et urealistisk budsjett vi må forholde oss til. Vi greier ikke å redusere noe i vårhalvåret. Vi har ikke satt inn vikarer i alt fravær, og sånn sett har vi likevel spart en del. Korttidsfraværet var høyt da smittetrykket var stort, men er nå nede på normalt nivå igjen.

Vi har 14 elever som er så hjelpetrengende at PPT har tilrådd full oppdekking, og en av dem må dekkes med to ansatte i alle timer i skole og SFO.

Jeg antar at merforbruket vil komme nær 1,5 mill. kroner.

### Avvik

Ved tildeling av budsjett, er det ikke hensyntatt lovkrav om lærernorm og spesialundervisning. Jeg orienterte om at vårt tildelte budsjett er urealistisk straks dette ble gjort kjent.

### Tiltak og konsekvenser

Til høsten må vi sette inn seks ekstra lærertimer til kontaktlærere med stor klasse, på grunn av ny nasjonal bestemmelse. Dette er rapport inn til skoleeier.

Etter sommerferien greier vi forhåpentligvis å gjennomføre disse kuttene: Sekretær 30 % ned, lærer 80 % ned og assistent/fagarbeider 69 % ned. Det kuttes i enkeltvedtak for å få til dette, og vi er på grensen av hva som er forsvarlig.

Vi får ikke ansette en ekstra miljøveileder selv om elevtallet ved FST øker med én, og det må derfor bl.a. kuttes i støtte til elever med ulike psykiske vansker. Det forventes at skolehelsetjenesten får på plass en god og stabil helsesykepleier igjen, for disse elevene trenger å ha noen samtaler med en god støtteperson, gjelder ca. 25 elever som i dag følges opp av en av våre vernepleiere.

## Frei barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	3,04%	2,15%	5,19%	4,71%	2,43%	7,15%	●
April 2021	0%	0%	0%	0,65%	0%	0,65%	●

#### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for årets fire første måneder har steget og er høyere enn enheten har hatt over tid. Korona og influensa blant ansatte, samt noen langtidssykemeldinger (ikke arbeidsplassrelatert) har medført høyere fravær enn hva som har vært normalt for enheten.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 831	5 328	4 815	513	13 246
Driftsutgifter	377	309	399	-90	1 189
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 208	5 637	5 214	423	14 435
Brukerbetalinger og andre inntekter	-524	-644	-609	-35	-1 690
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-23	-55	0	-55	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-547	-699	-609	-90	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 661	4 938	4 605	333	12 745

#### Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets fire første måneder viser et merforbruk på ca. kroner 330 000. Forventer balanse ved årets slutt.

#### Avvik

Det er lønn/sosiale utgifter som er hovedårsaken til det negative avviket. Vi har med bakgrunn i pandemien brukt en del ekstra ressurser for å kunne opprettholde forsvarlig drift. I tillegg har sykefraværet, både korttids- og langtidsfraværet steget i perioden, noe som har medført økte kostnader. Vi har positive avvik når det gjelder brukerbetaling SFO og drift. Mangler også refusjoner på langtidssykemeldte og koronatilskudd som vil bedre resultatet.

#### Tiltak og konsekvenser

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

## Gomalandet barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,09%	0%	2,09%	6,34%	0%	6,34%	●
April 2021	1,46%	6,22%	7,68%	1,38%	7,57%	8,95%	●

#### Status og utviklingstrekk

Gomalandet skole har så langt i 2022 hatt en del fravær, og i all hovedsak er dette koronarelatert. Enten direkte for ansatte eller som nærkontakter til familie/pårørende. Med mange ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. Ikke noe av fraværet er relatert/knyttet til arbeidsplassrelatert fravær. For 2022 så langt har vi også registrert en del årstidsrelatert fravær knyttet til forkjølelse/influensa/luftveier for ansatte og deres barn.

#### Tiltak for å bedre nærværet

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 154	6 068	5 234	833	14 400
Driftsutgifter	494	353	17	335	44
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 648	6 420	5 251	1 169	14 444
Brukerbetalinger og andre inntekter	-600	-537	-555	18	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-420	-163	0	-163	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 020	-700	-555	-145	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 628	5 720	4 697	1 024	13 014

### Resultat og årsprognose

Gomalandet skole har merforbruk per april på kroner ca 1,0 mill. kroner. For året under ett blir det svært krevende å komme i balanse.

### Avvik

Skolen har også i 2022 ansatte iblant annet permisjoner. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke inneleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Opplæringstilbudet skal være faglig forsvarlig for alle elevgrupper gjennom skoleåret. Det er også krevende at det gjennom skoleåret kommer omfattende sakkyndige tilrådinger.

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

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

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

Koronakompensasjon for lønn er ikke på plass, Gomalandet skole har lønnet ut en god del koron lønn/kompensasjon som vi per i dag ikke har fått refusjon for. Vi har ca. 35 % av elevene våre på SFO i ordningen med redusert foreldrebetaling grunnet lav husholdningsinntekt, heller ikke dette er kompensert for. Begge deler bør avregnes månedlig!

Det er heller ikke tatt høyde for bebudet budsjettjustering

### Tiltak og konsekvenser

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

Fra skolestart høsten 2022 vil vi ha en tilnærmet normalsituasjon for bemanning - permisjoner som blir avsluttet noe som gjør at lønnskostnadene blir lavere/mer forutsigbare.



Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen over vil det bli svært krevende/vanskelig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2022.

### Budsjettjustering

Vi er orientert om at det blir gjennomført snarlig budsjettjustering.

# Innlandet barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,71%	5,9%	7,61%	2,38%	10,05%	12,43%	
April 2021	2,44%	0%	2,44%	1,74%	1,34%	3,08%	

### Status og utviklingstrekk

Fravær for april er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2022 er også langt høyere enn året før. Det er økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet holder seg stabilt lavt. Enheten ligger over kommunens målsetting om fravær på 8,5 % eller lavere.

### Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen har jevnlig sykefravær på agendaen. HMS-plan følges, fokus på arbeidsnærvær. Samarbeid med bedriftshelsetjenesten, rask psykisk helsehjelp og NAV Arbeidslivssenter ved behov. Trivselstiltak og støtte opp om "vi - følelsen" ved enheten. Enhetsleder følger opp sykemeldte i henhold til prosedyrer, og har jevnlig dialog i forhold til mulig tilrettelegging.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Bevissthet rundt arbeidsnærvær i personalgruppa. Tilrettelegging og tett dialog mellom ansatte og leder. Oppfølging av rutiner ved sykefravær er innarbeidet. Repetisjon av rutiner ved oppstart nytt skoleår fortsetter.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 961	4 389	3 672	717	10 103
Driftsutgifter	289	269	382	-113	1 140
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 250	4 658	4 054	604	11 243
Brukerbetalinger og andre inntekter	-516	-391	-351	-40	-989
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-106	-347	0	-347	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-621	-738	-351	-387	-989
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 629	3 920	3 704	217	10 254

### Resultat og årsprognose

Enheten har merforbruk på lønn i perioden. Merforbruket skyldes manglende refusjoner på sykelønn, samt korona. Skolen vil ha et merforbruk på lønn våren 2022.

Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjettrammen. Skolen vil nedbemanne fra 01.08.2022. Enheten forventes å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Avviket skyldes manglende sykelønnsrefusjon/refusjon svangerskap og utgifter knyttet til korona.

### Tiltak og konsekvenser

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

Konsekvens av tiltak: Sammenlåing av klasser på ulike trinn og nedbemanning vil utfordre lærerrollen i elevoppfølgingen både faglig og sosialt. Det vil være krevende å få til vaktlister for SFO som dekker hele åpningstiden. Dette må sees i sammenheng med nedtrekk fra 01.08.2022.



# Nordlandet barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,8%	4,36%	7,16%	4,25%	5,61%	9,87%	
April 2021	7,29%	4,84%	12,13%	3,57%	5,33%	8,9%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er høyere enn i forrige måned, men lavere enn på samme tid i fjor. Det samme gjelder for 2022. Det er høyere enn året før i samme måned.

Sykefraværet er høyere enn registrert i Visma HRM viser, da flere egenmeldinger ikke er registrert. Noe av fraværet er relatert til covid-19, vi hadde flere ansatte med covid i starten av april.

### Tiltak for å bedre nærværet

Å fremme helse: Det handler om å skape trivsel, utvikling og vekst. Tiltak: Ha faste møter med hele eller- deler av personalet. Ha en god delingskultur. Gi personalet opplæring/ kurs i fag som er relevante. Tilrettelegge for trepartssamarbeidet.

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

Oppfølging: Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging.

Bygg:

- Det er meldt inn behov til Eiendomsdrift om at luftkvaliteten er for dårlig - dette jobbes det kontinuerlig med, og dette er bedre nå. Men pga. dårlig solskjerming blir det på solfylte vårdager, uansett veldig varmt inne. Det mangler solskjerming i kunst- og håndverkavdeling, lyddemping i korridorer og enkelte rom. Konsekvens: personalet kan få hodepine og går hjem før arbeidshagens slutt.
- Kroppsøvings salen ble renovert høsten 2018. Det er fortsatt ikke funnet en løsning for lyddemping. Ansatte melder om bekymring for om dette kan medføre nedsatt hørsel, samt melder fra om at de får hodepine etter endt undervisning.
- Renovere mat- og helse rom. Hull i glasstak som det samler seg mye skitt på. Vanskelig å få rengjort. Arbeidsbenker og skap er i dårlig forfatning. Samme problem på naturfagsal. Personale som utfører undervisning på rommene, er bekymret for om renholdet tilfredsstiller dagens krav samt opplever frustrasjon over de fysiske arbeidsmiljøene på disse rommene. Fører til stress.
- Knapphet på grupperom. Barn som har behov for pause får ikke tilfredsstillende rom til å hvile seg, som igjen fører til negativ atferd. Dette fører til stress blant ansatte.
- Festsalen er mørk og lite funksjonell. Rommet er omtrent likt med da det ble bygd for over 70 år siden. Strømmen går jevnlig. Skaper frustrasjon og stress blant ansatte.
- Renovere personalflyen. Personalet har for lite gulvareal per ansatt til å utføre arbeidet i forhold til det arbeidsmiljøloven anbefaler. jf. arbeidsplassforskriften § 2-1 andre ledd. Det er trange arbeidsrom som fører til mange forstyrrelser og stress.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 173	6 569	6 494	75	17 865
Driftsutgifter	468	383	638	-255	1 903
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 642	6 952	7 132	-180	19 768
Brukerbetalinger og andre inntekter	-532	-469	-541	72	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-263	-307	0	-307	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-795	-776	-541	-235	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 846	6 176	6 591	-415	18 115

### Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse.

# Atlanten ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,41%	1,29%	2,7%	4,66%	1,21%	5,87%	
April 2021	2,35%	4,65%	7%	1,65%	5,36%	7,01%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. April har vi hatt en del fravær grunnet sykdom ved barn og litt annet. Helt normalt.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	11 021	11 942	10 318	1 624	28 437
Driftsutgifter	843	764	1 063	-299	3 180
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 864	12 706	11 381	1 325	31 617
Brukerbetalinger og andre inntekter	-706	-221	-133	-88	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-783	-542	0	-542	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 489	-763	-133	-630	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 374	11 942	11 248	695	30 187

### Resultat og årsprognose

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

### Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn.

### Tiltak og konsekvenser

Vi sparer inn vikartimer ved sykdom, men dette går utover lærertettheten. Bruke enda mer grad av omdisponering. Dette fører til at lærertettheten minker, noe som er uheldig med tanke på tilpasset opplæring for alle. Vi har de lønnsutgiftene vi har, men kan ikke gå ned på antall lærere, da vi ligger akkurat på lærernorm per i dag.

# Frei ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,45%	4,77%	6,22%	2,99%	6,57%	9,56%	
April 2021	2,82%	4,91%	7,74%	2,01%	2,9%	4,91%	

### Status og utviklingstrekk

Fravær for april er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2022 er høyere enn året før. Det er svak økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet har økt mer. Enheten ligger litt over kommunens målsetting om fravær på 8,5 %, men det skyldes sykdom knyttet korona, mange ansatte med små barn og noe økning i langtidsfravær.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Bevissthet rundt arbeidsnærvær i personalgruppa. Tilrettelegging og tett dialog mellom ansatte og leder. Oppfølging av rutiner ved sykefravær er innarbeidet. Repetisjon av rutiner ved oppstart nytt skoleår fortsetter.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 760	9 570	8 471	1 099	23 302
Driftsutgifter	533	398	527	-128	1 572
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 294	9 968	8 997	971	24 874
Brukerbetalinger og andre inntekter	-251	-123	-83	-40	-2 908
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-174	-536	0	-536	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-425	-659	-83	-576	-2 908
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 869	9 309	8 914	395	21 966

### Resultat og årsprognose

Enheten har merforbruk på lønn i perioden. Merforbruket skyldes manglende refusjoner på sykelønn, samt korona. Enheten forventes å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Avviket skyldes manglende sykelønnsrefusjon/refusjon svangerskap og utgifter knyttet til korona.

Lønn er en stor utgiftspost på vårt budsjettet. Vi har mange unge lærere som er lektorer eller lektor med opprykk. Det fører til økte lønnskostnader.

### Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan/vaktliste for å holde lønnskostnader nede.
- Endre organisering av spesialundervisningen. Lærernorm og elevens rett til spesialundervisning gjør det utfordrende å holde budsjett.

## Nordlandet ungdomsskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,9%	1,01%	1,91%	2,77%	3,41%	6,18%	
April 2021	1,9%	6,26%	8,16%	1,53%	4,89%	6,42%	

### Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 6,18 %. Korttidsfraværet er fortsatt litt over normal (2,77 %) og dette skyldes stort koronafraværet de første månedene i år. Aprilfraværet er kun på totalt 1,91 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger rundt enhetens mål på 6,0 %.

### Tiltak for å bedre nærværet

Har fortsatt særlig oppfølging på flere ansatte - også noen sammen med personalseksjonen. Så og si alle disse er nå ute av enhetens sykefraværsstatistikk.

Nærværstiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværsdag. Tilpassede arbeidsoppgaver på flere med deltidsykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 393	11 701	10 777	924	29 646
Driftsutgifter	712	720	679	41	2 026
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 105	12 421	11 456	965	31 672
Brukerbetalinger og andre inntekter	-217	-155	-333	178	-1 700
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-347	-236	0	-236	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-564	-391	-333	-58	-1 700
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 540	12 030	11 123	907	29 972

### Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et merforbruk på kroner 907 000 per april.

## Avvik

Stort avvik skyldes først og fremst to ting: 1. Store koronarelaterte utgifter i oppstarten av året (blir refundert). 2. Budsjetten er ikke ferdig periodisert ved rapporteringstidspunkt.

## Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. En del refusjoner er utestående. Periodisering er gjennomført, men viser ikke riktig før ved neste rapportering.



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

## Budsjettjustering

Enheten har økt volum til høsten på FST- forsterka skoletilbud som ikke er tatt med i tildeling av budsjett. Det er signalisert en budsjettregulering på kroner 350 000 fra kommunalsjef.

# Voksenopplæring

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	3,35%	7,07%	10,41%	6,02%	8,81%	14,83%	
April 2021	1,03%	14,25%	15,28%	1,36%	8,34%	9,69%	

## Status og utvikling i sykefraværet

Sykefraværet er fallende, ned ca. 5 % fra forrige måned, og lavere enn samme måned i fjor. Akkumulert sykefravær så langt i år er sterkt påvirket av at mange fikk korona i første kvartal. Vi forventer ytterligere nedgang kommende måned. Enheten har fortsatt noe ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær som påvirker sykefraværsstatistikken en god del.

## Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har fokus på nærværsfaktorene og tilstreber jevnlig gjennomføring av trivselstiltak, både i og utenfor arbeidstiden.

## Effekten av gjennomførte tiltak

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 236	5 290	5 111	179	14 294
Driftsutgifter	1 913	1 811	1 207	604	3 621
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 149	7 101	6 318	783	17 914
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 382	-3 248	-3 431	183	-10 293
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-157	-167	0	-167	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 539	-3 415	-3 431	16	-10 293
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 610	3 686	2 887	799	7 621

## Resultat og årsprognose

Foreløpig underdekning på ca. kroner 800 000, men usikker årsprognose.

En vesentlig resultatindikator er årlige tildelinger av statlige midler, og årlige statlige per capita-overføringer. Nøyaktig størrelser her påvirkes av en rekke eksterne faktorer, som politiske føringer og faktisk antall bosatte i våre målgrupper. Beløpsstørrelsene kan variere en god del, og dermed være vanskelig å anslå fra år til år. Enhetens inntekter, særlig fra statlige refusjoner, overføres i bolker gjennom året, og per april er betydelige beløp ikke inntektsført. Bildet som tegnes per april reflekterer dermed nødvendigvis ikke realiteten. Enheten har ingen større lønnsavvik per april.

## Avvik

Statlige refusjoner kan se ut til å komme inn lavere enn budsjett, men den oppstått flyktningssituasjonen i Ukraina kan påvirke beløpene dersom og når det gis bosettingsvedtak som innebærer rett til norskopplæring. Det er derfor for tidlig å si noe om hvordan årsprognosen vil bli påvirket.

Enheten har fått nye ansatte tilsvarende 0,7 årsverk per april, dette er utenfor budsjett og vil isolert sett kunne påvirke lønnsregnskapet negativt framover.

Det statlige programmet Jobbsjansen, som enheten administrerer, har fått en årlig tildeling på 3,25 mill. kroner, en nedgang på om lag 1,6 mill. kroner i forhold til fjoråret. Dette representerer et betydelig inntektsbortfall, men størstedelen av nedgangen er likevel tatt høyde for i årets budsjett.

# BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

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

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

I 2021/2022 gjennomføres en omstilling i det spesialpedagogiske arbeidet i opplæringstjenesten og i barnehagene.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,63%	7,29%	9,93%	6,42%	9,91%	16,33%	■
April 2021	1,49%	11,38%	12,87%	2,35%	10,86%	13,21%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er stigende og er nå på 16,06 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 13,18 %. Vi ligger langt over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er forskjeller innad i enheten, men det ser ut til at det store sykefraværet som var i starten på året er nedadgående i flere avdelinger.

Korttidsfraværet i april 2022 er litt høyere enn i april 2021. Langtidsfraværet er betraktelig lavere enn i april 2021.

Når det gjelder langtidsfraværet, jobbes det spesielt med forebyggende tiltak i de avdelingene fraværet har vært stort. Det er nært samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. Avdelinger med høyt fravær har redusert fraværet betraktelig sammenlignet med tidligere år. Lederne i enheten jobber kontinuerlig med forebygging og oppfølging av sykefravær.

### Tiltak for å bedre nærværet

Bygger på en tredelt strategi:

#### 1. Å fremme helsen

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

#### 2. Å forebygge uhelse

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

#### 3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten og er nå utvidet med to tillitsvalgte. I tillegg består gruppen av enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging og rehabilitering er tema på møtene. Det er tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort. Det jobbes for at møtene i overordnet HMS-gruppe skal være godt forankret og fungere mer styrende for enheten. Det er utarbeidet en årlig handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø som gjennomgås i overordnet HMS-gruppe. Evaluering av planen er en del av årlig gjennomgang.
- Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. De ansatte kjenner reglene og følger dem.
- Leder skal forholde seg til gradert sykemelding og restarbeidsevne, også ved korttidsfravær.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Etter en periode med mye sykefravær da landet åpnet mer opp etter Koronaen, har vi tro på at sykefraværet vil gå noe ned i tiden fremover. Det kan være realistisk at sykefraværet reduseres med ca 5 % for å nå enhetens mål og etter hvert målet i IA-avtalen. Etter hvert vil vi kunne se større effekt av tiltakene nevnt ovenfor.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	33 511	35 629	33 253	2 375	91 624
Driftsutgifter	35 400	33 338	34 544	-1 206	103 632
SUM DRIFTSUTGIFTER	68 910	68 966	67 797	1 169	195 256
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 194	-6 442	-6 406	-36	-14 707
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 021	-2 242	0	-2 242	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-8 215	-8 685	-6 406	-2 278	-14 707
NETTO DRIFTSUTGIFTER	60 696	60 282	61 391	-1 109	180 549

## Resultat og årsprognose

Årsprognose: Mål om å gå i balanse.

Budsjettrammen skal dekke alle de lovpålagte utgiftene enheten har. Lovpålagte utgifter gjelder følgende:

- Kommunalt tilskudd til private barnehager, inkludert kapitaltilskudd.
- Redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon.
- Bemanningsnorm.
- Pedagognorm.
- Spesialpedagogiske tiltak og tilrettelegging av barnehagetilbudet til barn med nedsatt funksjonsevne (§ 31 og §37 i Lov om barnehager).

Som følge av Stortingets vedtak til statsbudsjett for 2022 om å nedjustere pensjonspåslaget med 1% i driftstilskuddet til private barnehager, blir kommunalt tilskudd til de kommunale barnehagene noe lavere enn budsjettert. I vår nye beregning av tilskudd til private barnehager, er det tatt hensyn til at maksimalbeløp for foreldrebetaling er endret fra 1.august 2022.

Når det gjelder det spesialpedagogiske området, er det her det er størst usikkerhet knyttet til budsjettet. Det er en urovekkende økning når det gjelder sakkyndige tilrådninger som fører til vedtak. Flere tiltak er omfattende og vedvarende. Vi har nå 87 barn med sakkyndig tilrådning. Til sammenligning med april 2021 var tallet 56. En del barn begynner på skolen til høsten, men vi kan forvente henvisninger knyttet til nye barn som starter i barnehage fra høsten 2022. Usikkerheten knyttet til økonomi, er omfanget av hvert enkelt vedtak. Vi har en oversikt over det i juni 2022.

Vi har gjennomført to år av et større endringsprosjekt og er nå over i en fase der vi har større fokus på hvem gjør hva. Dette gjelder både i vedtaksfasen og i gjennomføringen av vedtakene. Dette medfører en tydeligere oppgavefordeling mellom PPT og Opplæringstjenesten. Timeomfanget i hvert enkelt vedtak vurderes nå i større grad av Opplæringstjenesten. I samarbeid med Nettverk Nordmøre jobber vi med læringsmiljøet og inkludering. Vi forventer å se noen effekter fra prosjektene fra høsten 2022.

## Avvik

Periodisering og pensjonskostnader.

## Tiltak og konsekvenser

- Avdelingsleder i opplæringstjenesten leies ut i 20 % stilling til Fagskolen i Kristiansund våren 2022 uten at det settes inn vikar.
- Videreutvikling av pågående prosjekt i samarbeid med barnehagene, Opplæringstjenesten og PPT. Vi har fokus på læringsmiljø og inkludering og ser hva som er mulig å gjøre av tiltak innenfor det ordinære barnehagetilbudet slik at behovet for spesialpedagogiske tiltak blir redusert.
- Dersom økonomisk mulig, vil en del av arbeidstiden til spesialpedagogene fra høsten 2022 ikke være knyttet opp til enkeltvedtak, men være forebyggende arbeid i den enkelte barnehage.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.
- Enheten vil motta midler knyttet til koronautgifter.
- Nedjustert pensjonspåslag til private barnehager.

## Budsjettjustering

Enheten vil med tiltakene ovenfor forsøke å dekke merutgifter innenfor egen enhet.

# BARN - FAMILIE - HELSE



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,38%	1,35%	3,73%	3,54%	6,38%	9,93%	
April 2021	2,16%	12,55%	14,71%	2,52%	10,52%	13,03%	

### Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger innenfor enhetens mål, selv om det er noe høyere enn kommunen sitt mål. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Vi er i en periode med høyt smittetrykk i tjenestene og korttidsfraværet er litt stigende. Langtidsfraværet er synkende, dette i tråd med HMS-gruppen sitt fokus.

### Tiltak for å bedre nærværet

Iverksatte tiltak fra tidligere fortsetter. Stillinger i barneverntjenesten er besatt. Med bemanning på plass avhjelper det arbeidsmengde og arbeidssituasjonen til ansatte. Dette gir en positiv effekt, og vil minke totalbelastningen for ansatte i tjenesten. I forebyggende helsetjeneste er alle stillinger besatt. Det jobbes med 10-faktor i tjenestene.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet holder seg på et lavere nivå over flere måneder, og sammenlignet med samme tid i fjor. Det rapporteres samtidig veldig gode tall i tjenesten med tanke på kvalitet og lovkrav. Tiltak og fokus på nærværarbeid i barneverntjenesten fortsetter. HMS-gruppen er aktivert enda mer i arbeidet fremover.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	23 247	26 134	20 975	5 159	58 719
Driftsutgifter	11 335	8 550	9 910	-1 360	33 945
SUM DRIFTSUTGIFTER	34 582	34 684	30 885	3 799	92 664
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 588	-1 132	-1 993	861	-20 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 183	-1 133	-23	-1 109	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 771	-2 265	-2 016	-249	-20 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	30 811	32 419	28 869	3 550	71 709

### Resultat og årsprognose

Det jobbes for å gå i null i 2022. Utgifter ført på prosjekt massevaksinering og en del utgifter for smittesporing er lagt inn i regnskapet, dette forventes refundert. Dette tilsvarer ca. 3,4 mill. kroner per april og er dermed omtrent hele vårt merforbruk.

### Avvik

Merforbruk skyldes:

Det er noen alvorlige saker i barneverntjenesten som krever store tiltak og som anslås å bli svært langvarig og kostbare. Dette vil gi merforbruk fremover.

På grunn av begrensninger i tilbud til befolkningen under pandemien er inntektene noe redusert, som for eksempel redusert bruk av tjenester. Dette kommer til uttrykk i regnskapet med manglende inntekt på for eksempel vaksinasjonskontoret. Per april er dette på ca. kroner -400 000.

#### **Tiltak og konsekvenser**

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

Det jobbes kontinuerlig med bemanning og nærvær i enheten. Dette er et stort fokus fremover da tjenesten har høyt fravær og det er kostbart og belastende for tjenesten. To nye stillinger lyses ut om kort tid.



# HELSE OG OMSORG

## Kommunalsjefens kommentar

Fortsatt ekstraordinær situasjon i og med langtidsfravær hos flere enhetsledere. Merbelastning på gjenværende ledere i alle ledd. Tillitsvalgte og vernetjenesten er orientert om situasjonen.

Det ekstraordinære tiltaket med pasienter i øvingsavdeling ble avviklet som planlagt.

Stor arbeidsbelastning, mange krevende saker, både av organisatorisk art, men også enkeltsaker som kommer på kommunalsjefens bord.

April måned har også vært preget av flyktningsituasjonen med mennesker på flukt fra Ukraina. Nok en gang har vi fått kjenne på kroppen at verdensbildet og uroligheter langt unna oss, påvirker oss direkte inn i egen tjenesteproduksjon. En rådgiver har vært nødt til å legge til side så og si alle andre oppgaver til fordel for koordinering av oppgaver i kjølvannet av at mennesker har ankommet kommunen vår. Organisasjonen vår fungerer godt i beredskapssituasjoner, mye sikkert takket være to års erfaring fra pandemien hvor vi har lært oss å jobbe sammen og effektivt på tvers av enheter. Selv om beredskapsarbeid er spennende, gir dette en ekstra slitasje på enkeltpersoner i organisasjonen som vi må være oppmerksomme på.

Den økonomiske situasjonen til særlig to enheter er alvorlig. Det er etablert strukturer rundt enhetslederne for å bistå i et krevende omstillingsarbeid for å nå krav/ forventning om å holde rammen.

Arbeidet med å følge opp vedtak om sykehjemstomt er iverksatt.

Det er gjennomført ledersamling med fokus på samhandling.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,62%	7,12%	9,74%	4,76%	9,34%	14,1%	■
April 2021	2,56%	10,45%	13,01%	2,85%	10,59%	13,45%	■

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	232 814	252 031	226 066	25 965	629 934
Driftsutgifter	63 008	66 870	38 904	27 966	117 281
SUM DRIFTSUTGIFTER	295 822	318 901	264 970	53 931	747 215
Brukerbetalinger og andre inntekter	-17 969	-15 239	-21 288	6 050	-112 832
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-13 597	-11 661	-2 291	-9 370	-6 873
SUM DRIFTSINNTEKTER	-31 565	-26 900	-23 579	-3 321	-119 704
NETTO DRIFTSUTGIFTER	264 257	292 002	241 391	50 611	627 511

Etter avtale med økonomisjef har vi spesielt fokus på økonomioppfølging av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering i år. Arbeidet er iverksatt og rådgivere fra så vel økonomisjefens avdeling som kommunalsjefens fagstab følger opp arbeidet.

Hovedutvalget for helse og omsorg fikk løypemelding og status på situasjonen i sitt april møte. Enhetene har frist til senest budsjettjusteringsmøtet (juni) til å fremlegge tiltaksplan for å redusere driftsnivået i tråd med tildelt ramme. Både Psykisk helse og rus og Bo og habilitering har fått oppdrag i samme størrelsesorden som overforbruket for 2021.

# FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Tildeling og koordinering av vedtaksbaserte tjenester innenfor helse og omsorg
- Tildeling av kommunale tilrettelagte boliger
- Kostnader til utskrivningsklare pasienter
- Kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner

Tjenesten sikrer at kommunens innbyggere får nødvendig hjelp når det trengs og med en kvalitet som er innenfor rammen av gjeldene bestemmelser. Tjenesten ivaretar også kommunens og spesialisthelsetjenestens ansvar for individuell plan og koordinator.

## Seksjon for forvaltning helse og omsorg

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,52%	17,62%	20,14%	5,05%	11,32%	16,37%	■
April 2021	2,7%	6,37%	9,07%	4,08%	5,06%	9,15%	▲

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er jevnt høyt, men vi har vært preget av koronarelatert fravær. Har nå to sykemeldinger. 2 som er 100 % sykemeldt, 1 som er 40 % sykemeldt og 1 som er 30 % sykemeldt. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes aktivt med arbeidsnærvær, og fokuseres på tiltak for å unngå merbelastning på den enkelte ansatte. Sykevikar er nå på vei inn. Fokus på belastning når det kommer til fordeling av arbeidsoppgaver og krevende saker. Aktive og hyppige personalmøter. HMS er fast tema på postmøte ukentlig med alle ansatte. Startet arbeid med arbeidsmiljø, sammen med NAV arbeidslivssenter og personal, samt HMS-gruppe.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sikre god involvering av ansatte i endringsprosesser. Jobber med HMS-tiltak og nye strukturer.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 997	4 359	3 209	1 150	8 842
Driftsutgifter	71	343	330	13	990
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 067	4 702	3 539	1 163	9 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-10	-33	-14	-19	-41
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-108	-167	0	-167	0
SUM DRIFTSINNEKTER	-118	-200	-14	-186	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 949	4 502	3 525	977	9 791

### Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

### Avvik

Relatert til sykefravær og innleie. Samt manglende overføringer fra NAV. Innkjøp av manglende utstyr.

### Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet vil påvirke økonomien.

# Helse og omsorg felles

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	8 584	6 573	7 292	-719	21 877
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 584	6 573	7 292	-719	21 877
Brukerbetalinger og andre inntekter	-554	-728	-296	-432	-887
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-554	-728	-296	-432	-887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 030	5 845	6 997	-1 152	20 990

### Resultat og årsprognose

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2022 på kroner 5 167. I 2021 hadde man i snitt ca. 150 overliggerdøgn/mnd., noe som ga en årskostnad for utskrivningsklare pasienter fra sykehus på om lag 9,5 mill. kroner. Man kan legge til grunn samme estimat for 2022.

Kjøp fra kommuner:

Kommunen kjøper flere plasser fra andre kommuner. Per januar 2022 kjøpes følgende plasser:

- Tingvoll sykehjem - 2 korttidsplasser
- Gjemnes sykehjem - 8 korttidsplasser
- Tustna sykehjem - 7 langtidsplasser

Per februar 2022 kjøper kommunen 17 sykehjems plasser fra nabokommunene. Sammenlignet med 2021 er dette en økning på 1 plass. Avtalen med Averøy om kjøp av to plasser ble sagt opp ultimo 2021, mens det kjøpes i 2022 en ekstra plass i Gjemnes og to ekstra plasser i Aure sammenlignet med 2021. Det er ulik døgnpris som ligger til grunn for de ulike avtalene, fra kroner 2 750 - 3 100 per døgn per plass. Basert på et gjennomsnitt på 30 døgn per måned koster disse plassene ca. 1,5 mill. kroner per måned. Det er totalt sett en billigere løsning å leie plasser fra andre kommuner, enn å ha overliggere på sykehus. Dette med tanke på døgnpris. Det er også en bedre løsning for pasienten å unngå overliggerdøgn på sykehus. I løpet av 2022 vil kostnaden for de eksterne sykehjems plassene være ca. 17,8 mill. kroner.

Basert på totalbudsjettet under kontogruppe 13000 på 16,9 mill. kroner så vil det med bakgrunn i kjøp fra staten, kjøp fra kommuner og kjøp fra private leveres et merforbruk ved årsslutt på om lag 10 mill. kroner. Det vil jobbes intensivt mot å redusere de uventede kostnadene knyttet til overliggerdøgn i sykehus.

### Avvik

Merforbruket skyldes kjøp fra andre kommuner og kjøp fra staten (overliggerdøgn).

### Tiltak og konsekvenser

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

# SYKEHJEM

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,59%	7,01%	9,6%	4,48%	10,45%	14,93%	■
April 2021	2,12%	10,91%	13,03%	2,79%	9,92%	12,71%	■

### Status og utviklingstrekk

Markant økning januar og februar 2022 på grunn av koronafravær. Ser tendens til nedgang i mai og det forventes noe nedgang framover.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Metoden "En bra dag på jobb" igangsettes gradvis i alle avdelinger i løpet av året.
- Fokus på HMS arbeid i HMS gruppene og personalmøter.
- Ny gjennomgang av sykefraværsoppfølging i HMS grupper og personalmøter.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Fokus på opplæring i sykefraværsoppfølging, HMS-arbeid i HMS-grupper og i personalmøter reduserte sykefraværet i enheten fra 1 7% i 2017 til 8,5 % i 2019. NED-prosjekt ved Frei og Kringsjø sykehjem gjennomført i 2019 ga spesielt god effekt ved disse avdelingene.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	49 425	54 691	51 846	2 845	144 787
Driftsutgifter	10 085	8 547	5 694	2 853	17 082
SUM DRIFTSUTGIFTER	59 511	63 238	57 540	5 698	161 869
Brukerbetalinger og andre inntekter	-10 700	-8 063	-9 868	1 805	-30 605
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 904	-2 607	0	-2 607	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-13 604	-10 670	-9 868	-802	-30 605
NETTO DRIFTSUTGIFTER	45 907	52 568	47 672	4 896	131 264

### Resultat og årsprognose

Merforbruk i april (etterslep brukerbetalinger, sykefraværsrefusjon). Årsprognose per april merforbruk på kroner 800 000. Det forutsetter kompensasjon i prosjekt 13137, 13139, 13600.

### Avvik

Redegjørelse for merforbruk:

- Overtid - koronafravær og høyt sykefravær. Sykepleiedekning natt.
- Vikarbyrå - ekstreme rekrutteringsvansker av helsefagarbeidere, 33 vakanser i enheten.
- Høyt sykefravær - koronafravær, slitne ansatte.
- Ekstrainnleie - ved tre avdelinger grunnet svært aggressive utagerende beboere og manglende elektroniske låser som kunne ha bidratt til mer ro.
- Strømpriser - høyere enn forventet.
- Beboerbetaling - lavere enn forventet .

## Tiltak og konsekvenser

Mottiltak:

- Tiltak for å redusere sykefravær.
- Gjennomgang av vikarbyrå (innleie av helsefagarbeidere) og bruk av disse. Henger sammen med å ha nødvendig kompetanse til enhver tid i turnus. Avhenger av rekruttering.
- Rekrutteringsvanskene må løftes i adm.ledelse og bystyret..
- Gjennomgang og nedtrekk i bruk av overtidbruk.
- Ny turnus for sykepleiere natt (turnusen drar mye overtid nå pga. vakanser).

# HJEMMETJENESTER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	3,12%	6,23%	9,35%	5,27%	9,92%	15,19%	■
April 2021	2,02%	14,47%	16,49%	3,73%	14,25%	17,98%	■

### Status og utviklingstrekk

Mars viste en fraværspersent på 16,22 %. April viser en positiv nedgang på 13,13 % samlet for enheten. Dette er en nedgang mot april 2021 hvor enheten hadde en samlet fraværspersent på 15,93 %.

Fraværspersenten for mars fordeler seg slikt på de ulike ansvarene:

- 2 avdelinger: 0-5 %
- 1 avdeling: 6-10 %
- 3 avdelinger: 11-15 %
- 4 avdelinger: 16-20 %
- 0 avdelinger: 21-25 %
- 1 avdeling: 26-30 %

Enhetens mål i 2022 er på 11 %. Fraværspersent for april viser en nedgang. Dette henger sammen med nedadgående fravær knyttet til koronapandemien.

- Pandemien utfordret avdelingene med mye korttidsfravær. Har vært et høyt trykk på hjemmetjenesten i vintermånedene.
- Det rapporteres om tyngre omsorgsoppdrag i private hjem som krever utplassering av flere hjelpemidler, utarbeidet system for å sikre at dette kommer på plass.
- Det rapporteres om flere kompliserte oppdrag med vanskelige etiske dilemma.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Det leies inn ekstra bemanning der arbeidsmengde går kraftig opp for å forebygge mot sykefravær. Vi har stor mangel på kvalifiserte vikarer. Vi har gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten på ca. 85 %. Dette gjør at totaltilgang på vikarer blir for knapp.
- Økt fokus på rekruttering.
- Fokus på "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Dette gir effekt på arbeidsnærværet.
- La sykepleiere "gå på topp" for å sikre nok tilgjengelig fagkompetanse på hver vakt.
- Samhandling mellom de ulike avdelingene og husene, for å redusere sårbarheten knyttet til fravær på fagpersonell.
- Involvering av nærværgruppen og NAV på avdelinger hvor sykefraværet har vært stabilt høyt over en periode.
- Inkludering av to roder inn i HelseArbeid - prosjekt via NAV.
- Stort fokus på evaluering av tiltak for å sikre arbeidsnærvær i enhetenes HMS-grupper.
- Systematisk samarbeid med kommunepsykolog knyttet til veiledning av personale i krevende saker.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Erfaringene i godt nærværarbeid blir delt i ledergruppen i Hjemmetjenesten, og har høyt fokus på alle HMS-møter.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	43 462	46 535	39 337	7 199	109 615
Driftsutgifter	4 800	4 926	3 679	1 246	11 038
SUM DRIFTSUTGIFTER	48 262	51 461	43 016	8 445	120 653
Brukerbetalinger og andre inntekter	-989	-783	-723	-59	-2 170
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 242	-2 963	0	-2 963	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 230	-3 745	-723	-3 022	-2 170
NETTO DRIFTSUTGIFTER	44 031	47 716	42 293	5 423	118 483

### Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: Merforbruk 4 mill. kroner.

Foreløpig årsprognose: Merforbruk 7 mill. kroner - prognosen er usikker.

Prognose avhenger av:

- Dekning av korona-relaterte utgifter.
- Refusjon flere ressurskrevende brukere.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon.
- Kompensasjon for lønnsoppgjør.

Høyt sykefravær og underbemanning ved flere roder er en medvirkende årsak. Må ha ekstra innleie og bruk av vikarbyrå for å sikre forsvarlige tjenester og dekke oppdrag. Samt oppstart av palliativt forløp i hjemmet i egen turnus som utløser personellbistand tilsvarende 9 årsverk i egen turnus, med fastvakter gjennom hele døgnet.

Økning i pasientoppdrag: Vi ser en trend der flere nye pasienter som har behov for helsetjenester for første gang, har omfattende hjelpebehov. Dette gjelder spesielt gruppen personer med demens, kreft og multisyke. Vi opplever utfordringer med ufaglærte vikarer på jobb, da pasientene er merkbart sykere, og krever helsefaglig kompetanse på jobb i økende grad. Dette har medført større utgifter til vikarbyrå for å kunne gi nødvendig helsehjelp, og sikre forsvarlige tjenester.

Hjemmetjenesten har hatt en økning i vedtakstimer totalt for enheten fra 3 366 timer i oktober 2021 til 3 790 timer i januar 2022. Tilsvarende økning på 424 timer. Ytterligere økning fra 3 790 timer i januar til 4 195 timer i februar 2022. Antall timer per mars og april 2022 er ca. 4 000. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, driftsbudsjett og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene.

### Avvik

- Høy sykefraværspersent, utløser høye kostnader knyttet til sykevikar.
- Overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb, samt for å sikre forsvarlig drift av tjenestene.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per april 2022 er på 1,6 mill. kroner.
- Merkostnad knyttet til hansker og desinfeksjonsmiddel økt med flere hundre prosent på enheten, samt bandasjemateriell har en kraftig økning. Totalkostnader på konto medisinsk forbruksmaterieell var på 200 % i 2021. Forventer at disse prisene ikke vil gå ned i 2022.
- For lav vikartilgang genererer økt overtidforbruk for å yte lovpålagte tjenester.
- Gjennomsnittlig stilling fast ansatte er høy (85 %), dette medfører lav kapasitet til å ta ekstravakter blant fast ansatte.
- Vakante stillinger øker vikarbehovet ytterligere, spesielt rekruttering av sykepleiere er utfordrende. Vi har god søkertilgang på helsefagarbeidere.
- Tjenesten er marginalt bemannet med lavere fleksibilitet, noe som gjør oss sårbare ved fravær, og ved vedtaksøkning (sykere pasienter). Vi har mangel på årsverk ved flere roder.
- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene. Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.
- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.
- Enkelte roder hadde i 2020 opp mot 27 % dødsfall av pasienter - det vil si pasientene er syke og bor lenge hjemme før de dør. Dette er i tråd med nasjonale retningslinjer - men skaper utfordringer når bemanningen er marginal.
- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet og er fremdeles ikke løst.

- Palliativt forløp til barn med oppstart i januar 2022. Utløser personellbistand tilsvarende 9 årsverk i egen turnus, med fastvakter gjennom hele døgnet. Genererer vikarbehov ved fravær og ferier. Beregnet helårskostnad ca. 9 mill. kroner. Grunnet mangel på fagpersonell, må behovet delvis dekkes av vikarbyrå.
- Grunnbemanning på avdelingene er for lav knyttet til økning i pasientmengde.
- Mangler midler for avdelingsleder etter reversering av deling Rode 4 og Rode 5.
- Stor økning av antall som mottar omsorgslønn og BPA, som er underlagt budsjettet til hjemmetjenesten. Forventer merforbruk ca. 2,7 mill. kroner på dette ansvaret. Vanskelig å forutsi prognose, da økning styres etter vedtak, uavhengig av hjemmetjenesten.
- Fastlønnsbudsjett er ikke korrigert, i henhold til lokalt lønnsoppgjør. Månedlige avvik - ikke budsjettmessig dekning.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

- Etablert 11 vikarpoolstillinger i perioden 2016-2018 som dekker primært svangerskapspermisjoner, langtidsfravær og vakante stillinger i påvente av rekruttering. Kartlegging utført i 2021 viser at flere av stillingene inngår i ordinær drift på rodene, grunnet stor vekst i vedtakstimer.
- Vakante stillinger lyses ut fortløpende, god rekruttering til ledige helsefagarbeiderstillinger, adskillig lavere rekruttering til ledige sykepleierstillinger. Status ledige sykepleierstillinger pr. april 2022 er 9 vakante stillinger.
- Reversering deling av rode 4 og 5 iverksatt 09.11.20 gjennom nye turnuser og tettere ledelse - samtidig settes arbeid med arbeidslister i Profil i gang.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås i samarbeid med IKT.
- Anskaffelse av nytt ressursstyringssystem.
- Omorganisering med sykepleiersteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med flere årsverk. Ikke budsjettdekning til dette.
- Fokusområde på implementering av velferdsteknologiske løsninger, og økt samhandling med Seksjon Forvaltning på dette området.
- Kontroll gjennom året på ressurskrevende brukere, og økt samhandling med skole, barnehage og barn, familie og helse knyttet til helhetlig tjenestetilbud ved rapportering mot slutten av året.

Redusere sykefravær:

- Reduksjon av sykefraværet er viktigste tiltak for å bedre budsjettbalansen.
- Tiltak i form av hjelpemidler for å ivareta ansatte som jobber i private hjem med hensyn til AML.
- Opplæring i ergonomi.
- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Nok bemanning på jobb til å håndtere den økende pasientmengden.

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

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

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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



# PSYKISK HELSE OG RUS

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,81%	7,7%	9,5%	4,39%	9,92%	14,31%	■
April 2021	3,8%	8,38%	12,18%	2,61%	10,17%	12,78%	■

### Status og utviklingstrekk

Avdelingen har vært preget av sykefravær, og ettersykdommer etter korona. Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom, operasjon og nedsatt psykisk helse. Det kan per i dag se ut som dette fraværet blir vedvarende framover mot våren. Sykefraværet er fordelt på alle avdelinger både døgndrift og på dagtidsansatte.

### Tiltak for å bedre nærværet

Medarbeidersamtaler skal være gjennomført i alle avdelinger i mars/april og arbeid med 10-faktorundersøkelsen fortsetter. Samt at enkelte avdelinger har valgt å gjennomføre en psykososial undersøkelse i april.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vil komme tilbake til dette senere på året.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	19 903	23 266	19 688	3 578	54 435
Driftsutgifter	3 070	4 820	-172	4 991	-815
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 973	28 085	19 516	8 569	53 620
Brukerbetalinger og andre inntekter	-178	-175	-845	671	-15 553
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 068	-1 129	0	-1 129	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 246	-1 303	-845	-458	-15 553
NETTO DRIFTSUTGIFTER	21 727	26 782	18 671	8 111	38 067

### Resultat og årsprognose

Vi har et budsjettert merforbruk i 2022 på 6,675 mill. kroner. Forventet merforbruk på ressurskrevende bruker på 2,0 mill. kroner. 1,1 mill. er koronarelaterte utgifter og vil bli refundert. Enheten mangler noe sykelønnsrefusjon.

Prognose merforbruk 2022: 11 mill. kroner.

### Avvik

Vi har fått en ressurskrevende bruke i 2022 som ikke er budsjettert. Merforbruk på utgifter skyldes institusjonsplassering, vil bli refundert.

Merforbruk lønn korrigeret for refusjoner og hensyntatt korona utgjør kroner 800 000. Fortsetter dette vil vi få et merforbruk på lønn på 2,4 mill. kroner i slutten av året.

### Tiltak og konsekvenser

- Kartlegging av økonomi. Opplæring av avdelingsledere.
- Usikkerhet knyttet til statlige refusjoner.

### Budsjettjustering

Vi vil få et merforbruk på 11 mill. samlet ved årets slutt.

# VELFERD

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrertjeneste

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	5,01%	2,86%	7,86%	4,93%	7,79%	12,72%	■
April 2021	5,48%	10,76%	16,24%	1,49%	14,63%	16,12%	■

### Status og utviklingstrekk

Den positive utviklingen i forhold til langtidsfravær fortsetter. Har vært noe høyere korttidsfravær hittil i år. Mye skyldes flere kortvarige fravær med influensasymptom/sykdom og/eller korona - særlig februar og mars og noe i april.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fokus på oppfølging av sykmeldte og på nærværarbeid og har oppnådd god reduksjon i sykefraværet i forhold til fjoråret.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	11 203	10 382	10 838	-456	30 680
Driftsutgifter	7 040	6 828	8 054	-1 227	25 031
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 242	17 210	18 892	-1 682	55 711
Brukerbetalinger og andre inntekter	-909	-949	-1 057	107	-4 120
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-688	-509	0	-509	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 597	-1 458	-1 057	-402	-4 120
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 645	15 752	17 836	-2 084	51 591

### Resultat og årsprognose

Gjennomgang av ansvarsområdene 3400 og 3450 viser at vi er godt i balanse og har god kontroll over økonomien.

### Avvik

Det mangler refusjoner i forhold til husleie, lederlønn og prosjektstilling. I tillegg så skal det refunderes i forhold til ansatte som er ansatt på statlige vilkår i NAV, men som nå jobber opp mot flyktningarbeidet. Endrer ikke arbeidsgiver internt, men tar det som refusjon.

Det er også ansatt 2,5 stillinger administrativt for 5 måneder. Der er ikke kommet inn på budsjettet enda. I tillegg så skal vi til med en rekruttering av 3 faste og 4 årsvikariat som vi håper er på plass i løpet av sommeren 2022.

### Tiltak og konsekvenser

#### Budsjettjustering

Det sendes inn forslag til budsjettjustering på grunn av forventet mottak av svært mange nye flyktninger i år - inntil 165.

Vi søker om en budsjettjustering på ca. 22 mill. kroner til dette arbeidet, inkludert kostnader til stønader, driftsutgifter og lønn.

# BO OG HABILITERING

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,34%	8,86%	11,2%	4,77%	10,1%	14,87%	■
April 2021	2,21%	8,59%	10,8%	2,76%	9,24%	11,99%	■

### Status og utviklingstrekk

Oversikten viser at enheten nå har fått en økende trend i langtidsfraværet, sammenliknet med samme tid i fjor. Vi har samtidig en økning av korttidsfraværet siste måned. Dette skyldes i all hovedsak korona, influensa og omgangssyke.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 8-22 %. Det er stor forskjell på avdelingenes størrelse, derfor får vi store utslag i fraværsprosent. Noe av dagens langtidsfravær er fortsatt relatert til omlegging av dagsenterdrift, hvor flere fikk endringer i arbeidsoppgaver.

Medvirkende årsaker for øvrig kan være krevende utfordringer i arbeidet, mange ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Noen avdelinger melder om at ansatte er slitne og at det er årsak til fraværet. Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er årsak til mye overtid og slitasje, og spesielt nå etter gjennomgått koronapandemi.

Det meldes for øvrig om at avtalen om ekstra kompensasjon for overtid med 200 % og 300 % betaling, har vært med å lette belastningen ved overtid, da ansatte har følt at de har blitt anerkjent for den ekstra innsatsen de har måttet legge ned i perioden. Samtidig er vi spent på hvordan situasjonen vil utvikle seg nå, når ansatte skal hente seg inn igjen etter en tøff tid og incitamentet for å strekke seg litt lenger er borte.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det er etablert en overordnet HMS-gruppe i enheten, som vil sette fokus på blant annet arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging.

Enheten har fått mulighet til å delta på Helse i Arbeid, i regi av NAV Arbeidslivssenter. To avdelinger er valgt ut, basert på sykefraværsstatistikk, resultat av 10-faktorundersøkelsen og en helhetlig vurdering.

Alle avdelinger i enheten følger kommunens plan for arbeidet med sykefravær og det er tema i avdelingsvise HMS-møter som avholdes hver 6.uke. Enkelte avdelinger har bistand fra nærværsguppe i kommunen. Avdelingsledere i bolig har utformet klare beskrivelser for ansatte på hvilke oppgaver som skal prioriteres når vi har redusert bemanning på grunn av fravær. Dette for å gi mer forutsigbare arbeidsdager for ansatte og forhåpentligvis redusere opplevelsen av å være sliten.

Enhetsleder bruker avdelingsmøtene aktivt som arena for involvering og styrking av avdelingsledere, for å gi eierskap til endringsprosesser og kunne være gode veiledere og støtte for personalet. Vi ønsker blant annet å legge til rette for erfaringsutveksling av godt sykefraværarbeid i enheten gjennom avdelingsledermøtene våre.

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Usikker effekt av tiltakene, da disse inngår i et langsiktig perspektiv, men vi begynner å ane konturene av et målrettet og godt sykefraværarbeid på flere avdelinger, samtidig som siste koronabølge har gitt oss større utfordringer igjen.

Avdelingslederne gir gjennom medarbeidersamtaler positive tilbakemeldinger på 1:1-oppfølging fra enhetsleder.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	67 713	74 768	68 314	6 454	190 057
Driftsutgifter	13 327	17 826	939	16 887	2 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	81 040	92 594	69 253	23 341	192 874
Brukerbetalinger og andre inntekter	-849	-667	-586	-81	-35 758
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 543	-3 153	-2 291	-862	-6 873
SUM DRIFTSINTEKTER	-4 392	-3 820	-2 877	-943	-42 631
NETTO DRIFTSUTGIFTER	76 648	88 774	66 376	22 398	150 243

### Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2022 (\*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 04.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	-385	- 1 155	12 årsverk i vikarpool finansiert via refusjoner, 5150 + sosiale kostnader
	Tillegg (helligdag)	40	120	Merforbruk pga. høye fastlønnskostnader
	Sykevikar	2 696	8 088	Behov for innleie ved sykdom
	Ferievikar	- 980	1 700	Underfinansiert, hovedutgifter på sommer, obs: periodisering
	Ekstrahjelp	1 594	4 782	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift. smitte og kohorter
	Overtid	2 953	8 859	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaavtale om kompensering 200 % og 300 %
	Arb.giveravgift	507	1 521	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	1 573	1 500	Underfinansiert
13	Kjøp fra andre (priv.)	8 172	16 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner,
14	Budsjettjusteringer	7 482	22 447	Planlagt nedtrekk i 2022, som ikke har latt seg gjennomføre
17	Refusjon fra staten	0	- 9 000	Økte refusjoner, toppfinansieringsordningen
	Lønnsoppgjør 2022	0	- 5 000	Overført årets lønnsoppgjør
	Holde igjen på innkjøp etc.	- 1 216	-5 000	Vi holder igjen på alt av innkjøp
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	- 2 038	-1 627	Refusjoner finansierer 12 årsverk i vikarpool, 6,873 mill. kroner
	<b>Totalt</b>	<b>22 398</b>	<b>43 735</b>	

### Avvik

Se merknader i tabellen over.

Enheten er i en veldig alvorlig økonomisk situasjon. Hovedårsaker til forventet underskudd:

Sannsynlig videreføring av underskudd 2021:	34,6 mill. kroner
Vikarpool finansieres fra i år med refusjoner:	6,9 mill. kroner
Egenandeler 2 nye ressurskrevende brukere:	3,7 mill. kroner
<b>Totalt</b>	<b>45,2 mill. kroner</b>

Noen av merkostnadene hittil i år er koronarelatert, da vi har måttet leie inn ekstra bemanning for å drifte dagtilbud i kohorter. Vi har også benyttet koronaavtalen om ekstra kompensering av overtid i stor utstrekning, og dette har gitt merkostnader på ca.1 mill. kroner så langt i år.

### Tiltak og konsekvenser

Vi er i avslutningsfasen med å kartlegge enhetens fremtidige behov, jf. verbalforslag ifm. budsjett- og økonomiplan for 2022-2025. Det må større, langsiktige prosjekt og strukturelle grep til for å nærme seg optimalisering av driften.

Det vil være urealistisk å innfri et innsparingskrav i budsjettet på 22,5 mill. kroner, gitt de rettighets- og forsvarlighetskravene vi må forholde oss til. Enheten har de siste årene fått ansvar for flere brukere med omfattende behov og økte oppgaver for øvrig, uten at dette er kompensert økonomisk. Ref. løypemelding i hovedutvalg 28.04.22 og formannskap 03.05.22. De gjennomførte innsparingstiltakene ifm organisering av dagtilbud har ikke vært tilstrekkelig for å komme i mål.

Arbeidet med gjennomgang av enheten nærmer seg slutten, og vi finner flere forklaringer til misforholdet mellom forventet resultat og faktisk resultat:

- Vedtak til brukere har som hovedregel ikke vært justert i tråd med brukeres økte behov for tjenester, men personalet har utført aktuelle tilleggsoppgaver for å sikre forsvarlighet. Dette har pågått over mer enn 5 år, så vi har et stort etterslep i vedtaksfestede tjenestebehov. Vedtakene vil bli justert i etterkant av Buddha-registreringen som nå er i sluttfasen.
- Det er ingen mekanisme som følger opp bestiller - utfører modellen i forhold til å sikre at det blir tilført nødvendige årsverk med finansiering til enhetene i tråd med nye, store vedtak.
- Det har vært en stor økning av nye vedtak innenfor flere av tjenesteområdene de siste årene. Det er utfordrende å få frem gode nøkkeltall på alle områder pga. dårlig statistikkverktøy i EPJ, men vi ser en betydelig økning de siste 5 årene innen BPA, avlastning, støttekontakt, antall personer som får oppfølging i bolig og private hjem, samt skole.
- Enheten har voldsomme rekrutteringsutfordringer. Stor mangel på fast personell og vikarer fører til stor slitasje på alt helsepersonell. Kompetansekrav til utførelse av flere oppgaver, gir spesielt høyt trykk personell med høyskolekompetanse, men også helsefagarbeidere. Dette koster i form av overtid og økt sykefravær.
  - Vi har totalt 214 årsverk i turnus
  - - 26,4 vakante årsverk per 01.04.22.
  - - ca.17 årsverk i sykefravær (kun langtidsfravær, 8 %).
  - = 43,4 årsverk i fravær som må leies inn hver uke.
  - 1 av 5 vakter er til enhver tid er ubesatt på turnus før innleie
  - I tillegg kommer korttidsfraværet.
  - Helgene er spesielt utsatt og sårbare.

Vi leter konstant etter innsparingsmuligheter. De årsverkene som ikke er knyttet direkte til utføring av vedtaksfestede oppgaver i brukers hjem er ikke veldig mange. I tillegg vil en reduksjon av årsverk innen f.eks. sjåførtjenester eller dagtilbud gi merkostnader for boligene. Dagsenterdrift er mer kostnadseffektivt enn aktivitetstilbud i bolig. Sjåførtjenester er en bedre løsning enn at mange helsepersonell skal kjøre tjenestemottakere til dagsenter i private biler. Det er også mer hensiktsmessig bruk av helsepersonell å sortere ut oppgaver som kan utføres av andre profesjoner.

Følgende er foreløpig initiert og blir videreført i 2022:

- Økonomiseksjonen gjennomfører en gjennomgang av budsjett og regnskap med alle de 12 avdelingslederne, for å styrke forståelsen av eget budsjett- og økonomistyring.
- Ledertrekanten gjennomgår på avdelingsledermøte, med vekt på økonomidelen.
- Det er sendt over forslag til kommunalsjef om oppstart av 1-2 klasser for utdanning av helsefagarbeidere 2022/2023, for å øke andel av helsepersonell og redusere overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi har gjort en gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes vedtaksfestede behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimalt utnyttelse av personalressursene. Vi har komme fram til et resultat med marginale turnuser, hvor det er behov for innleie av personell ved første fravær. Vi håpet gjennom denne kartleggingen å identifisere hjemler som kunne trekkes ut og samles i en overordnet vikarpool og/eller spares inn, men ser at for å ivareta et minimum av tjenester, må også alle vikarpoolhjemlene inngå i grunnbemanning, Og i tillegg er det behov for en styrking av avdelingene med totalt 13,5 årsverk.
- Vi har derfor ikke grunnlag for å legge andre hjemler i en vikarpool, enn de stillingsprosentene enkelte ansatte blir tilkjent etter å ha sendt inn krav om fast ansettelse. Disse må imidlertid også finansieres fortløpende.
- Vi er i sluttfasen av å skissere et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av støttekontaktrressurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de 80 personene som i dag ikke har et aktivt vedtak om støttekontakt på grunn av rekrutteringsutfordringer av støttekontakter, er nok ikke det sannsynlig. Men vi vil sitte igjen med aktivitetstilbud som både ivaretar rettssikkerheten til brukerne, og gir større opplevelse av mestring, fysisk og sosial trening.
- Vi ser også behov for en gjennomgang av boligmassen, med tanke på disponering av eksisterende bygg, og legge en mer langsiktig strategi i forhold til utvikling av botilbud for særlig ressurskrevende brukere og unge brukere med store aktivitetsbehov. Det er mange brukere som ivaretas på tvers av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering. Et mer tilpasset botilbud til brukerne vil kunne gi oss en langsiktig innsparing på driftskostnader, da vi i dag driver flere kostbare satellitter i private hjem.

- Enheten satser nå tungt på velferdsteknologi. Det er 41 personer i enheten som gjennomfører Velferdsteknologiens ABC. Parallelt vil vi innføre helhetlig tjenestemodell og over sommeren en behovskartlegging av alle tjenestemottakere i enheten, med påfølgende gevinstrealisering. Gjennom det pågående utredningsarbeidet vårt har vi har fått nyttige tips med på veien fra brukere, pårørende, verge og fagfolk i egen enhet. Forhåpentligvis vil velferdsteknologi gi oss noen innsparinger på årsverk, men med de store rekrutteringsutfordringene enheten har, vil hovedfortjenesten ligge i brukernes opplevde kvalitet og at vi benytter helsepersonell til oppgaver som må utføres av menneskelige hender, slik at den totale slitasjen på ansatte reduseres. Vi håper også velferdsteknologi vil gi mindre behov for overtid og derigjennom en innsparing totalt sett, men det er vanskelig å tallfeste dette i dag.
- En kartlegging 04.05.22 viser at enheten allerede benytter en del velferdsteknologi, hovedsakelig der dette ikke utløser vedtak etter HOL kap.9: Tvang og makt.
- Enheten er aktiv i å søke på tilskuddordninger som kan være med å avlaste driften.

#### **Budsjettjustering**

- Fjerne forventet innsparingspost på 22,5 mill. kroner.
- Legge inn lønnsmidler på 12 årsverk vikarpool, tilsvarende 6,9 mill. kroner.

# STORHAUGEN HELSEHUS



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Døgntilbud
  - korttidsplasser for utredning og behandling
  - spesialiserte korttidsplasser innen rehabilitering og palliasjon
  - interkommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud
- Legetjenester
  - administrasjon av fastlege, legevakt og kommunale legeoppgaver
  - interkommunal legevakt
- Forebyggende og rehabiliterende tjenester
  - regional utviklingssentral for friskliv og mestring
  - ergo- og fysioterapitjenester for voksne
  - fysioterapeuter med driftsavtale
  - miljøarbeidertjeneste
  - hjelpemiddelformidling og transport
- Responssenter

Helsehuset er et kommunalt kompetansesenter og leverer tjenester som understøtter innbyggernes evne til hverdagsmestring og selvstendighet, akuttmedisinske tjenester, samt tjenester ved livets slutt. Responssenteret er stedet som tar imot og svarer på varsler fra digitale og trykthetsskapende løsninger. Helsehuset tilbyr tjenester for innbyggere i alle aldersgrupper og på alle nivåer i omsorgstrappen.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,65%	2,78%	5,43%	4,66%	3,84%	8,51%	
April 2021	3%	10,36%	13,35%	2,48%	9,72%	12,19%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 5,43 % i april og et samlet fravær på 851 % hittil i 2022. Fraværet er redusert fra mars til april. Store deler av fraværet er koronarelatert.

### Tiltak for å bedre nærværet

- NAV Arbeidslivssenter og personalseksjonen deltar i overordnet HMS-gruppe.
- Det jobbes aktivt i enhetens HMS-grupper og med enhetens HMS-handlingsplan.
- Ledere, tillitsvalgte og verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs.
- Vi har søkt og fått innvilget prosjektmidler under pandemien slik at vi har styrket bemanning i døgndrift med serviceverter. Tiltaket varer ut mars.

### Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	32 307	32 025	28 855	3 170	80 523
Driftsutgifter	15 524	16 521	12 682	3 840	38 045
SUM DRIFTSUTGIFTER	47 832	48 546	41 536	7 009	118 568
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 728	-3 808	-5 369	1 561	-16 108
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 794	-1 110	0	-1 110	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 522	-4 919	-5 369	451	-16 108
NETTO DRIFTSUTGIFTER	42 310	43 627	36 167	7 460	102 460

## Resultat og årsprognose

Det pågår store organisatoriske endringer i enheten og det er derfor vanskelig å fastslå årsprognose. Enheten har foreløpig ikke overtatt budsjettansvar for Regionalt responscenter og støttetjenester.

Forventet merforbruk så langt er på 3 mill. kroner for driftsåret 2022. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert:

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 1,2 mill. kroner per 30.04.2022.
- Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter: prosjektført 1,67 mill. kroner per 30.04.2022 (drift av luftveislegevakt, koronarelatert fravær).

## Avvik

Avvik er relatert til:

- Pålegg om etablering av to nye turnuslegetillinger som enheten ikke har budsjett for.
- Drift av ekstra plasser i døgnavdelingene. Kontinuerlig overbelegg med 20 % + drift av 5 ekstraordinære plasser. Dette genererer høye utgifter til vikarbyrå.
- Rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen.
- Rekrutteringsutfordringer av sykepleiere i døgndrift (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer).

## Tiltak og konsekvenser

Tilpasning til budsjettamme gjøres ved å holde stillinger vakante der det er mulig ved sykefravær og oppsigelser, samt ved å redusere driftsutgifter så langt det er mulig i alle tjenestoområder i enheten. Det jobbes aktivt med rekruttering til fastlegeordningen og tilgjengelige tilskuddsordninger benyttes. Det jobbes med rekruttering av sykepleiere i døgndrift.

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

## Budsjettjustering

Enheten melder ekstra turnuslegetillinger som budsjettjustering. Beregning av kostnader pågår.



# TEKNISK OG KULTUR



## Kommunalsjefens kommentar

Sektoren preges fremdeles av et høyt og jevnt aktivitetsnivå. Tjenester til brukere, både internt og eksternt er i fokus, og det leveres godt.

Det er utfordringer knyttet til den generelle prisstigningen som følge av uro på internasjonalt nivå, og alle prosjekter blir berørt av dette. Det jobbes med alternative løsninger for å komme i mål innenfor vedtatt ramme, samt at det utredes konsekvenser knyttet til de enkelte prosjekters budsjetter.

Det er flere vakanser i enhetene, på alle nivå. Ny enhetsleder Kultur tiltrer 1.august, og det jobbes med rekruttering av ny byingeniør (enhetsleder Kommunalteknikk). Servicetorget fikk ny enhetsleder fra og med 1.april, og ny avdelingsleder Atlanten idrettspark startet 9.mai. Generelt utarbeides det konkrete løsninger for å tiltrekke seg kompetanse, såvel som å beholde de gode folkene vi allerede har med oss på laget. Med dagens arbeidsmarked vil det bli utfordrende å rekruttere/beholde riktig kompetanse i 2022.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,72%	4,52%	6,25%	4,3%	4,67%	8,98%	
April 2021	1,22%	6,05%	7,27%	1,88%	5,48%	7,36%	

Sykefravær totalt hittil i år ligger marginalt over kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8,5 %. Enhetene jobber bevisst for å opprettholde det gode arbeidsmiljøet de har, samtidig som man kontinuerlig vurderer tiltak for å redusere sykefravær ytterligere.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	72 900	77 370	73 438	3 932	203 822
Driftsutgifter	46 351	36 027	56 720	-20 692	153 198
SUM DRIFTSUTGIFTER	119 251	113 397	130 158	-16 761	357 020
Brukerbetalinger og andre inntekter	-64 281	-69 110	-83 203	14 092	-247 228
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 351	-1 992	-164	-1 828	-492
SUM DRIFTSINTEKTER	-67 091	-71 577	-83 367	11 789	-247 720
NETTO DRIFTSUTGIFTER	52 160	41 820	46 791	-4 971	109 300

Teknisk sektor forventer et lite merforbruk ved årsslutt slik tallene foreligger nå.

Selvkostområdet til Plan og byggesak ligger godt an, mens det i det ordinære driftsbudsjettet sannsynligvis ligger noe underfinansiering. Dette er noe som må avklares i forbindelse med revidering av budsjett våren 2022 og aktuelle tiltak med konsekvenser må belyses.

Eiendomsdrift har et tap på tomgangsleie på kommunale boliger, og venter på forsikringsoppgjør som skal fordeles. Et merforbruk på lønn tilskrives koronarelaterte kostnader.

Generelt har alle enheter fokus og god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter mindre justeringer/tiltak der det har vært nødvendig. Alle enheter jobber nå med innspill til revidert budsjett.

# KULTUR



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	0,66%	7,22%	7,88%	4,66%	8,08%	12,73%	
April 2021	1,37%	9,14%	10,51%	2,49%	5,16%	7,65%	

### Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt lavere sykefravær for april enn samme periode i fjor. Så langt i år har vi et høyere langtidsfravær. Dette er ikke knyttet til arbeidsplassen, og deler av det dreier seg om personer som er på vei tilbake etter lengre sykemelding. I april er korttidsfraværet gått kraftig ned fra mars, mens langtidsfraværet er noe høyere. Totalt ligger sykefraværet i 2022 en god del over fraværet i 2021, og både korttids- og langtidsfraværet er høyere.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi jobber for å bedre nærværet gjennom ulike tiltak, og er nå i gang med å se på en mer helhetlig planlegging av ansvar og oppgaver i enheten, for å lette arbeidsmengden for den enkelte. Med tanke på bemanningssituasjonen er det viktig å ha en tett dialog med de ansatte om hva de trenger av kompetanseheving, samarbeid og støtte fra leder og kollegaer.

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av tiltak har vært god, og vi bør vurdere flere nå som vi går inn i en periode med flere vakanser blant annet i ledergruppa.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 133	13 843	13 421	421	36 999
Driftsutgifter	14 302	11 254	17 665	-6 411	34 325
SUM DRIFTSUTGIFTER	27 435	25 097	31 086	-5 990	71 324
Brukerbetalinger og andre inntekter	-9 978	-9 127	-10 977	1 850	-31 273
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-414	-434	0	-434	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 472	-9 561	-10 977	1 416	-31 273
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 963	15 536	20 109	-4 573	40 051

### Resultat og årsprognose

Kulturenheten som helhet ligger under budsjett ved utgangen av april. Uten endringer forventes det å gå i balanse ved årsslutt, men vi ser at krav til egeninntjening blir utfordrende med reduserte ressurser i kulturavdelingen grunnet permisjoner, vakanser og nyansettelser. Vakanser og eksterne budsjetttilskudd er i hovedsak grunnen til forventet balanse.

**Avvik**

Ytringskultur:

Det mangler utbetaling av fast tilskudd til Operaen i Kristiansund på 4,9 mill. kroner. Differensen mellom budsjetter og faktisk utbetaling skyldes at kommunen følger 2 % økning fra fylkeskommunen, i stedet for å følge statens tilskudd. Endringen i tilskudd er ikke kompensert rammen siden 2019. Dette gjelder alle tilskudd.

Kulturavdelingen:

Det er mindreforbruk på grunn av permisjon og sykemelding.

Det skal overføres 2,4 mill. kroner fra fond til bruk til utbetaling av tilskudd under Fritidskortet.

Atlanten idrettspark:

Mindreforbruk på administrasjon.

**Budsjettjustering**

Det blir før sommeren lagt inn budsjettjustering på avtalefestet økning i tilskudd, fra 2019 til 2022.

# KOMMUNALTEKNIKK



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Planlegging, utbygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Forvaltning, drift og tiltak for parker, lekeplasser og andre grøntanlegg, friluftsområder og badeplasser.
- Kommunens oppgaver etter forurensingslov, utslippstillatelser, forurenset grunn og andre miljøsaker.
- Oppgaver etter veglov, trafikkregulering og trafikkikkerhet.
- Byggherrefunksjon ved utbygging av bygg og anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Beredskap knyttet til vannforsyning, avløp, vei/trafikk, snøbrøyting og strøing.

Tjenesten forvalter og videreutvikler kommunalteknisk infrastruktur og omfatter mange ulike tjenester og service til alle innbyggere og næringsliv.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,92%	5,1%	7,02%	5,38%	4,74%	10,12%	
April 2021	1,52%	1,43%	2,95%	2,27%	3,25%	5,52%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet i april er klart høyere enn for mars, dvs. utvikling i feil retning hvis det fortsetter. Målet for KT er et sykefravær på under 5 %, og det kan bli vanskelig å oppnå i 2022 hvis trenden ikke snus. Årsaken til det økte sykefraværet i april er doubling av korttidsfraværet hvilket henger sammen med mange syke grunnet covid. I tillegg er det noen flere langtidssykemeldte, som også drar fraværet opp. Sannsynligvis vil fraværet i mai bli mer normalt/lavere.

### Tiltak for å bedre nærværet

Et systematisk arbeid med HMS og regelmessige/hyppige gjennomganger med verneombudene har tidligere gitt gode resultater og forventes igjen over tid å bringe opp nærværet til de ansatte.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tidligere igangsatte tiltak ser ut til å virke bra.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	21 368	23 606	22 202	1 405	61 754
Driftsutgifter	10 906	8 192	25 905	-17 713	77 715
SUM DRIFTSUTGIFTER	32 274	31 799	48 107	-16 308	139 469
Brukerbetalinger og andre inntekter	-28 895	-33 210	-41 496	8 286	-124 488
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-368	-519	-164	-355	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-29 272	-33 728	-41 660	7 932	-124 980
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 001	-1 929	6 447	-8 376	14 489

### Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ved årets slutt.

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

Vei, gatelyst, park og utenomhus:

Regnskapet viser at utgifter/inntekter er i rute. Midlene til vei/park er små ift. oppgaver og snitt i kommunegruppe 9. Stor aktivitet på vinterdrift, men man lå dårligere an på samme tid i 2021. Det blir uansett nøktern drift videre for å holde driftsbudsjettet på vei og park innen rammen i 2022.

VAF-ansvarene:

Virksomheten på VAF vil året sett under på i balanse i 2022. Gebyrinntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene, første gang mars måned. Inntektsbildet vil da bedre seg utover året når flere gebyrutsendelser er gjennomført. Driftsbudsjett på VA-virksomheten er normalt med gebyr litt under snittet i kommunegruppe 9.

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

**Avvik**

Ingen avvik året sett under ett.

**Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Ingen spesielle tiltak anses påkrevd.  
Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført.

**Budsjettjustering**

Det er ikke behov for budsjettjustering.

# PLAN OG BYGGESAK



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,54%	0,79%	3,33%	3,72%	1,75%	5,48%	
April 2021	0,3%	10,23%	10,53%	1,72%	9,13%	10,85%	

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten synker, og er fortsatt lavt. Sykefraværet hittil i år ligger under enhetens/kommunes mål på 8,5 %.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 032	5 997	6 322	-325	17 418
Driftsutgifter	330	512	210	301	631
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 362	6 509	6 532	-23	18 049
Brukerbetalinger og andre inntekter	-5 015	-5 476	-4 053	-1 423	-13 009
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-377	-206	0	-206	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 392	-5 681	-4 053	-1 628	-13 009
NETTO DRIFTSUTGIFTER	970	827	2 479	-1 651	5 040

### Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 1,651 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et budsjettert merforbruk på 2,11 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 2,11 mill. kroner. Men, på grunn av vakanse og sykefravær, vil nok dette bli lavere enn forventet.

### Avvik

Driftsutgifter: Ligger litt lavere (kroner 23 000) enn budsjettert. Skyldes vakanse på én planleggerstilling. Avviket skulle imidlertid vært større. Grunnen til at dette ikke slår inn er at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,11 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,9 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 1,628 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden, spesielt på byggesak. For 2022 så er det vedtatt nytt gebyrregulativ. Effekten av dette, det vil si lavere gebyrinntekter, vil nok vise seg etter hvert inn i 2022.

Enheten driver i stor grad til selvkost, og inntekt er avhengig av saksinnngang og behandling av saker. Byggesak er nå fullbemannet. Det er vakanse på én stilling på plan.

**Tiltak og konsekvenser**

Behandle saker etter frist. På planavdelingen er det for tiden 1,2 saksbehandlere færre.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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

**Budsjettjustering**

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

# EIENDOMSDRIFT



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	1,73%	3,9%	5,63%	3,4%	3,88%	7,28%	
April 2021	1,17%	8,47%	9,64%	1,62%	7,85%	9,48%	

### Status og utviklingstrekk

Nærværet er fortsatt godt. Det er lavt sykefravær i forhold til kommunens målsetning, og det speiler det gode arbeidsmiljøet. Vi har noe langtidsfravær som ikke kan knyttes til arbeidsrelaterte forhold. Det har vært en god utvikling, og enheten totalt sett har et akseptabelt fravær. Bekymringen er press på de ansatte grunnet stor arbeidsmengde i forhold til bemanning, og det ser vi nå antydning til begynner å gi utslag i sykemelding.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av nærvær i henhold til resultatet fra 10-faktorarbeidet, samt sykefraværsoppfølging. Det arbeides også kontinuerlig med å tilrettelegge for et godt og trygt arbeidsmiljø. Enheten har fokus på tilrettelegging av arbeidsoppgaver for de sykemeldte, der oppgaver kan utføres innenfor rammer som ivaretar den sykemeldtes forutsetninger. Samtidig er det nå viktig å se på grep for å kunne ta av noe av trykket på driftsavdelingen, samt håpe at det lykkes med en god rekruttering til prosjektlederstilling. I tillegg legges det vekt på interne trivselstiltak for å bedre samholdet og fellesskapsfølelsen etter to år i isolasjonssamfunn.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	21 528	21 969	20 608	1 361	57 627
Driftsutgifter	16 471	11 803	8 834	2 969	28 209
SUM DRIFTSUTGIFTER	37 999	33 772	29 442	4 330	85 835
Brukerbetalinger og andre inntekter	-18 697	-19 183	-19 965	782	-56 786
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-997	-509	0	-509	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-20 063	-20 167	-19 965	-202	-56 786
NETTO DRIFTSUTGIFTER	17 935	13 605	9 477	4 129	29 049

### Resultat og årsprognose

Resultatet per april 2022 viser et merforbruk på 4,1 mill. kroner. I denne summen ligger ca. kroner 825 000 i forsikringskostnader som skal fordeles på andre enheter. Forsikringskostnader er økt med kroner 653 000 siden i fjor som det ikke er tilført ekstra midler for. Vi venter også forsikringsoppgjør på kroner 450 000 som kommer til fratrukk på merforbruket. I forbindelse med forsikring, var det også en forventning om at vi skulle få dekket deler av kostnader knyttet til utbetalinger av for mye innkrevd husleie til unge uføre. Det ble ikke dekket av forsikring, og Eiendomsdrift må bære hele kostnaden på i overkant av kroner 200 000.

Videre er det et merforbruk på lønn, som i stor grad tilskrives koronarelaterte kostnader, per nå ca. 1,3 mill. kroner.



Eiendomsdrift har en del kostnader tilknyttet kulturhuset pålydende kroner 595 000 som skal viderefaktureres. I tillegg er det kostnader knyttet til Campustomten på kroner 16 000 som vi ikke har dekning for, men bør tilbakeføres fra salgssummen av tomten.

Merforbruket er ca. 1,0 mill. kroner før detaljert periodisering er utført.

Det er ytterst vanskelig å gi en god årsprognose nå, men det forventes at vi vil dra med oss et merforbruk hele veien. I tillegg har vi en stor utfordring med manglende driftsmidler til renhold og driftspersonell på Sommero dagsenter som må løses snarest.

### **Avvik**

Vi har ett reelt nedtrekk i rammen på kroner 780 000 i forhold til 2021. Det er en krevende øvelse å balansere dette inn i driften. I tillegg har vi noe tomgangsleie som virker inn, ca. kroner 621 000 så langt i år. I tillegg til tomgangsleie på boliger vi ikke får leid ut, har vi også adresser som står tomme grunnet ombygging eller at de venter på oppgraderinger. Løpende kostnader ruller og går like fullt i form av kommunale avgifter, grunnoppvarming med videre.

### **Tiltak og konsekvenser**

Det vil bli foretatt viderefaktureringer og ytterligere periodiseringer. Dette vil påvirke merforbruket noe, men ikke slik at det berger budsjettet.

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Det legges vekt på å ikke bestille mer varer og tjenester enn nødvendig. Ved uforutsette hendelser vil enheten prioritere det som er mest kritisk for kommunens tjenesteytelse. Vi er også nødt til å se på hvor vi eventuelt kan ta ned tjenestetilbudet til kundene våre, men det må gjøres i samråd med de som kan bli berørt. Noen leiligheter som står tomme grunnet for dårlig kvalitet til å kunne leies ut, vil prioriteres for oppgradering slik at vi etter hvert får bort litt av tomgangsleien. Det er iverksatt forsert fremdrift på dette området, for å få klar boliger også med tanke på flyktningsboliger.

### **Budsjettjustering**

Det er ikke vedtatt budsjettendring i perioden.

# BRANN OG REDNING

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
April 2022	2,35%	3,07%	5,43%	4,14%	3,54%	7,68%	●
April 2021	0,95%	3,02%	3,97%	0,93%	2,33%	3,27%	●

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes sykdom og følges opp etter gjeldende regler. Intet fravær er relatert til arbeidsmiljø eller andre forhold på arbeidsplassen.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging på arbeidsplassen med lettelser i tjenesten benyttes som aktivt tiltak for å øke nærværet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 840	11 955	10 885	1 069	30 024
Driftsutgifter	4 342	4 266	4 106	160	12 318
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 182	16 221	14 991	1 230	42 343
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 696	-2 115	-6 711	4 596	-21 672
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-195	-325	0	-325	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 891	-2 440	-6 711	4 271	-21 672
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 291	13 781	8 280	5 501	20 671

### Resultat og årsprognose

Brann og redning forventer balanse ved årsslutt.

### Avvik

Ett avvik på driftsutgifter skyldes naturlige svingninger i innkjøp og tillegg for helligdager osv. Dette følges tett og er under kontroll. Lav inntekt skyldes at nabokommuner ikke er fakturert for deltakelse i vertskommunesamarbeidet NIBR. Blir korrigert i mai måned.

### Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig ut over god kontroll og oppfølging gjennom året. Ingen konsekvenser for tjenester til brukere/innbyggere.

### Budsjettjustering

Ingen budsjettjusteringer nødvendig.