



Kristiansund kommune  
I medvind uansett vær

# Månedrapport

Mars 2022

---



# INNHALDSFORTEGNELSE

Rådmannens kommentar .....	4
Partssamarbeid .....	4
Hovedverneombudets kommentar .....	5
<b>VIRKSOMHETSSTYRING.....</b>	<b>6</b>
Plansystemet.....	6
Planarbeid .....	6
Styringssystemet .....	10
Mål- og resultatstyring .....	10
Internkontroll og risikostyring.....	11
Læring og forbedring .....	22
<b>MENNESKELIGE RESSURSER .....</b>	<b>26</b>
Sykefravær.....	26
<b>ØKONOMI .....</b>	<b>28</b>
Spareprosjektet .....	29
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien .....	29
Drift .....	30
Resultat per rammeområde.....	30
Rammeforutsetninger.....	31
<b>POLITIKK OG ADMINISTRASJON .....</b>	<b>32</b>
POLITISK STYRING .....	33
SENTRALADMINISTRASJON .....	34
Rådmannens kontor .....	34
Personalseksjon.....	35
Ikt .....	36
Økonomiseksjon.....	37
Servicetorg .....	38
FELLES AVSETNINGER .....	40
EKSTERNE ENHETER .....	40
<b>OPPVEKST .....</b>	<b>41</b>
PP-TJENESTEN .....	42
GRUNNSKOLER.....	44
Grunnskole felles.....	44
Allanengen barneskole .....	44
Bjerkelund barneskole.....	45
Dalabrekka barneskole .....	46
Rensvik barneskole .....	47
Dale barneskole.....	48
Frei barneskole .....	49
Gomalandet barneskole .....	50
Innlandet barneskole.....	51
Nordlandet barneskole.....	53
Atlanten ungdomsskole.....	54
Frei ungdomsskole .....	55
Nordlandet ungdomsskole.....	56
Voksenopplæring.....	57
BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN .....	58
BARN - FAMILIE - HELSE .....	61

<b>HELSE OG OMSORG.....</b>	<b>63</b>
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG .....	64
Seksjon for forvaltning, helse og omsorg .....	64
Helse og omsorg felles.....	65
SYKEHJEM .....	66
HJEMMETJENESTER.....	68
PSYKISK HELSE OG RUS .....	72
VELFERD .....	74
BO OG HABILITERING .....	75
STORHAUGEN HELSEHUS.....	78
<b>TEKNISK OG KULTUR .....</b>	<b>80</b>
KULTUR .....	81
KOMMUNALTEKNIKK .....	83
PLAN OG BYGGESAK .....	85
EIENDOMSDRIFT .....	87
BRANN OG REDNING .....	89

# Rådmannens kommentar

Årsrapporten er nå sendt til revisjonen. 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. Et vedvarende merforbruk over budsjett vil gjøre at vi i 2024 allerede kan få problemer med å regne hjem sykehjem og nye skoler. Ledergruppen har satt tiltak som et overordnet punkt på sine ledermøter, og vi må være ferdige med tiltaksplanleggingen før budsjettjustering i juni.

Klarer vi samtidig 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.

## 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: [29.03.2022](#)

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 22.02.2022
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 vurderes inn i Stratsys. Saken ble drøftet på kommunenivå den 28.04.2021.
2. Felles opplæring i Hovedavtalen. Gjennomført 25.08.2021.

## Tillitsvalgtdordningen

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

*Tillitsvalgtdordningen 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 tillitsvalgtdordningen 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 tillitsvalgtdordningen 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 22.03.2022
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 arrangeres 30. og 31. mars 2022.

## Hovedverneombudets kommentar

I rapporteringen for mars ønsker vernetjenesten å sette søkelys på "samarbeid" og "tilbakemelding" som tema. Dette er et aktuelt tema gjennom hele året, men har vært oppe som refleksjon både på flere gruppeveiledninger og for hovedverneombudet i mars måned.

Å samarbeide er tidvis krevende, og gode samarbeid krever innsats fra alle parter. I en stor organisasjon, som Kristiansund kommune, er det ikke unaturlig eller uventet at man kan oppleve perioder hvor samarbeidet føles krevende. Det vesentlige i slike perioder er hvordan det hele håndteres, og hvordan man jobber seg ut av dem sammen.

I samspill mellom mennesker er det noen ganger små detaljer som skaper rom for feiltolkning og misforståelser. Vernetjenesten ønsker å bidra til at organisasjonen reflekterer over hvordan vi selv kan bli flinkere til å sjekke ut at vi har forstått hverandre riktig. Det er å forvente at også ledere går foran i dette arbeidet som gode rollemodeller, men det er samtidig et ansvar alle arbeidstakere må ta for å bidra til at samarbeidet i arbeidsmiljøet skal fungere best mulig.

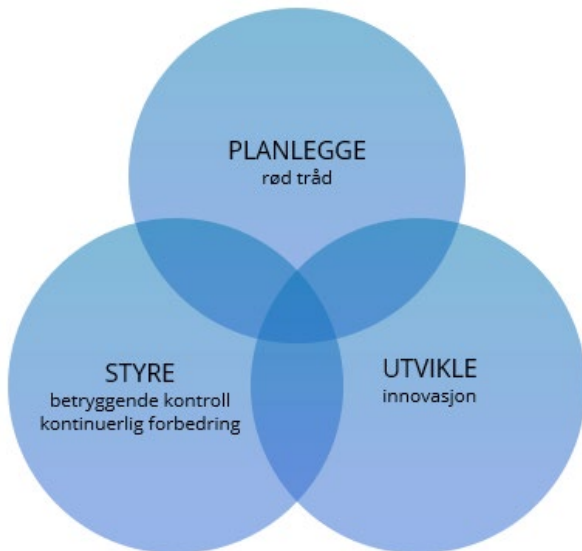
Godt samarbeid har ulike egenskaper eller symptomer, og et viktig element er en åpen og transparent dialog. Tydelige og gode tilbakemeldinger, på godt og vondt, er med på å bygge opp en tillit til at man kan stole på hverandre. I et arbeidsmiljø kan vi lære mye av hverandre. Selv arbeidstakere med lik formell bakgrunn har ulike erfaringer og ulike styrker. Ved at ledere og arbeidstakere er åpen for innspill fra hverandre kan vi i større grad oppnå det arbeidsmiljøet som lykkes i å nå sine mål.

Hovedverneombudet har ved flere anledninger løftet opp disse to tema i møte med arbeidsgiver på overordnet nivå, og opplever at arbeidsgiver har en lik forståelse knyttet til den kontinuerlige jobben det er å vedlikeholde et godt samarbeid. Fokuset fremover vil være å bidra til at dette tema blir satt på dagsorden i hele organisasjonen, slik at vi kan snakke mer om hvordan vil samhandler fremfor å samhandle ubevisst på bakgrunn av gammel praksis.

# 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

Flere planer i henhold til planstrategien er vedtatt og avsluttet, men fortsatt er 6 planer forsinket. Grunnen til forsinkelsen er mangel på ressurser og høyt arbeidspress. Under øvrige planer følger 2 planer fremdriftsplan og forventer politisk behandling i løpet av våren. 2 planer er fortsatt meldt forsinket.



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

- Presentert og gjennomgått samfunnsdelen for saksbehandlere, ledere og andre i organisasjonen.
- Veiledet og bidratt med tekst inn i ulike planer.
- Hovedutvalg næring og omstilling fått orientering om kommunens plansystem.
- Avholde oppstarts- og oppfølgingsmøter med planeiere og forfattere for å sikre at planene utarbeides i henhold til ny prosedyre og mal, slik at den "røde tråden" i kommunens planverk ivaretas. Dette er en løpende prosess.




## Prioriterte planoppgaver

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





### Kommuneplan

Plandokument	Planarbeid 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	 Pågår 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 forventes lagt ut på ny høring i april. Sluttdato justert frem i tid.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet 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	 Avsluttet Helhetlig helse- og omsorgsplan vedtatt i bystyret 7.10. 2021.
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum 2021	Revisjon 2013-03-02 2020-08-31 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	 Avsluttet Vedtatt i bystyret 26.8.21.
Kommunedelplan for kultur 2021-2030	Ny 2020-03-01 2021-12-31 2021-12-31	Kultur Stein Åge Sørlie	 Forsinket Vi kjører nå en rekke innspillmøter i forbindelse med ferdigstilling av kommunedelplan for kultur. Planen nærmer seg ferdigstilling til første høring.

### 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	 Avsluttet Ny politisk sak ble fremmet i bystyret 1.10.20. Bystyret har godkjent planen.
Bibliotekplan	Ny 2022-05-02 2021-11-30 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	 Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Britt Engvig Hjelle	 Forsinket Forsinket grunnet arbeidet med kulturplanen.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31 2022-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Forsinket 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	❗ Forsinket 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	❗ Forsinket Strategisk kompetanseutviklingsplan (2019-2022) og Lønnspolitisk plan skal sees under ett. Arbeidet er 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 i 2021. Arbeidet er restartet.
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-03-31 2021-05-20	Kultur	✅ Avsluttet Godkjent i HSBK 13.04.21 og vedtatt i bystyret 20.05.21.
Kulturskoleplan	Ny 2022-05-02 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Thorstein Holgersen	● Ikke påbegynt
Kunstplan	Ny 2022-05-02 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Eigunn Stav Sætre	● Ikke påbegynt
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-03-31 2020-08-27	Rådmannens kontor Bente Elshaug	✅ Avsluttet Planen ble vedtatt i bystyret 27.8.2020.
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2020-12-31 2021-10-07	Rådmannens kontor Tove Johannessen	✅ Avsluttet 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	❗ Forsinket ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-08-29 2022-08-31 2022-12-30	Rådmannens kontor Tove Johannessen	● Ikke påbegynt

#### 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	● Ikke påbegynt



## Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

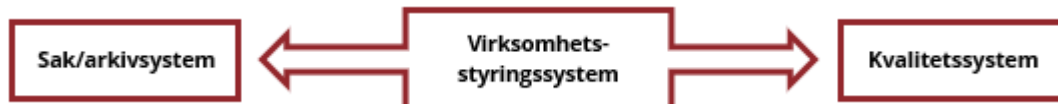
### Temaplan

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	 Forsinket 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	 Pågår Planen skal til behandling 29.mars 2022 i Administrasjons- og likestillingsutvalget
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-03-30	Rådmannens kontor Kristin Heggelund	 Pågår Høringsfristen går ut 30.03.22.
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk Elin Kamsvåg (slettet)	 Ikke påbegynt
Smart plasthåndteringsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-04-07	Rådmannens kontor Joanne Haigh	 Forsinket Planen er i siste fase av slutt føring, og er nå tuftet på samfunnsplanen og gjeldende lover og regelverk. Planen vil nå bli sendt videre til hovedutvalget 16. juni og deretter Bystyret.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2022-11-30 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 Ikke påbegynt

# 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. Losen er oppgradert til å starte arbeid med å ivareta automatisk oppretting av brukere, gjennom integrasjon med Visma HRM/AD. Statistikk-funksjon i avvikssystemet er utviklet med drilldown i kategorier med visning av underliggende kategorier.

**Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å sikre et godt verktøy med tilstrekkelig styringsinformasjon**  
Stratsys:

- Klargjort styringsmodeller for rapportering og oppfølging.
- Klargjort for måneds- og kvartalsrapportering.
- Klargjort for utarbeidelse av Plan for vannforsyning 2024-2034.
- Ferdigstilt månedsrapport for februar, årsrapport 2021 og ledelsens gjennomgang 2021.
- Forbedring av systemfunksjonalitet pågår. Gjelder e-postvarsling av oppgaver på gjøremålsliste. Leverandør har forespeilet at løsning skal være på plass medio april.
- Forberedelser til versjonshåndtering pågår.

Losen:

- Pågående prosess med oppgradering, opprydding og bedre visualisering av dokumentstrukturen innen Helse og omsorg.
- Pågående forberedelser til automatisk oppretting av brukere.

## 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**

- Lagt inn delmål fra Helhetlig plan for helse og omsorg. Fra før er det lagt inn delmål og tiltak fra 4 planer; Oppvekstplan, Kulturminneplan, Landbruksplan og Trafikksikkerhetsplan.
- Planlagt utviklingsmøte med leverandør i slutten av april.

## 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 10 pågående tilsyn, 3 tilsyn ble avsluttet denne perioden.

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

- Pågående arbeid med oppfølging av avvik og forbedringspunkter etter branntilsyn.


#### Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema 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 ▶ Pågår Tidfestet handlingsplan ble 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 ☹️ Åpent 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 😊 Lukket









#### Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Revidert part Tilsynstema 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 ❗ Forsinket 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 ☹️ Åpent - frist overskredet Gravearbeider utført, belysning er utført, klargjøringsinstruks er bestilt, trykktest og lekkasjesøk er bestilt, blikkenslager bestilt. Tidligere antatt ferdigstillelse i løpet av mars er forskjøvet ut april.



## 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	John Einar A. Skontoft  Forsinket Det forventes fremdeles tilbakemelding/gjennomgang etter at protokoller er sendt IKA MR.		

## 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  Pågår 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  Lukket
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes  Åpent Pågående arbeid med å rette avvik innenfor frist.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønstre for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert (fra 2013). 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for damsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		MERKNAD - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket

## Statens jernbanetilsyn










Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Teknisk og kultur</b> Spesielle inspeksjoner, Freikollen anlegg taubane 2021-06-17	John Einar A. Skontoft  Forsinket 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  Lukket Vi har gjennomført tilsyn og fått priser på utskifting av deler. Wire er inspisert og godkjent.

## 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 — Utsatt Det er mottatt forhåndsvarsel per telefon om at tilsyn er utsatt til tidlig høst 2022. Skriftlig informasjon er ventet om kort tid. Sluttdato endres til 31.oktober.		
<b>Kommunalteknikk</b> Overordnet styring og planlegging innenfor avløp 2021-09-20	John Einar A. Skontoft 🟢 Avsluttet Sluttbrev fra tilsynsmyndighet mottatt 14.03. Statsforvalteren har avsluttet tilsynet.	AVVIK - Det føres ikke avvik på ytre miljø 2022-04-30	Eivind Raanes 😊 Lukket
<b>Helse og omsorg</b> Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson 🟡 Pågår 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 😊 Lukket
		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 😊 Lukket
		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 😊 Lukket


## 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 🟡 Pågår Pågående avviksbehandling.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2022-04-23	Tormod B. Skundberg 😬 Åpent Pågående avviksbehandling
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft 🟡 Pågår Pågående avviksbehandling.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg 😬 Åpent Skjema for evaluering av evakueringsevne er oversendt bruker.
		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 evakueringsovelse. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg 😬 Åpent Brannøvelse gjennomføres i mai.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	John Einar A. Skontoft ⚫ Ikke påbegynt 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 - Frei sykehjem 2021-08-31	John Einar A. Skontoft  Avsluttet Avvik er lukket. Tilsynsmyndighet har avsluttet tilsyn.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at røyk – og branncellebegrensende bygningsdeler er intakte og ikke svekket av hull, samt at konstruksjoner hvor det er krav om brannmotstand virker som forutsatt. 2021-10-08	Tormod B. Skundberg  Lukket
		MERKNAD - Utfordring med utvendig rømning fra post 3. Det er vanskelig for de ansatte å flytte beboerne på utsiden da det er kun en plen og delvis grusvei på langs med bygget som må benyttes. I dag kommer de seg rett utenfor, men ikke lenger. 2021-10-08	Tormod B. Skundberg  Lukket Det er pågående sykehjemsutredning som vil avklare om Frei shj består eller ikke. Asfaltering er en budsjettsak når dette er avklart. Sak lukkes.
		MERKNAD - Brannalarmanlegg: De som jobber på bygget syns det er dårlig oversikt på orienteringsplanene. Plansjene er veldig små og lite lesbar. Det bør utarbeides nye som viser tydelig hvilken varsler som er utløst. 2022-03-31	Tormod B. Skundberg  Lukket
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Bergan omsorgsboliger og boligfelleskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft  Forsinket Arbeid pågår med lukking av avvik. Forventes slutført innen 30.04.2022.	AVVIK - Eieren/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  Åpent - frist overskredet Det er oversendt plan for lukking av avviket.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Rokilde omsorgsbolig 2021-09-16	John Einar A. Skontoft  Avsluttet Gjennomførte branntilsyn fulgt opp av Eiendomsdrift. Samarbeid mellom brukere av bygningsmasse og eier, representert ved Eiendomsdrift. Tilsynsmyndighet har avsluttet tilsyn.	AVVIK - Virksomhet/ bruker har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2021-11-06	Tormod B. Skundberg  Lukket
		MERKNAD - I henhold til evakueringsplan skal det foreligge en rutine for bistand fra Kringsjø eller Storhaugen. Uklart om denne finnes. 2021-11-06	Tormod B. Skundberg  Lukket Rutiner er endret.

## 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>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  Pågår Rutiner oversendt til revisjonen. Avventer videre behandling/oppfølging derfra.		

### Status

Det pågår 1 etterlevelseskontroll. I tillegg pågår også revisjon av årsregnskapet.

## 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 mars var det behandlet totalt 41 saker så langt i 2022, henholdsvis 23 i formannskapet og 18 i bystyret. Av saker med vedtak i siste behandlende organ er 1 sak utsatt og 2 pågående. I tillegg pågår det 2 saker fra 2021.

Ved utgangen av mars er 6 av verbalforslagene som ble vedtatt i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2021-2024, ikke avsluttet. 4 av disse er forsinket i forhold til antatt sluttdato. Av nye verbalforslag vedtatt i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2022-2025, er 5 ikke påbegynt, 3 pågår og 1 avsluttet.

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

- Tilpasning av integrasjon gjennomført.
- Forbedring av systemfunksjonalitet pågår. Gjelder sortering av saker i styringsmodellen.

## POLITISKE SAKER - FORMANNSKAPET

2021-11-30

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
66/21 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) ▶ Pågår Saken har fått ny dreining etter at ny informasjon har fremkommet. Rådmannen vil komme tilbake til formannskapet med ny informasjon så snart alle forhold er klarlagt av hjemmetjenesten

2021-12-07




Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
72/21 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) ▶ Pågår Saken skal behandles i hovedutvalg skole, kultur og barnehage 04.05.2022.

2022-01-18

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
2/22 Kartlegging av friluftslivets ferdselsårer	Saken trekkes, og sendes til hovedutvalget for skole, barnehage og kultur. Saken sendes tilbake til formannskapet når saken er ferdig behandlet fra riktige råd og utvalg. Kartet som mangler må legges ved.	Britt Engvig Hjelle (Kultur) ◻ Avsluttet Saken er ferdigbehandlet.


2022-03-29

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
13/22 Næringsplan 2023-2028	Formannskapet vedtar oppstart av næringsplan 2023 – 2028 for Kristiansund kommune, og fremdriftsplan for planarbeidet.	Kristin Heggelund (Rådm. kontor) ◻ Avsluttet Vedtatt i formannskapet 29.03.22, arbeidet starter på neste møte i Hovedutvalg for næring og omstilling
14/22 Søknad om midler til kartlegging/mulighetsstudie studentboliger i Kristiansund	Rådmannen ber formannskapet innvilge 1/3 av totalkostnaden til kartlegging/mulighetsstudie for studentboliger i Kristiansund, begrenset oppad til 100 000 kroner. Dette må dekkes av formannskapets tilleggsbevilgningspost.	Kristin Heggelund (Rådm. Kontor) ◻ Avsluttet Vedtatt i formannskapet 29.02.22
15/22 Søknad om støtte til deltakelse på ONS 2022	Rådmannen ber formannskapet innvilge inntil 50% av totalsummen for ONS- prosjektet 2022 i regi av ON Ocean Network, begrenset til 150 000 NOK. Dette må dekkes av formannskapets tilleggsbevilgningspost.	Kristin Heggelund (Rådm. kontor) ◻ Avsluttet Vedtatt i formannskapet 29.03.22


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
20/22 Kartlegging av friluftslivets ferdselsårer	Kristiansund kommune, ved Kulturenheten, starter arbeidet med Plan for friluftslivets ferdselsårer. Arbeidet skal innarbeides i temaplan for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv.	Britt Engvig Hjelle (Kultur)  Avsluttet Dobbelt ført sak, avsluttes derfor.
22/22 Serverings- og skjenkebevilling: Alibiet Pub AS	Kristiansund kommune gir Alibiet pub AS skjenkebevilling for alkoholholdig drikk i gruppe 1-3 (inntil 60 % volumprosent). Det skal etableres tariffavtale med ansatte, ved oppstart av skjenkestedet. Bevillingen gjelder fram til 30.09.24 og skjenketiden fastsettes i samsvar med kommunal forskrift.	Mariann B. Schultz Wiig (Servicetorg)  Avsluttet Vedtak ok
23/22 Høring til forslag om omklassifisering av parsell av rv. 70 i Kristiansund kommune, Campus	Formannskapet vedtar følgende høringsuttalelse på vegne av Kristiansund kommune: Det er viktig at campus blir realisert innenfor de rammene som er satt. Foreslåtte nedlegging av offentlig vei er i henhold til og i tråd med reguleringsplan for området, vedtatt i Kristiansund bystyre. Kristiansund kommune har dermed ingen innvendinger til det foreslåtte tiltaket, og håper på en rask behandling av saken. Detaljerte planer for arealet. SKF i reguleringsplan er fortsatt under utarbeidelse, og ikke helt ferdige. Hvis en lykkes med å få etablert en god offentlig snuplass i dette området, eventuelt i kombinasjon med mulig adkomst til stamnetthavn her, kan det etter kommunens syn være aktuelt at denne snuplassen blir riksvei. Med god snuplass menes snuplass tilstrekkelig dimensjonert for større kjøretøyer og utformet som rundkjøring. Dette vil man i så fall komme tilbake til senere.	Martin Melland (Kommunalteknikk)  Avsluttet Høringsuttalelse sendt til Statens vegvesen.

## POLITISKE SAKER - BYSTYRET

2021-11-18

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
94/21 Søknad om fritak fra verv som leder i kontrollutvalget - Julius Loennechen (NML)	1. Julius Loennechen (NML) innvilges fritak fra sitt verv som leder av kontrollutvalget ut valgperioden. 2. Svein Kvalvåg (FRP) velges som ny leder av kontrollutvalget ut valgperioden. 3. Inge Slettan Ulvund (NML) velges som nytt medlem av kontrollutvalget ut valgperioden. 4. Inge Slettan Ulvund fritas for alle sine verv foruten vervet i bystyret. Fritakssøknad blir behandlet i bystyret på neste møte. KONTROLLUTVALGET 2019-2023 5 FASTE MEDLEMMER VARAMEDLEMMER 1 Svein Kvalvåg (leder) - FRP 2 Inge Slettan Ulvund - NML 3 Monica Steen - H 1 Alf Aasgård - NML 2 Inger Johanne Ohrvik - NML 3 Erik Aasprong- NML 4 Leif Ersnes - H 5 Rakel Haugen - R 1. Kjell Terje Fevåg (nestleder) - AP 2. Lisbeth Ovedie Storvik - SP 1. Unni Erna Garberg- AP 2. Hilde Wimpelmann - AP 3. Hilmar Kleppe - SP 4. Ove Storbugt - SP.	Toril Skram (Rådmannens kontor)  Avsluttet Nyoppnevning etter Inge S. Ulvund ble gjort i bystyremøte 03.03.2022, sak 18/22.

2022-01-27

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
2/22 Kartlegging av friluftslivets ferdselsårer	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)  Pågående 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.



7/22 Kommunikasjonsplan 2022 - 2026	Saken utsettes.	Ingunn Strand (Rådmannens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet I møtet i ADMU ble det fremmet et ønske om drøfting med tillitsvalgte. Det skal gjennomføres drøfting, så skal den tilbake til ADMU før den etter planen skal til Bystyret i mai 2022, for endelig vedtak der.
---	-----------------	--




2022-03-03

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
11/22 Dalen gård - vurdering av salgsvedtak fra 2012	Dalen gården skal ikke selges, og videre utvikling og vedlikehold planlegges og gjennomføres i samarbeid mellom kommune, vernemyndigheter, frivillighet og det museumsfaglige miljøet i Kristiansund.	Stein Åge Sørli (Kultur) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Vedtaket tas med i det videre faglige arbeidet.
12/22 Kontrollutvalgets årsmelding for 2021	Kontrollutvalgets årsmelding for 2020 tas til etterretning.	Toril Skram (Rådmannens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Vedtaket OK.
13/22 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) <input checked="" type="checkbox"/> Pågående Møte med Bryggen medisinske senter gjennomført. Arbeidet med oppfølgingssak er påbegynt. Dialogmøte med fastlegene er gjennomført. Avventer til over påske å starte egen saksbehandling da man er kjent med at statsråden har bestilt en utredning om fastlegekrise og tiltak for å løse denne. Sak om økt basistilskudd må ha finansiering. Dette blir i så fall en del av budsjettjusteringssak. Pkt. 4 om ansettelse av faste legevaksleger er ikke påbegynt.
14/22 Vurdering av tomtealternativer for nytt sykehjem	Saken utsettes til neste bystyremøte, 07.04.2022.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor) <input type="checkbox"/> Utsatt
15/22 R-273 Detaljregulering for Sørholmen, behandling av klager på vedtatt plan	Bystyret finner ikke grunn til å ta klagen til følge, og opprettholder sitt vedtak av 18.11.2021, sak 87/21. I henhold til plan- og bygningsloven § 12-12, jf. § 1-9, oversendes klagen til statsforvalteren for behandling.	Anna M. Spånberg (Plan og byggesak) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Klagen er oversendt statsforvalteren for behandling 15.3.2022, jf. 19/00519-166.
16/22 Budsjettjustering investering - som følge av kapitalforhøyelse i Havparken	Bystyret vedtar budsjettendringen slik det kommer frem av bevilgningsoversikt investering.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Vedtatt og gjennomført.
17/22 Suppleringsvalg til Forlikrådet	Alf Yttervik-Adolfson (SP) fritas fra sitt verv som varamedlem i forlikrådet for perioden 2022-2024. Som 2. vara i forlikrådet for perioden 2021-2024 oppnevnes Arve Neergaard Teige.	Toril Skram (Rådmannens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Vedtaket er meldt inn til forlikrådets sekretariat.
18/22 Supplering av valgoppgjør 2019 etter uttrede	Som 2. vara i formannskapet (NML) velges Julius Loennechen Som 1. vara i Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur (NML/R/FRP) velges Veronika Aabak Haugnes. Som 3. vara i Hovedutvalg for Plan og bygning (NML/R/FRP/H) velges Julius Loennechen. Som 1. vara i Havnerådet (NML/R/FRP/H) velges Julius Loennechen. Som 3. vara i Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur i stedet for Veronika Aabak Haugnes: Gunnar Frisnes Bjerkestrand Som 6. vara i Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur (SP) velges Gøran B. Kalgraff til 6. vara. Som 7. vara velges Tharseka Theivendran.	Toril Skram (Rådmannens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Vedtaket OK





## VERBALFORSLAG

### Handlingsprogram 2021-2024

Vedtak	Saksbehandler og status
<p><b>1. Skolestruktur.</b></p> <p>a. Ny barneskole til erstatning for Dalabrekka og Gomalandet skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2025. Rådmannen bes fremlegge en snarlig sak om alternative plasseringer og økonomiske konsekvenser ved lokalisering av ny barneskole, enten på Goma-tomta eller ved en omdisponering og ombygging knyttet til Atlanten ungdomsskole.</p> <p>b. Ny barneskole til erstatning for Bjerkelund og Rensvik skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2026.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)</p> <p>🟢 Avsluttet</p> <p>Iverksetting av bygging av 2 nye barneskoler i Kristiansund er startet opp Jfr. orientering til Bystyret 27.01.22.</p> <p>Tomtevalg for sammenslåing av Gomalandet barneskole og Dalabrekka barneskole ble behandlet av Bystyret i sak 27/21 20.05. 21. Beslutningen er å bygge ny felles skole på tomt K1 Gomalandet skole.</p>
<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.</p> <p>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 utlysningspraksis 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>🔴 Forsinket</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 typer 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 høyskolene for å rekruttere sykepleiere og vernepleiere.</p>	<p>Synnøve Tangen (Personalseksjon)</p> <p>🟡 Pågår</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>  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)   Forsinket  Forsinket på grunn av kapasitetsutfordringer. Kartlegging foretatt. Størsteparten av biler er i leasingkontrakt, som så langt fungerer godt.</p>
<p><b>11. Solceller på offentlige bygg.</b>  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.  - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømprduksjon.  - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus.  - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)   Forsinket  Forsinket pga. stor arbeidsmengde hos e-drift. Solcelleanlegg vil bli vurdert i alle pågående prosjekter.</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)   Forsinket  Saken er satt på dagsorden for HU næring og omstilling, og som referatsak til bystyret. HU har fremdeles prosess ift utredning av CARGO flyplass.</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>  - En tjeneste som oppfyller lovpålagte krav og god kvalitet til brukerne  - En sikring av stabil og forutsigbar drift av tjenestene  - En plan for å beholde og rekruttere fagpersonell  - En mulig omorganisering av tjenestene  Utredningen forelegges en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av pårørenderepresentanter, tillitsvalgte, administrasjon/fagfolk og politikere for kvalitetssikring og uttalelsene 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)   Ikke påbegynt</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)   Ikke påbegynt  Sak legges frem til HU 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>  - Bystyret ber om en oversikt over budsjetttrammen til PPT.  - Bystyret ber om en oversikt over bemanningssituasjonen i PPT.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)   Pågår  Saken er under utredning og vi bli fremmet til Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur, og Bystyret i mai 2022.</p>
<p><b>FS 3. Statlige arbeidsplasser</b>  I statsbudsjett for 2022 er det pekt på mulighet for at statlige arbeidsplasser i større grad kan være støttsuavhengig. Dette vil kunne flytte beslutning om hvor de statlige arbeidsplassene skal være lokalisert fra de enkelte etater ned til den enkelte statsansatte. 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. 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)   Pågår  Etter initiativ fra Sparebank1 Nordvest jobbes det med å etablere et senter for fjernarbeidere i våre felles eide lokaler i Teknoport Kristiansund. Dette vil tas med som en del av utredningen av hele bildet knyttet til statlige arbeidsplasser med delvis arbeidssted Kristiansund.</p>

<p><b>HO 1. Forprosjekt uteseksjonen</b> Oversendes Hovedutvalget for utredning av et forprosjekt for å se på mulighet for å gjenopprette utekontakten.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor) ● Ikke påbegynt Pga. kapasitetsvansker i administrasjonen i oppvekstsektoren våren 2022 er saken ikke påbegynt.</p>
<p><b>HO 2. Sundbåt</b> Oversendes alle hovedutvalgene: Gjennom flere års prøvedrift med gratis sundbåt, først på lørdager, etter hvert også på hverdager, har denne sjøbussen vist sin berettigelse som transportmiddel for byens innbyggere ved å kunne vise til stadig økende passasjertall. 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. 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>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor) ● Ikke påbegynt Utredning ikke på startet.</p>
<p><b>HO 3. Helse</b> Oversendes Hovedutvalg Helse og omsorg: Vi skal innta en proaktivrolle i utviklingen av SNR Kristiansund, sier vi i Kristiansund kommune sin handlingsplan for 2022-2025 på s.60. Venstre mener at administrasjonen snarest må legge frem en konkret fremdriftsplan for dette arbeidet. Målet må være at best mulig faglig kompetanse sikres til SNR Kristiansund innenfor de spesialitetene som skal ligge her. Det må svares ut hvilke tjenester mener vår kommune at SNR Kristiansund skal ha, hva de andre kommunene med nedslagsfelt SNR Kristiansund mener, og hvilke tjenester har Helse Møre og Romsdal så langt tenkt lagt til SNR Kristiansund. Det må tydeliggjøres hvordan samhandling mellom spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjeneste skal realiseres med vekt på å videreutvikle mellomnivået, hvordan tverrfaglighet realiseres, og hvordan vi kan oppnå rekruttering gjennom gode praksisplassordninger. Administrasjonen bes legge frem en konkret plan for å nå målet om å være proaktiv i utviklingen av SNR Kristiansund som svarer ut punktene over, og angi tidsplan og hvilke ressurser som trengs.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Rådmannens kontor) ■ Avsluttet Følgende vedtak ble fattet i hovedutvalget 2. mars 2022: Hovedutvalget tar rådmannens oversendelse til orientering og ber samtidig om å bli løpende orientert om framdriften av arbeidet. Hovedutvalget for helse, omsorg og sosial ber om å få løypemeldinger fra styringsgruppa.</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) ● Ikke påbegynt Tidligere utredet av kulturenheten. På grunn av lav bemanning er saken ikke 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 koronapandemien. Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget</p>	<p>Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon) ▶ Pågår 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 april.</p>

## ROS-analyser

### Status

	2020	2021	Per 31.03.22
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	4

4 ROS-analyser ble igangsatt denne perioden, som omhandler:

- Utfall av Kvalitetssystem i 3 uker (nedetid)
- Varmt arbeid - Kommunalteknikk
- Tjenesteproduksjon Plan og byggesak
- Gateløys og liftbil - Kommunalteknikk

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

### Tiltak

- Fortløpende råd/veiledning i risikostyring gis ledere ved behov.

## Dokumentasjon

### Status

	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 31.03.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	160
Antall slettede dokumenter	197	416	69
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	161

Antall dokumenter over frist for revisjon er ytterligere redusert, men fremdeles er antallet høyt. Mengden dokument som skal revideres i løpet av neste kvartal er svært stor i forhold til kapasiteten administrativt.

### Tiltak

- Kommunalsjefer følger fortløpende opp revisjonsarbeidet i enhetene.
- Ledergruppen vurderer flere tiltak for å redusere antall dokumenter på overtid.

## Avvik

### Status

260 avvik ble rapportert denne perioden, mot 264 avvik forrige periode. 100 avvik er under behandling.

Rapporterte avvik (antall)	2019	2020	2021	Per 31.03.22
Politikk og administrasjon	30	41	30	1
Oppvekst	234	128	188	24
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	224
Teknisk og kultur	73	77	54	11
Totalt				260

Helse og omsorg står for størsteparten av avvikene som rapporteres (84 %). Det er potensiale for forbedring i avvikrapportering i de øvrige sektorene.

Det er en positiv trend i forbedringsarbeidet knyttet til avvikshåndtering, der 67 % av avvik meldt denne perioden ble lukket med korrigerende tiltak. Det viser at virksomhetene i større grad benytter avvikssystemet riktig og iverksetter korrigerende tiltak i flere avvik enn tidligere.

Fordeling hovedkategori / alvorlighetsgrad (antall)	2020			2021			Per 31.03.22		
	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy
Tjeneste/bruker	1 371	718	200	1 832	497	25	168	30	5
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	23	7	2
HMS	566	258	69	616	203	16	73	14	5
Personvern/informasjonsikkerhet	12	18	5	35	16	2	1	0	0

Middels alvorlige avvik følges opp av enhetsledere, mens svært alvorlige avvik (høy) følges opp av kommunalsjef/rådmannens ledergruppe og AMU (HMS-avvik).

Behandling (prosent)	2019	2020	2021	Per 31.03.22
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	33
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	67

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

- Kommunalsjefer følger opp tiltakshåndtering i enhetene.
- Fortløpende opplæring og veiledning gis 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

Kun én undersøkelse ble igangsatt i mars. Undersøkelsen er ikke avsluttet.

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

- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.

#### Internundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Kultur	Organisering og effekt av tiltaket Kompis   Pågår

## 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).

### Følgende aktiviteter er gjennomført:

- Administratorkurs og kurs i prosessledelse for to personalrådgivere som har rollen som systemadministratorer/ prosessveiledere.
- Behandling og vedtak i AMU.
- 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 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

Arbeidet er kommentert under den enkelte enhet.

## 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 ▶ Pågår Automatisk systemrapport hentet ut fra Losen avdekket mange tiltak der frist har passert. Må følges opp av ansvarlig leder.	MERKNAD - 188 oppdrag/tiltak ikke kvittert for utført. 2022-06-30	Anne Britt Utheim ☹ Åpent Informasjon til ansvarlig leder for oppfølging. Behov for opplæring vurderes fortløpende.
<b>Bo og habilitering</b> Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson ▶ Pågår Avviksbehandling og forbedringsarbeid pågår.	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelings- ledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent Avvikene er lagt inn i ROS- analyse for legemiddel- håndtering. Arbeidsgruppe er nedsatt, men arbeidet er forsinket grunnet høyt arbeidstrykk i enheten.
		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 ☹ Åpent
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utilgjengelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht. lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematisk kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta ☹ Åpent Det jobbes med ROS-analyse for legemiddelhåndtering, hvor alle avdekkede avvik er lagt inn. På grunn av covid og andre uforutsette årsaker er arbeidet forsinket.
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson ☹ Åpent Rapport mottatt, og plan for forbedring er laget. Vil bli jobbet med i løpet av første halvår 2022



<b>Rådmannens kontor</b> Varslingsplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser og andre meldeplikter. 2020-08-01	Siv Iren S. Andersson  Avsluttet Det er bekreftet av legevakts overlege at ansatte nå har tilgang til kvalitetssystemet.	Merknad - Sikre avvikskategorier i henhold til varslings- og meldeplikter. 2021-02-28	Anne Britt Utheim  Lukket
		Merknad - Gjennomgå og sikre god varslingsrutine hjemlet i arbeidsmiljøloven 2020-12-31	Synnøve Tangen  Lukket
		AVVIK - Leger og helsepersonell tilknyttet legetjenester og kommunal legevakt benytter Losen i liten grad. 2021-02-28	Elisabeth K. Sandstad  Lukket
		AVVIK - Ikke alle meldeplikter innen kommunale helsetjenester er implementert. Oppdatere prosedyre. 2021-02-28	Siv Iren S. Andersson  Lukket

### Status

2 internrevisjoner pågår. 1 internrevisjon ble avsluttet denne perioden. Internrevisjonsrapport blir gjennomgått i rådmannens ledergruppe.

## Ledelsens gjennomgang

Ledelsens gjennomgang er en årlig gjennomgang av kvalitetssystemet og internkontrollsystemer for HMS, personvern/informasjonsikkerhet og fagområder med krav om interkontroll, 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 31.03.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	33
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	161

### Status

1 møte gjennomført denne perioden, med fokus på kvalitetsmål og oppfølging av forbedringspunkter.

Det er stor grad av måloppnåelse når det gjelder dokumentasjon av gjennomførte tiltak i avvikene. Mengden dokumenter på overtid innen frist er fremdeles stor. Mange dokumenter på revisjon den neste perioden gjør at det vil ta tid før kvalitetsmål nås.

### 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.

# 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 rapporteringsmåned 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.
Mars 2022	3,85%	3,77%	7,62% ↗	4,97%	6,35%	11,32%	■
Mars 2021	2,09%	8,04%	10,13%	2,44%	8%	10,44%	■

### Generelt

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:

1. Arbeidsgivere/ledere bruker kommunens regler i sykefraværsoppfølgingen.
2. 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).

Arbeidsmiljøportalen.no er en ny nettside med kunnskap om arbeidsmiljø i ulike bransjer, og lenke til verktøy og hjelpemidler. Kunnskap om arbeidsmiljøforhold er avgjørende for å gjøre treffsikre arbeidsmiljøtiltak, iverksette tiltak som virker.

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

1. Arbeidsgivere med bevissthet og kritisk vurdering knyttet til POLK`en.
2. Arbeidsgivere/ledere kjenner til arbeidsmiljøportalen og bruker den i sitt arbeid.

3. 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.
4. Fokus på arbeidsmiljø, HMS og partssamarbeid gjennom bruk av Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan.

### **Spesielt**

Vi har så langt i 2022 hatt stor koronasmitte i kommunen. Det har påvirket sykefraværet negativt.

KS inngikk 20. desember 2021 en sentral avtale med arbeidstakerorganisasjonene som gir gunstige overtidstillegg og gir mulighet for å utvide arbeidstidsordningen.

Den sentrale avtalen er en rammeavtale og det er partene lokalt som tar stilling til om avtalen skal tas i bruk i den enkelte kommune, ut fra en vurdering av hvorvidt det er behov for å mobilisere arbeidskraft som følge av koronasituasjonen. Det ble vurdert at behovet var til stede i Kristiansund, og en lokal avtale ble signert 21.12.21.

Avtalen har mobilisert arbeidskraft og bidratt til å sikre tilstrekkelig personell og nødvendige og forsvarlige tjenester. Den har også utfordret POLK`en vår, og vi erfarer at noen ansatte jobber mye, og helt på grensen av rammen for overtidarbeid. Dette følges opp av arbeidsgiver.

# ØKONOMI

---



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

Økonomisk handlingsrom er avgjørende for å kunne opprettholde og videreutvikle tjenestetilbudet til kommunens innbyggere. En god og bærekraftig økonomi sikres gjennom god økonomistyring og vedtatte handlingsregler.

Følgende handlingsregler er lagt til grunn:

- Netto driftsresultat skal være minimum 1,75 % av driftsinntektene.
- Egenkapitalfinansieringen av ikke-rentable investering skal være minimum 25 %.
- Egenkapitalprosenten skal være minimum 10 %.
- Likviditetsgraden skal være minimum 2 %.
- Disposisjonsfondet skal etableres på minimum 2,5 % av brutto budsjett.
- Kommunelovens krav til "minste tillatte avdrag".
- Veksten i langsiktig gjeld, eksklusive startlån og VA, bør ikke overskride veksten i frie inntekter.
- Minimum 1/3 av låneporteføljen skal ha rentebinding lenger enn ett år.

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.

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 april 2022 for å sette rammene for en prosess med sikte på å imøtekomme utfordringsbildet i årene som kommer.

# 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 innsparringskrav 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 nasjonalbudsjett i mai.

### Kommunens utgifter og inntekter

(tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	3 440
Felles avsetninger	1 009
Grunnskoler	2 355
Barnehager	548
Kultur	191
Fellestjenester helse og omsorg	2 754
Sykehjem	2 627
Hjemmetjenester	1 091
Psykisk helse og rus	863
Velferd	55
Barn, familie, helse	3 109
Bo og habilitering	1 423
Storhaugen helsehus	875
Kommunalteknikk	198
Eiendomsdrift	663
Brann og redning	143
<b>Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder</b>	<b>21 342</b>
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	21 342

Oversikten tar ikke 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		-	
Hjemmetjenester			12 000
Psykisk helse og rus			6 675
Velferd		-	
Barn, familie, helse		-	
Bo og habilitering			43 190
Storhaugen helsehus			3 000
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift		-	
Brann og redning		-	
<b>Kommunen internt</b>			<b>84 745</b>
Kristiansund Havnekaske		-	
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF		-	
Kristiansund Kirkelige Fellesråd		-	
Varde AS		-	
Nordmøre Kriesesenter IKS		-	
<b>Kommunen eksternt</b>		-	
Totalt			84 745

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).
- Hjemmetjenester: 12,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp, samt brukere med særlig ressurskrevende tjenester.
- Psykisk helse og rus: 6,7 mill. kroner. Merforbruket skyldes tjenester til særlig ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 43,2 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 Mars 2021	Regnskap Mars 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022
<b>Driftsinntekter</b>				
Rammetilskudd	201 632	202 352	717 981	718 612
Inntekts- og formuesskatt	187 371	216 996	723 271	720 992
Eiendomsskatt	25 779	26 158	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	2 219	1 516	37 245	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	64 994	42 796	191 059	192 281
Brukerbetalinger	14 557	14 688	53 022	53 022
Salgs- og leieinntekter	48 250	57 516	230 732	230 732
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>544 802</b>	<b>562 021</b>	<b>2 056 010</b>	<b>2 058 317</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
Lønnsutgifter	293 129	318 788	1025 236	1025 038
Sosiale utgifter	81 322	86 998	324 877	325 627
Kjøp av varer og tjenester	119 371	106 672	395 213	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	35 098	35 759	106 075	104 617
Avskrivninger	-	-	132 153	132 153
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>528 920</b>	<b>548 217</b>	<b>1983 554</b>	<b>1983 157</b>
Brutto driftsresultat (positivt)	15 882	13 804	72 456	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)				
<b>Finansinntekter</b>				
Renteinntekter	1 781	3 615	16 290	16 290
Utbytter	6 000	-	16 000	16 000
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
<b>Finansutgifter</b>				
Renteutgifter	5 696	7 121	71 381	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>2 085</b>	<b>- 3 506</b>	<b>- 175 091</b>	<b>- 175 091</b>
Motpost avskrivninger	-	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	17 967	10 298	29 365	32 070
Netto driftsresultat (negativt)				
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>				
Overføring til investering	-	-	-	-
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	- 21 325	3 440	- 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	- 21 325	3 440	- 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 budsjettert per mars, 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.



# POLITIKK OG ADMINISTRASJON

## Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har hatt et høyt aktivitetsnivå som følge av arbeid med årsrapport, delegeringsreglement og oppstart av regnskaps- og rapporteringsåret 2022. 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 selv om det har vært utfordringer i individuelle tjenester med ressursknapphet, har kommunen som helhet kunne levert godt så langt i 2022. Ved utgangen av måneden er smitteutviklingen i samfunnet på et slikt nivå at vi ikke forventer koronarelatert fravær i særlig grad.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	1,36%	2,63%	3,99%	2,14%	4,38%	6,52%	
Mars 2021	0,91%	3,48%	4,39%	1,05%	3,21%	4,26%	

Sykefraværet er jevnt 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	23 358	25 024	22 145	2 878	82 073
Driftsutgifter	54 610	39 622	109 650	-70 028	430 118
SUM DRIFTSUTGIFTER	77 968	64 645	131 795	-67 150	512 191
Brukerbetalinger og andre inntekter	-450 826	-457 321	-508 003	50 682	-1 783 028
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-316	-244	-13	-232	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-451 142	-457 566	-508 016	50 450	-1 783 078
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-373 173	-392 920	-376 221	-16 699	-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 vigselmyndighet og ivaretar borgerlige vigsler.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 773	3 856	2 912	944	11 207
Driftsutgifter	456	608	1 220	-612	4 881
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 228	4 465	4 133	332	16 088
Brukerbetalinger og andre inntekter	-51	-39	-204	165	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-51	-39	-204	165	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 178	4 426	3 929	497	15 273

### Resultat og årsprognose

Enheten er underbudsjettert med kroner 410 000. I tillegg må rammen justeres ift. 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).

### Avvik

Enheten har merforbruk i årets første måneder for at rammen ikke er periodisert korrekt (lønn og sosiale utgifter) i forhold til utbetaling av møtegodtgjørelser (utbetales i 2 deler, 1Q og 3Q). Periodisering avventes til nytt system for utbetaling av møtegodtgjøring er etablert (vår/sommer 2022).

Videre er ikke rammen justert ifm. nye vedtatte satser for møtegodtgjøring, ordførers, varaordførers og opposisjonsleders lønn (med etterbetaling fra 01.09.2021), og lønnsjusteringer i administrasjonen. Slik er rammen underbudsjettert for lønnskostnader.

# 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

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Faktorene ble valgt ved å se hvordan rådmannens kontor presterte i forhold til kommunen som helhet. De faktorene med mest negativt avvik er de vi fokuserer på.

- 5 - Mestringsorientert ledelse
- 6 - Rolleklarhet
- 9 - Mestringsklima



#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Rolleklarhet arbeides det strukturert med gjennom delegeringsreglement og så videre en potensiell organisatorisk endring med tilhørende endring i stillingsbeskrivelser/lederavtaler.

#### Effekt av tiltak

For tidlig å si. Forventer resultater i september da det administrative videredelegeringsreglementet skal vurderes/behandles og besluttes.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	0,96%	2,75%	3,71%	0,93%	7,9%	8,83%	
Mars 2021	0,74%	2,04%	2,78%	0,82%	2,37%	3,19%	

#### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er på et lavt nivå, og har vært stabilt lavt det siste året med et lite unntak på én ansatt.

### 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 311	5 963	5 701	262	20 945
Driftsutgifter	4 492	10 962	1 454	9 508	5 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 803	16 925	7 155	9 770	26 761
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 229	-7 069	-990	-6 079	-3 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	8	0	8	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 229	-7 061	-990	-6 071	-3 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 574	9 864	6 165	3 699	22 801

### Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.



## Personalseksjon

### 10-faktor

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Resultatene fra 10-faktor følges opp iht. kommunens plan for oppfølging. Vi har laget handlingsplan og er i ferd med å iverksette tiltak. Alle ansatte på personalseksjonen er innkalt til medarbeidersamtale. Vi tar i bruk malen til 10-faktor. Det er per nå gjennomført 3 medarbeidersamtaler så langt i 2022.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	1,6%	0,78%	2,37%	2,1%	0,75%	2,85%	
Mars 2021	0%	3,19%	3,19%	0,34%	2,92%	3,26%	

### Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 2,85 %. 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 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 891	3 086	3 421	-336	12 570
Driftsutgifter	80	99	292	-193	1 166
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 972	3 184	3 713	-529	13 736
Brukerbetalinger og andre inntekter	-76	-79	-1 310	1 231	-5 238
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-96	-62	0	-62	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-172	-141	-1 310	1 169	-5 238
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 800	3 044	2 403	640	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 per mars et merforbruk på kroner 618 324.

### 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.

## Ikt

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

To faktorer som skal forbedres:

- Mestringsklima
- Rolleklarhet

To faktorer som skal beholdes:

- Indre motivasjon
- Autonomi

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Igangsatte tiltak:

- Gjøre hybridkontor til mulighet for de som ønsker det.
- Ta eget initiativ til kursing og selvlæring.
- Erfaringsdeling i intern workshop annenhver uke i én time med rotasjon på hvem som velger tema og leder workshopen.
- Ta opp oppgavemotivasjon - variasjon og motivasjon for oppgaver som eget punkt i medarbeidersamtaler.
- Møteplan for enhetsmøter.
- Oppdatere oversikt over ansvars- og oppgavefordeling i confluence.

Planlagte tiltak:

- Ta i bruk Dossier for å planlegge og få oversikt over kompetanseheving.
- Lage sosial kalender.
- Planlegge sosiale aktiviteter - Vi skal alltid ha to planlagte aktiviteter i fremtiden.
- Opprette en ordning for "Positive avvik" en symbolsk oppmerksomhet for særskilt gode opplevelser på jobb.
- Plakat - IKT avdelingens "Kardemommelov" synlig for alle.
- Workshop kartlegging arbeidsoppgaver.
- Legge inn alle egne arbeidsoppgaver.
- Alle prosjekt inn i prosjektportalen.
- Alle prosjekt har mandat.
- Alle nye IT-tjenester i kommunen skal gjennom en onboarding-prosess med opplæring til brukerstøtte og tjenestedrift.
- Organisasjonskart for enheten ligger i ansattportalen.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	2,64%	0%	2,64%	2,36%	0%	2,36%	●
Mars 2021	0,51%	0%	0,51%	0,81%	0,92%	1,72%	●

### 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 470	4 242	3 700	542	13 719
Driftsutgifter	4 728	2 461	5 429	-2 968	21 714
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 199	6 702	9 128	-2 426	35 433
Brukerbetalinger og andre inntekter	-699	-1 162	-5 635	4 473	-22 540
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-35	-49	0	-49	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-734	-1 211	-5 635	4 424	-22 540
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 465	5 491	3 493	1 998	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 4 424 000 skyldes feil periodisering av inntekter.

### Tiltak og konsekvenser

Omperiodisere inntekter.

## Økonomiseksjon

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Enheten har sammen hatt gruppearbeid i etterkant av medarbeiderundersøkelsen i 2021 og kartlagt faktorer enheten skal jobbe med hvor vi var forbedrings potensiale, og faktorer vi er gode på i dag som vi vil fortsette å være god på.

Faktorene med forbedringspotensiale:

Faktor 5: Mestringsorientert ledelse

Faktor 9: Mestringsklima

Faktorer enheten scorer høyt på som vi vil skal fortsette å utvikle seg positivt:

Faktor 3: Autonomi



Faktor 10: Prososial motivasjon

Faktor 7: Relevant kompetansebygging

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Forslag til tiltak er utarbeidet i gruppearbeid. Utvalgte tiltak skal enheten enes om i neste seksjonsmøte og vil bli publisert i neste månedsrapport.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	1,41%	2,66%	4,07%	3,17%	2%	5,17%	
Mars 2021	2,32%	6,16%	8,48%	1,82%	5,52%	7,34%	

### Status og utviklingstrekk

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

### 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 nærværarbeidet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 478	4 665	3 924	741	14 496
Driftsutgifter	1 136	951	896	55	3 582
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 614	5 616	4 820	796	18 078
Brukerbetalinger og andre inntekter	-843	-572	-999	427	-3 995
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-148	-40	0	-40	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-991	-611	-999	388	-3 995
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 623	5 005	3 821	1 184	14 083

### Resultat og årsprognose

Det forventes et mindreforbruk på 1 mill. kroner til årsslutt. Årsaken til at dette har endret seg fra 1,5 mill. kroner ved forrige rapportering er at enheten har fått innvilget opprettelse av nytt årsverk som vil etter planlagt prosess starte i høst.

### 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 i igangsatt rekrutteringsprosess for vakante stillinger.



Enheten har opprettet nytt årsverk ved lønn og ved regnskap for å møte utfordringene enheten opplever.

## Servicetorg

### 10-faktor

Servicetorget gjennomførte undersøkelsen da Annette Gundersen var leder og vi har ikke gått gjennom resultatet.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	0%	16,93%	16,93%	7%	17,53%	24,52%	
Mars 2021	1,9%	13,28%	15,18%	2,97%	7,65%	10,61%	

### Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt høyt sykefravær. Flere ansatte har helseutfordringer. Det meste av sykefraværet er ikke arbeidsrelatert. Begge faste ansatte på sentralbordet har vært sykemeldte (2x50%-stillinger) og en av vikarene som har de nødvendige tilganger har også vært sykemeldt. Dette fører til at resten av staben må steppe inn og ta sentralbord og la andre oppgaver ligge.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes med sammensatte 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, men flere sykemeldinger over lengre tid fører til at sykefraværet blir høyt. Status i dag er at henvendelsene til Servicetorget og sentralbordet har roet seg betraktelig slik at situasjonen nærmer seg det normale.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Driftsutgifter	74	20	46	-26	186
SUM DRIFTSUTGIFTER	1 485	1 321	1 430	-109	5 272
Brukerbetalinger og andre inntekter	-14	-2	-70	68	-281
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-40	-102	0	-102	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-53	-104	-70	-34	-281
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 432	1 217	1 360	-143	4 991

### Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for enheten ved årets slutt.

### Avvik

Ingen vesentlige avvik. Vi har benyttet innleide vikarer i covid-19 prosjekt: Prosjektnr. 13137.

Refusjoner bokføres ved årets slutt.

### Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

### Budsjettjustering

Det er ikke ventet budsjettjustering for enheten.

# FELLES AVSETNINGER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	747	771	0	771	0
Driftsutgifter	25 303	2 375	29 307	-26 931	117 227
SUM DRIFTSUTGIFTER	26 050	3 146	29 307	-26 160	117 227
Brukerbetalinger og andre inntekter	-24 159	-2 669	-33 700	31 031	-134 800
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-24 159	-2 669	-33 700	31 031	-134 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 891	477	-4 393	4 871	-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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	7 982	9 775	8 501	1 274	27 412
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 982	9 775	8 501	1 274	27 412
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	0	0	0	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 982	9 775	8 501	1 274	27 412

### Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.



# OPPVEKST

## Kommunalsjefens kommentar

Oppvekstsektoren skal i 2022 redusere sine økonomiske rammer. Dette er i januar fordelt på enhetene i sektoren. Årshjulet i sektoren blir fulgt, knyttet til fagutvikling - personell og økonomi.



Pandemien er på retur også i Kristiansund, men også i mars har enkeltskoler hatt koronautbrudd, men i mindre omfang enn tidligere i 2022. Den nasjonale koronakompensasjonsavtalen mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene, som ble inngått i Kristiansund kommune 23.12.21, er tatt i bruk for å mobilisere intern arbeidskraft. Dette påvirker både sykefravær og økonomien i enhetene. KS har sagt at staten skal dekke kostnadene koronakompensasjonsavtalen. En vesentlig del av merforbruket i sektoren per mars skyldes kostnadene med koronakompensasjonsavtalen.

Flere skoler og barnehagesektoren melder om utfordringer innen det spesialpedagogiske feltet: Krevende enkeltsaker utløser økt behov for personell, og dermed kostnader. Flere skoler melder om omstillingsbehov - og løsninger.

Alle skoler og barnehager i Kristiansund er i gang med ny læringsløype i Oppvekst Nettverk Nordmøre "Læringsmiljø og inkludering".

Enheten Barn-familie-helse har hatt ansvaret for å gjennomføre massevaksinering av befolkningen mot covid-19. Et ekstraordinært og omfattende arbeid er gjennomført! Enheten følger administrasjonens samlede nedtrappingsplan for pandemien.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,8%	3,51%	7,3%	5,56%	6,02%	11,58%	
Mars 2021	1,68%	7,25%	8,93%	2,24%	6,96%	9,2%	

Sykefraværet i oppvekstsektoren er høyt, og over sektorens måltall. Korttidsfraværet er høyt, og dette skyldes i hovedsak koronapandemien med store utbrudd i Kristiansund våren 2022. Pandemien er på retur, og vi forventer en reduksjon i sykefraværet når pandemien er over toppen. Vi ser også et noe høyt langtidsfravær, men det er sjelden rapportert arbeidsmiljørelatert. Vi ser betydelige variasjoner i sykefraværet mellom enhetene. Enkeltenheter med svært høyt sykefravær får oppfølging fra personaleksjonen. Enkeltenheter får oppfølging fra kommunalsjefsnivået for å utvikle langsiktige løsninger. Enhetene melder om at Kristiansund sine sykefravær rutiner blir fulgt. Alle enheter følger opp medarbeiderundersøkelsen 10-faktor.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	121 364	132 351	116 703	15 647	432 947
Driftsutgifter	42 307	37 672	39 501	-1 828	180 951
SUM DRIFTSUTGIFTER	163 672	170 023	156 204	13 819	613 897
Brukerbetalinger og andre inntekter	-17 375	-13 999	-15 241	1 241	-79 751
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-5 183	-5 343	-17	-5 325	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-22 558	-19 342	-15 258	-4 084	-79 821
NETTO DRIFTSUTGIFTER	141 114	150 681	140 946	9 735	534 076

Økonomisk rapport per mars viser merforbruk/mindreinntekt i oppvekstsektoren. Det er to hovedforklaringer:

- Bruk av koronakompensasjonsavtalen**, må sees i sammenheng med sykefraværet, som skal sikre nok tilgjengelig arbeidskraft i kommunene i slutfasen av pandemien. Avtalen ble nasjonalt inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene, og ble inngått i Kristiansund kommune den 23.12.21. Denne varer fram til 30.04.22. Utgiftene til koronakompensasjonsavtalen er forventet dekket av staten. Totalt utgjør koronakostnadene til blant annet ekstra mobilisering av arbeidskraft, massevaksinasjon og smittevernteamet 6,012 mill. kroner i oppvekstsektoren så langt i 2022. Enheten Barn-familie-helse i oppvekstsektoren har ansvar for massevaksineringen av befolkningen.
- Noen få skoler viser vesentlig økonomisk ubalanse, og peker også på vansker med å holde budsjett på årsbasis. **Skoler i økonomisk ubalanse melder om større enkeltsaker i det spesialpedagogiske feltet som forklaring på ubalansen.** Enhetsledere og kommunalsjef samarbeider om målrettede tiltak for å oppnå bedre ressursstyring på noen enheter.
- Ellers pekes det på periodiseringsfeil, og inntekter som kommer på senere tidspunkt.

# 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

PPT sin gjennomføring av 10-faktorundersøkelsen viste generelt gode resultater for enheten, og enheten skåret på de fleste faktorene høyere enn både kommunens gjennomsnitt og sammenlignbare tjenester på landsbasis.

Enheten har valgt å jobbe med følgende faktorer:

- Faktor 6: rolleklarhet (resultat PPT: 4,5, Kristiansund kommune: 4,3, sammenlignbare tjenester i landet: 4,2)
- Faktor 7: relevant kompetanseutvikling (resultat PPT: 3,9, Kristiansund kommune: 3,5, sammenlignbare tjenester i landet: 3,8)

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Enheten har arbeidet dynamisk og prosessorientert med faktorene i både HMS-gruppen, teamledergruppen og i hele personalet, og har benyttet glansbildemetoden som verktøy for å lage oppskrift på hvordan nå målene. Tiltakene er satt i sammenheng med enhetens arbeid med kompetanseplan for PPT for perioden 2022-2023, samt med både interne rutiner og prosedyrer og styringsdokumenter PPT jobber etter fra både nasjonalt og kommunalt nivå.

### Effekt av tiltak

Faktor 6: skriftlige rutiner som er godt kjent for alle ansatte, god kjennskap til relevante styringsdokumenter, revisjon av rutiner for saksamarbeid.

Faktor 7: god oversikt over enhetens kompetanse og kompetanseutviklingsbehov, felles enighet om prioriterte satsningsområder, samsvar mellom tids- og økonomiplan.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,29%	1,65%	5,95%	3,68%	7,08%	10,76%	■
Mars 2021	2,22%	2,32%	4,53%	1,33%	2,4%	3,73%	●

### Status og utviklingstrekk

Markant økning i langtidsfravær hittil i år: 10,76 % mot 3,73 % for samme periode i fjor. Årsaker til langtids-sykefraværet 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 også økt fra 1,33 % i fjor, til 3,68 % for samme periode i år. Korttidsfraværet skyldes en kombinasjon av virusinfeksjoner (covid og influensa) og omgangssyke.

### Tiltak for å bedre nærværet

Fraværarbeidet følges opp både på individnivå og systemnivå, av enhetsleder og i HMS-gruppen. Enheten har et stort fokus på HMS generelt, både straktiltak og forebyggende tiltak for å tilrettelegge best mulig for alle ansatte og driften i enheten.

### Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden sen vinteren 2020 hatt en god utvikling med gradvis nedgang i sykefravær samt tendens til stabilisering av lavt sykefravær, men det er erfaringsmessig likevel 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 - februar/mars 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
<b>PP-tjeneste for Nordmøre</b>					
Driftsutgifter	412	548	442	106	1 770
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 748	4 713	4 910	-197	18 192
Brukerbetalinger og andre inntekter	-28	-115	-43	-72	-9 609
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-26	-283	0	-283	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-54	-398	-43	-355	-9 609
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 694	4 315	4 866	-551	8 583

### Resultat og årsprognose

PPT vil til tross for inntektsført bruk av tidligere oppsparte fondsmidler, likevel ha en prognose på 2 mill. kroner i merforbruk i 2022.

### 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. 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	346	450	485	-35	1 781
Driftsutgifter	984	763	1 052	-288	22 276
SUM DRIFTSUTGIFTER	1 330	1 213	1 537	-323	24 057
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 553	-104	-88	-17	470
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 553	-104	-88	-17	470
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 224	1 109	1 449	-340	24 527

"Grunnskole felles" viser et mindreforbruk iht. budsjett. Deler av sektorens økonomiske reserver ligger her i budsjettet, og vil bli fordelt i løpet av året. Tallet på fosterhjemsplasserte elever varierer og påvirker den økonomiske utviklingen på området. Vi forventer økonomisk balanse ved årsslutt.

## Allanengen barneskole

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Skolen hadde et godt resultat på 10-faktorundersøkelsen.



Ansatte i skole og SFO valgte ut en faktor hver de var godt fornøyde med og som de ønsket å videreutvikle.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Det er utarbeidet en framdriftsplan for videre arbeid som er lagret i P360. HMS-gruppe og personale har brukt utviklingstid til å jobbe med oppfølgingsarbeid etter undersøkelsen.

Tiltak er satt inn som fast tema i HMS årshjul, og er i tillegg tatt med som tema i medarbeidersamtalskjema. Dette for å sikre videre progresjon og implementering.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,76%	1,27%	5,02%	4,72%	3,83%	8,55%	
Mars 2021	2,84%	4,81%	7,64%	3,59%	3,6%	7,2%	

#### Status og utviklingstrekk

Skolen har så langt i år hatt noe høyere fravær enn på samme tid i fjor, og det aller meste er koronarelatert. I tillegg har enheten to langtidssykemeldinger. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Status på samlet sykefravær hittil i år er på 8,55 %. 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 nærværsarbeid. Enheten har utarbeidet en nærværsplan / 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 sykefraværsarbeidet 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 058	6 658	6 034	624	22 138
Driftsutgifter	523	357	529	-172	2 102
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 581	7 015	6 563	453	24 240
Brukerbetalinger og andre inntekter	-591	-577	-462	-115	-2 840
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-110	-295	0	-295	0
SUM DRIFTSINNEKTER	-701	-872	-462	-410	-2 840
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 880	6 143	6 100	43	21 400

## Resultat og årsprognose

Resultat etter årets tre første måneder viser et merforbruk på kroner 43 000.

Enheten forventer å gå i balanse.

## Avvik

Enheten har merutgifter på lønn, men all sykelønnsrefusjon er ikke kommet inn. Det mangler også koronakompensasjon.

## Tiltak og konsekvenser

- Enheten leier inn minimalt med vikar for to ansatte som er langtidssykemeldte.
- Enheten sparer inn 50 % lærerstilling som går av høsten 2022.
- Enheten sparer inn for to ansatte som skal studere fra høsten 2022.

## Bjerkelund barneskole

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

I vår 10 faktor handlingsplan valgte vi ut to faktorer vi måtte arbeide spesielt med og to faktorer vi skal vedlikeholde det gode resultatet på. Vi valgt å ha fokus på faktor 7, Relevant kompetanseutvikling og faktor 9, Mestringsklima, da det er felt vi mener kan forbedres. Faktor 3 autonomi og faktor 10 motivasjon er vi spesielt godt fornøyde med.



#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

For å se på kompetanse har vi sendt to representanter til Smøla for å se på "Smølaprosjektet," et tilbud til barn som har behov for litt alternativ opplæring. Her er det mye å hente, men står litt i økonomi.

Digitalt har vi et arbeid på gang for å få til en kompetansebase, hvor personalet lettere kan dele pedagogisk arbeid med hverandre. Denne mener vi kan bidra til å bedre resultat på faktor 7 og 9.

Vi arbeider også for å få inn litt ekstern bistand vedrørende utagerende elever. Dette håper vi å få til i planleggings uka til høsten. Dette er et område hvor vi føler det er behov for mer kompetanse.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	2,68%	1,86%	4,54%	6,9%	5,66%	12,56%	
Mars 2021	1,63%	2,75%	4,38%	3,05%	4,07%	7,12%	

## Status og utviklingstrekk

Sykefravær i perioden er relativt høyt. Korttidsfraværet skyldes i stor grad koronapandemien.

## Tiltak for å bedre nærværet

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

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert. Tiltak har liten innvirkning på bakgrunn for størstedel av fravær; korona.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 161	5 833	5 155	678	18 913
Driftsutgifter	322	336	254	83	1 005
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 483	6 170	5 409	761	19 918
Brukerbetalinger og andre inntekter	-478	-579	-452	-127	-1 970
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-189	-202	0	-202	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-667	-781	-452	-328	-1 970
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 816	5 389	4 957	432	17 948

## Resultat og årsprognose

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

### Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter. Mye vikarbruk på grunn av pandemi.

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

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Dalabrekka skole har valgt å jobbe med følgende faktorer 4 og 7.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

- Tette HMS-møter. Der dette blir drøftet.
- Felles gjennomgang for hele personalet der vi valgte faktorer.
- Ha dette opp på avdelingsmøter.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	5,64%	5,23%	10,87%	6,93%	13,86%	20,8%	■
Mars 2021	2,33%	12,59%	14,92%	3,09%	12,45%	15,53%	■

### Status og utviklingstrekk

Enheten har ansatte som er langtidssykemeldte. Vi har også ansatte som er sykemeldte grunnet høyt arbeidspress. Mye bærer preg av koronarelatert fravær, dette er prosjektført.

### Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har kontakt med personalseksjonen for å jobbe med sykefravær på individnivå og på systemnivå. Nærvær-arbeidet 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 295	7 575	6 180	1 395	22 671
Driftsutgifter	502	376	-196	572	-795
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 796	7 952	5 984	1 967	21 876
Brukerbetalinger og andre inntekter	-520	-505	-527	22	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-401	-694	0	-694	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-920	-1 199	-527	-672	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 876	6 752	5 457	1 295	19 666

### Resultat og årsprognose

Årsprognose: Det ventes at enheten får et merforbruk på ca. 3 mill. kroner.

### 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.

## Rensvik barneskole

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Enheten hadde en veldig god skår på 10 faktor undersøkelsen, i leit etter forbedrings potensiale så var hele personalgruppen enig om at det er 1 fokus vi skal arbeide med: Enheten har valgt å arbeide med å få til samarbeidstid mellom lærere og fagarbeidere etter en fast struktur. Enheten hadde en veldig god skår på 10 faktor undersøkelsen hvilket innebar at enheten har valgt å fortsette med gode HM- tiltak og sosiale tiltak for å opprettholde et godt arbeidsmiljø.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Målet er å få tiltaket timeplanfestet til høst 2022 og rutiner for innhold i samarbeidstid også ferdig til høst 2022.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	5,83%	3,34%	9,17%	4,72%	6,11%	10,83%	■
Mars 2021	1,79%	1,19%	2,98%	2,09%	2,84%	4,94%	●

#### Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 10,8 %. I mars er korttidsfravær 4,72 %. Covid utgjør en veldig stor del av sykefraværet. Det totale sykefraværet har også hatt en økning grunnet kroniske sykdommer mm.

#### 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 enkelt saker.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 532	5 469	4 687	782	17 193
Driftsutgifter	536	346	446	-100	1 773
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 068	5 815	5 133	682	18 966
Brukerbetalinger og andre inntekter	-474	-432	-327	-104	-1 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-104	-151	0	-151	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-578	-583	-327	-256	-1 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 490	5 232	4 805	426	17 006

### Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 426 000. Årsprognose er 0. Enheten mangler sykefraværsrefusjoner og refusjon fra gjesteelev.

### Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Eiendommen er heller ikke egnet til de omstruktureringer som er nødvendig i forhold til og drive kostnadseffektivt - ha normalstore klasser. Klasserom for små til å ha 28-30 elever i samme rom (kun to klasserom der vi kan ha 28-30 elever i samme rom). Skolen har et synkende elevtall, det vil medføre nedbemanning. Skolen er inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en én 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 og 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

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Vi har brukt opp alle planleggingsdagene tidligere i skoleåret, og har derfor ikke hatt mye tid til personalmøter. Vi ønsker å forbedre oss på Mestringsorientert ledelse.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet



Dale barneskole er en stor skole med over femti ansatte og mange vikarer, og tidligere var det kun rektor som kunne inneha personalansvaret for alle. Vi har f.o.m. februar 2022 endret ledelsesstrukturen ved skolen.

Undervisningsinspektørene er nå blitt avdelingsledere med personalansvar, og rektor kunne derfor delegerer noen av sine personaloppgaver til avdelingslederne. Lederteamet har klare hovedoppgaver faglig, men rektor har fortsatt eneansvar for økonomi.

#### Effekt av tiltak

Vi har et godt arbeidsmiljø ved skolen, og jobber godt for å ivareta det.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,5%	3,89%	7,39%	7,42%	5,43%	12,84%	
Mars 2021	2,3%	7,18%	9,48%	2,13%	7,64%	9,77%	



## 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 444	9 956	8 769	1 187	32 194
Driftsutgifter	417	324	146	177	567
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 861	10 280	8 916	1 364	32 761
Brukerbetalinger og andre inntekter	-823	-810	-754	-56	-3 947
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-352	-237	0	-237	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 175	-1 047	-754	-293	-3 947
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 686	9 233	8 161	1 072	28 814

## Resultat og årsprognose

Vi gikk med ca. 1,4 mill. kroner i minus i 2021. Budsjett 2022 er kuttet i forhold til 2021-budsjettet, men 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.

I forrige månedsrapport rapporterte jeg at forventet merforbruk vil komme på rundt 2 mill. kroner. Vi har fått godkjenning for at vi kan styrke bemanningen rundt en elev med 100 % ekstra assistentstilling, og FST tok inn en ekstra elev flere måneder etter inntaksdatoen (eleven starter her i august, men budsjettmidlene er tidligere tildelt elevens nærscole). Det forventes derfor at budsjettet styrkes pga. disse to elevene. Jeg antar at merforbruket vil komme nær 1 mill. kroner, såfremt budsjettet styrkes.

### 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 rapportert inn til skoleeier, og jeg regner med at budsjettet vil bli styrket tilsvarende. Jeg ser for meg at vi skal greie å kutte 1,8 lærerstillinger til skoleåret 22/23, samt 0,7 stilling assistent/fagarbeider. Videre må vi øke med 1 stilling miljøveileder, fordi det blir en elev mer ved Forsterket skoletilbud. Sekretæren vår slutter til sommeren, og da kan vi kutte 30 %, slik at dette bare blir en 40 % stilling.

## Frei barneskole

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Frei skole hadde et godt resultat på undersøkelsen. Personalet har jobbet med og valgt ut 2 områder som vi er fornøyde med og 2 områder som vi vil ta fatt i og forbedre. De to områdene som vi ble enige om å forbedre er: Faktor 2: Mestringstro og Faktor 7: Relevant kompetanseheving. Disse to faktorene henger sammen og må ses i sammenheng.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Vi jobber etter vårt årshjul, hvor vi prioriterer regionale og lokale satsinger innen oppvekstområdet. Eksterne og interne kurs, delingskultur og tid til samarbeid (spesielt mellom assistenter-lærere) er områder som er og vil bli lagt inn i våre planer.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,31%	1,71%	6,02%	5,09%	1,67%	6,76%	●
Mars 2021	0%	0%	0%	0,85%	0%	0,85%	●

## Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for årets tre første måneder har steget og er høyere enn enheten har hatt over tid. Korona og influensa blant ansatte, samt noen langtidssykemeldinger (ikke arbeidsplass relatert) 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.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
<b>FREI SKOLE</b>					
Driftsutgifter	282	225	299	-74	1 189
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 949	4 162	3 910	252	14 435
Brukerbetalinger og andre inntekter	-406	-490	-422	-68	-1 690
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-23	-31	0	-31	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-429	-522	-422	-99	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 520	3 641	3 488	153	12 745

### Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets tre første måneder viser et merforbruk på ca. kroner 150 000. 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. Vi har positive avvik når det gjelder brukerbetaling SFO og drift. Mangler også refusjoner på langtidssykemeldte, 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

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer



Faktor 4 Bruk av kompetanse - Mange ansatte har de siste årene gjennomført formell kompetanseheving gjennom "Kompetanse for kvalitet" for å imøtekomme krav i Opplæringsloven. I tillegg praktiserer vi utviklingstiden vår i form av "det forberedte møtet» og IGP der vi har en plan for hva som står på programmet gjennom året, og derav hever profesjonsfellesskapet gjennom skolebasert kompetanseheving

Faktor 5 Mestringsorientert ledelse - Vil viderefører arbeidet med å sette medarbeiderne på fag/klasser/oppgaver de mestrer/har gode forutsetninger for å løse/mestre - skolebasert kompetanseheving og utvikling for å heve profesjonsfellesskapet. Vi jobber med både tidligere nasjonale/regionale og pågående kommunale/regionale satsinger innen skole/oppvekst.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Vi jobber etter årshjulet vårt, følger og deltar i regionale satsinger innen oppvekstområdet, prioriterer ansatte for evul

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,38%	0%	3,38%	7,05%	0%	7,05%	
Mars 2021	2,41%	6,29%	8,7%	1,35%	7,97%	9,33%	

### 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/influenza/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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 619	4 525	3 926	600	14 400
Driftsutgifter	387	241	13	228	44
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 006	4 766	3 938	828	14 444
Brukerbetalinger og andre inntekter	-529	-466	-452	-13	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-333	-106	0	-106	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-861	-572	-452	-119	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 145	4 195	3 486	709	13 014

### Resultat og årsprognose

Gomalandet skole har merforbruk per mars på kroner 709 000. For året under ett blir det svært krevende å komme i balanse. Se forklaring under!

#### Avvik

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

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 leveårsprosjektet i Kristiansund fått avdekket og påvist store leveårsforskjeller 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.

Gomalandet skole har lønnet ut en god del koronolønn/kompensasjon som vi per i dag ikke har fått refusjon for.

#### 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.

## Innlandet barneskole

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer

Enheten hadde gode resultater i medarbeiderundersøkelsen. I prosess kom vi fram til at det i stor grad handler om bevaringsområder som må foredles.



Vi har i hovedsak valgt å jobbe videre med faktor 7 Relevant kompetanseutvikling. Dette gjelder særskilt overfor assistenter og deres behov for kunnskap innen de digitale verktøy som brukes i skolen. For lærere har vi fokus på å bruke hverandre aktivt og dele kompetanse. Vi er i gang med å revidere system for dette innenfor fellestid. Likeledes vil en gjennomgang av faglig innhold som er delt digitalt bli revidert og oppdatert. Arbeidet sees i sammenheng med utviklingsarbeidet i nettverk Nordmøre.

## Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Tiltak innenfor faktor 3 Autonomi henger sammen med å trygge og støtte opp under faktor 7 Relevant kompetanseutvikling. Vi fortsetter intern dialog og medskaping for å finne retning i pedagogisk arbeid, og støtter hverandre i utøvelse av rollen.

Tiltakene er pågående og igangsatt vinter 2022.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	0,93%	7,31%	8,23%	1,89%	9,75%	11,64%	
Mars 2021	1,44%	0%	1,44%	1,54%	1,72%	3,26%	

### Status og utviklingstrekk

Fravær for mars er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2022 er også høyere enn året før. Det er økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet holder seg stabilt lavt. Enheten er per mars litt under 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 962	3 294	2 754	540	10 103
Driftsutgifter	224	192	287	-95	1 140
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 186	3 486	3 041	446	11 243
Brukerbetalinger og andre inntekter	-425	-329	-247	-81	-989
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-60	-203	0	-203	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-486	-531	-247	-284	-989
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 700	2 955	2 794	162	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 budsjetttrammen. 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.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever på ulike årstrinn i flere fag.
- Sammenslåing av elever med spesialundervisning og særskilt språkopplæring i større grupper utenfor klassefellesskapet i stedet for inkludering, tilrettelegging og tilpasset opplæring innenfor fellesskapet. Ved mindre ressurser vil det være mer krevende å legge til rette for tilpasset opplæring og spesialundervisning.

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



# Nordlandet barneskole

## 10-faktor

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Skolen hadde et godt resultat på 10-faktorundersøkelsen. Det er utarbeidet en framdriftsplan for videre arbeid som blir lagret i P-360. HMS-gruppe og personale har brukt utviklingstid til å jobbe med oppfølgingsarbeid etter undersøkelsen. 10-faktor er fast innslag i HMS-årshjul.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,4%	3,53%	6,93%	4,48%	4,82%	9,3%	
Mars 2021	0,6%	4,62%	5,22%	2,53%	5,47%	8%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er høyere enn registrert i Visma HRM viser da flere egenmeldinger ikke er registrert. Noe av fraværet er relatert til covid-19.

### 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 treparts-samarbeidet. 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, det mangler solskjerming i kunst- og håndverkavdeling, lyddemping i korridorer og enkelte rom. Konsekvens: personalet får hodepine og går hjem før arbeidsdagens slutt.
- Kroppsøvingssalen ble renovert høsten 2018. Det er fortsatt ikke funnet en løsning for lyddemping. Ansatte melder om bekymring for om dette kan medføre nedsatt hørsel, samt melder fra om at de får hodepine etter endt undervisning.
- Renovere mat- og helserom. 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 personalfløyen. 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 633	4 970	4 870	100	17 865
Driftsutgifter	362	310	478	-168	1 903
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 995	5 280	5 349	-69	19 768
Brukerbetalinger og andre inntekter	-414	-371	-378	7	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-183	-197	0	-197	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-597	-568	-378	-190	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 398	4 712	4 971	-259	18 115

### Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse.

# Atlanten ungdomsskole

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Atlanten ungdomsskole har en særdeles god undersøkelse når det gjelder 10-faktor, så her er det om å gjøre å opprettholde den gode jobben vi gjør. Vi har en score som vi har snakket om og det er scoren om relevant kompetanseutvikling, men her er scoren lavere enn generelt i undersøkelsen ved AUS grunnet at våre ansatte ikke er enige i prioriteringen av utvelgelsen av kompetanse for kvalitet, spesielt når det kommer til avslag for videreutdanning ved stipendiat.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	0,58%	0,61%	1,19%	5,45%	1,04%	6,5%	●
Mars 2021	1,64%	6,25%	7,89%	1,44%	5,57%	7,01%	●

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. Likevel; vi startet året med en bølge av korona i personalet, som var en tøff start på nyåret. Vi er likevel stolte av å ha klart å opprettholde driften ved skolen med det personalet vi har hatt tilgjengelig. Mars måned var vi over den verste koronabølgen og begynner å nærme oss normalen.

### 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 251	9 019	7 739	1 280	28 437
Driftsutgifter	694	478	797	-319	3 180
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 946	9 497	8 536	962	31 617
Brukerbetalinger og andre inntekter	-299	-166	-100	-66	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-505	-365	0	-365	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-805	-531	-100	-431	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 141	8 967	8 436	531	30 187

### Resultat og årsprognose

Resultat er høyere enn forventet negativt ved lønn, målet er fremdeles å holde budsjett ved årsslutt. Er usikker på om overtidstillegget er med her i oversikten på 200 % for hver koronarelatert time som er avholdt ekstra. Dette utgjør i så fall merforbruket på lønn, da vi har hatt svært mye koronarelatert fravær i starten på nyåret.

### 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.

# Frei ungdomsskole

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Frei ungdomsskole ønsker å forsterke: Relevant kompetanseutvikling

- Delingsbank – lettere tilgjengelighet f.eks. linking fra treårsløp til ulike opplegg/ressurser
- Alle deler en idé opplegg på mandagstid
- Fast fagsamarbeidstid. f.eks. hver sjettede uke i mandagstid
- Samarbeid med andre skoler i fag der vi har få lærere

Frei ungdomsskole ønsker å bli enda bedre på: Mestringsklima

- Alle deler en idé/opplegg på mandagstid
- Mentorordning for nyansatte (høsten 2022)
- Fast fagsamarbeidstid. f.eks. hver sjettede uke i mandagstid

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Vi har utviklet en enda bedre delingskultur på vår skole. Hver mandag deler en av lærerne en eller annen god opplevelse med klassen. Vi jobber også med å utvikle en delingsbank knyttet til treårsplaner osv. Vi skal starte med mentorordning for våre nyansatte høsten 2022.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,14%	3,24%	6,38%	3,31%	5,76%	9,07%	
Mars 2021	0,41%	2,76%	3,16%	1,76%	2,29%	4,05%	

### Status og utviklingstrekk

Fravær for mars er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2022 er høyere enn året før. Årsaken til økt sykefravær er hovedsakelig langtidssykefravær, koronasykefravær og ansatte med små barn (sykt barn).

### Tiltak for å bedre nærværet

I forhold til tilrettelegging opprettholdes mest mulig av stabiliserende faktorer i den daglige drifta. I forhold til langtidssykemeldte er det et tett samarbeid med NAV og rask psykisk helsehjelp. 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 fortsette

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 601	7 113	6 353	760	23 302
Driftsutgifter	423	307	395	-88	1 572
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 024	7 420	6 748	672	24 874
Brukerbetalinger og andre inntekter	-230	-106	-62	-44	-2 908
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-120	-322	0	-322	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-349	-428	-62	-366	-2 908
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 674	6 991	6 685	306	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 budsjett. 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

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

1. Kompetanseplan for Fst, 2. Kollegaveiledning, 5. Mestringsorientert ledelse.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Enheten hadde et stort arbeid rundt oppfølging allerede våren 2021. Det er tiltak herfra enheten fortsatt jobber med primært rundt faktor 5 Mestringsorientert ledelse. Tiltak som er i gang, men ikke er avsluttet ennå; 1. Kompetanseplan for Fst. 2. Kollegaveiledning. Tiltakene er sortert under kortsiktige tiltak og langsiktige tiltak.

### Effekt av tiltak

Per mars 2022 er alle kortsiktige tiltak og 80 % av langsiktige tiltak gjennomført med positiv effekt. Effekten er målt gjennom bl.a. tilbakemeldinger fra medarbeidersamtaler.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	1,25%	2,67%	3,92%	3,04%	2,88%	5,92%	●
Mars 2021	1,95%	3,41%	5,37%	1,41%	4,47%	5,88%	●

### Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 5,92 %. Korttidsfraværet er fortsatt litt over normal (3,04 %) og dette skyldes stort koronafravær i januar/februar. Marsfraværet er totalt 3,92 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og under 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 sykefraværstatistikk. Nærværetiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværstidspunkt. 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 sykefraværstatistikken det siste året.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 764	8 780	7 168	1 612	29 646
Driftsutgifter	536	636	509	127	2 026
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 300	9 417	7 678	1 739	31 672
Brukerbetaling og andre inntekter	-167	-144	-250	106	-1 700
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-303	-115	0	-115	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-470	-258	-250	-8	-1 700
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 829	9 158	7 428	1 731	29 972

### Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et merforbruk på 1,731 mill. kroner per mars.

### Avvik

Stort avvik skyldes først og fremst to ting: 1. Store koronarelaterte utgifter i oppstarten av året (blir refundert). 2. Budsjettet er ikke periodisert riktig ennå.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. En del ekstra refusjoner kommer. Periodisering blir gjennomført med det første.

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. Dette bør gi en budsjettregulering før oppstart av nytt skoleår.



# Voksenopplæring

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Enhetens resultater fra undersøkelsen ligger over landsgjennomsnittet og over kommunens generelle score på de aller fleste indikatorer. Det er ikke registrert enkeltresultater som tilsier behov for omfattende oppfølgingsarbeid. Vi har, som sist, fokusert spesielt på Mestringsorientert ledelse, og som et kvalitetselement her fortsatt med kollegabasert veiledning etter modell fra Udir.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Resultatene er gjennomgått i samlet personale der vi gjennom IGP har analysert hver enkelt faktor, dens innhold og betydning for oss, og bakgrunnen for enhetens score. Resultatene er også distribuert skriftlig til samtlige.

Temaet har også vært oppe i nylig gjennomførte medarbeidersamtaler, og sees i sammenheng med tidligere felles øvelse kollegiet med å identifisere resultatmål og suksesskriterier.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	6,32%	8,13%	14,45%	5,89%	7,28%	13,17%	■
Mars 2021	3,42%	8,38%	11,79%	1,45%	6,56%	8,01%	●

### Status og utvikling i sykefraværet

Enheten har opplevd en økning i korttidsfraværet i mars, noe som i all hovedsak skyldes at vi har vært hardt truffet av koronabølgen. Det forventes en reduksjon kommende måned. Enheten har fortsatt noe ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær som påvirker sykefraværstatistikken.

### Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har fokus på nærværsfaktorene og tilstreber jevnlig gjennomføring av trivselstiltak.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 965	3 919	3 833	86	14 294
Driftsutgifter	997	954	905	49	3 621
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 962	4 873	4 738	135	17 914
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 201	-2 998	-2 573	-425	-10 293
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-100	-99	0	-99	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 301	-3 097	-2 573	-524	-10 293
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 661	1 776	2 165	-389	7 621

### Resultat og årsprognose

Ingen triggere per mars som tilsier avvik i forhold til driftsbudsjett, forventer balanse.

### Avvik

Enheten forventer også som vanlig de største inntektene (statlige refusjoner) postert i bolker gjennom året. Det er fortsatt knyttet betydelig usikkerhet til størrelsen på disse. Det er dermed vanskelig å forutsi reell utvikling så tidlig i året. Inntektsiden ligger foreløpig over budsjett.

Kostnadmessig ligger enheten innenfor periodisert 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

På overordnet nivå i enheten har en valgt følgende faktorer å jobbe med:

- Foredling: Mestringsklima
- Forbedring: Autonomi

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Siden enheten består av 6 barnehager og opplæringstjenesten, er det ulikt hvor langt hver avdeling har kommet i prosessen. Alle har gjennomgått resultatene fra undersøkelsen, men har kommet noe ulikt når det gjelder utarbeiding av handlingsplanene. I tillegg jobbes det med 10-faktor i overordnet ledergruppe som består av 6 styreere, avdelingsleder for opplæringstjenesten og enhetsleder. Arbeidet med gjennomgang av 10-faktor startet i denne gruppen på slutten av 2021. Siden det ble vurdert at det var viktig med fysiske møter i dette arbeidet, ble 2.gjennomgang gjennomført 31.mars 2022. Koronafravær og smitteforebyggende tiltak har ført til en senere prosess enn ønskelig.

Neste steg i arbeidet med 10-faktor blir å utarbeide handlingsplan. Hver barnehage og opplæringstjenesten har gjort/skal gjøre det samme på sin arbeidsplass. Vi vil etter hvert kunne rapportere om gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet i rapporteringsperioden.

### Effekt av tiltak

Etter hvert og frem til neste undersøkelse i 2023, vil vi kunne vurdere effekter av pågående og avsluttende tiltak i rapporteringsperioden.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,79%	5,03%	9,81%	7,29%	8,33%	15,62%	■
Mars 2021	1,41%	13,37%	14,79%	2,61%	10,7%	13,31%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 15,62 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 13,31 %. Vi ligger over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er store forskjeller innad i enheten.

I likhet med februar 2022, er det korttidsfraværet som nå er betraktelig høyere sammenlignet med samme periode i 2021. Gjenåpning av samfunnet, og lokale korona-smitteutbrudd ser ut til å være årsaken til det høye korttidsfraværet. Langtidsfraværet har gått betraktelig ned.

Når det gjelder langtidsfraværet, jobbes det fortsatt godt 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 bransje program 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

Når koronautbruddene er over, er det realistisk å redusere sykefraværet med 3-5 % for å nå enhetens mål og målet i IA-avtalen. Når koronautbruddene er over, regner vi etter hvert med å kunne se effekten av tiltakene nevnt ovenfor.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	24 834	26 689	24 940	1 749	91 624
Driftsutgifter	27 047	24 486	25 908	-1 422	103 632
SUM DRIFTSUTGIFTER	51 881	51 175	50 848	327	195 256
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 911	-5 096	-4 442	-654	-14 707
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 470	-1 393	0	-1 393	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 381	-6 489	-4 442	-2 047	-14 707
NETTO DRIFTSUTGIFTER	45 500	44 686	46 406	-1 720	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 budsjettet. I vår nye beregning av tilskudd til private barnehager, er det tatt hensyn til at maksimalbeløp for foreldrebetaling er endret fra kroner 3 315 til kroner 3 050 fra 1. august.

Når det gjelder det spesialpedagogiske området, er det her det er størst usikkerhet knyttet til budsjettet. Vi mottar fortløpende sakkyndige tilrådninger som fører til vedtak. Flere tiltak er omfattende og vedvarende.

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 gjennomføring av vedtakene. Dette medfører en tydeligere oppgavefordeling mellom PPT og 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.
- Fra høsten 2022 vil en del av arbeidstiden til spesialpedagogene 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 å 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Enheten har valg å jobbe med følgende faktorer:

- Relevant kompetanseutvikling
- Mestringsklima

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

- Deltakere i kurs og opplæring deler kursinnholdet i personalmøte med resten av tjenesten i etterkant.
- Det er utarbeidet en kompetanseplan som innebærer at alle ansatte kan ta barnevernfaglig videreutdanning på masternivå innen 2031. Utdanning og erfaring skal til sammen dekke kompetansekravet som kommer i 2031.
- Medarbeidernes kompetanse er kjent for de andre i tjenesten.
- Ved rekruttering av faste ansatte lyses det ut etter kandidater med barnevernfaglig mastergrad
- Forsvarlig og god nytilsattopplæring og oppfølging. Nytilsatt-oppfølgingen evalueres.
- Vi skal jobbe med at teammøter og personalmøter er preget av psykologisk trygghet, delingskultur og åpenhet. Vi nyttiggjør oss at vi har ulik kompetanse og erfaring og ser dette som en ressurs. Fokus på teamene og for tjenesten som helhet.
- Det blir fortløpende vurdert om det skal jobbe to kontaktpersoner i saker som er krevende å jobbe i alene.
- Sosiale arrangement for å bli trygg på arbeidsplassen og bedre kjent.
- Jobbe mot en tilbakemeldingskultur mellom kollegaer i tjenesten. Trene på å be om og gi tilbakemelding i teammøter.
- Tverrfaglig informasjonsmøter for personalgruppen. Samarbeidsmøter med andre instanser på ledernivå og i enkeltsaker.
- Jobbe med felles verdigrunnlag i tjenesten gjennom bruk av strategihuset. Fulle begrepene i «grunnmuren» med innhold.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,78%	3,83%	8,6%	4,11%	6,08%	10,19%	■
Mars 2021	1,34%	8,39%	9,74%	2,63%	9,86%	12,49%	■

### 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, Dette skyldes karantener og sykdom som en konsekvens av økt smitte og sykdom i vår region. 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 896	19 996	15 731	4 265	58 719
Driftsutgifter	7 660	6 792	7 236	-444	33 945
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 556	26 788	22 967	3 821	92 664
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 325	-710	-3 658	2 947	-20 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-904	-651	-17	-633	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 229	-1 361	-3 675	2 314	-20 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	22 328	25 427	19 292	6 135	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 3,1 mill. kroner per mars. Manglende periodisering gir tall om merforbruk. Dette kom på plass etter månedsrapporten ble kjørt.

### Avvik

Merforbruk skyldes:

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

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.

### Tiltak og konsekvenser

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

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

# HELSE OG OMSORG

## Kommunalsjefens kommentar



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

Det har vært en vinter der det har vært ekstra krevende med utskrivningsklarepasienter i sykehus. Vi har sett oss nødt til å etablere drift av plasser i øvingsavdelingen på Storhaugen helsehus. Det ekstraordinære tiltaket vil bli avviklet ved utgangen av april.

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

Mars måned har vært preget av flyktnings situasjonen 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.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,96%	4,79%	8,75%	4,97%	8,2%	13,17%	
Mars 2021	2,83%	10,01%	12,84%	2,95%	10,64%	13,59%	

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	174 794	189 638	169 549	20 089	629 934
Driftsutgifter	46 743	39 353	29 216	10 138	117 281
SUM DRIFTSUTGIFTER	221 536	228 992	198 765	30 227	747 215
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 606	-10 932	-15 966	5 034	-112 832
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-10 827	-7 840	-1 718	-6 122	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-23 433	-18 773	-17 684	-1 088	-119 704
NETTO DRIFTSUTGIFTER	198 104	210 219	181 081	29 138	627 511

Etter avtale med økonomisjef skal vi ha 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 er følger opp arbeidet.

Hovedutvalget for helse og omsorg vil få seg forelagt en status på arbeidet i sitt møte i april. 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

### 10-faktor

#### Utvalgte faktorer



Aktuelle områder er:

- 3 Autonomi (opplevd selvstendighet) Jeg opplever tillit og mulighet til å jobbe selvstendig.
- 4 Bruk av kompetanse (kompetansemobilisering) Jeg opplever at jeg får brukt den kompetansen jeg har.
- 7 Relevant kompetanseutvikling Opplæringen jeg får mulighet til å delta i, er tilpasset mine oppgaver.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Seksjon jobber med 10-faktor fortsatt. Og vi er i slutfasen nå. I tillegg er nesten alle medarbeidersamtaler gjennomført via 10-faktor modellen.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	2,81%	8,92%	11,72%	5,05%	7,12%	12,17%	
Mars 2021	7,87%	0%	7,87%	4,48%	4,69%	9,17%	

#### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet var på rett vei, men vi har vært preget av koronarelatert fravær. Har nå to sykemeldinger. 1 som er 100 % sykemeldt og 1 som er 40 % 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 ikke å få tak i. 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 270	3 254	2 407	847	8 842
Driftsutgifter	53	243	248	-4	990
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 323	3 497	2 654	843	9 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8	-29	-10	-19	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-77	-118	0	-118	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-85	-147	-10	-136	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 239	3 350	2 644	706	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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	6 551	2 795	5 469	-2 674	21 877
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 551	2 795	5 469	-2 674	21 877
Brukerbetalinger og andre inntekter	-414	-553	-222	-331	-887
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-414	-553	-222	-331	-887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 137	2 242	5 248	-3 005	20 990

## Resultat og årsprognose

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggenderdøgn på sykehus. Pris per overliggenderdøgn er i 2022 på kroner 5 167. I 2021 hadde man i snitt ca. 150 overliggenderdøgn/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 sykehjemsplasser 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 overliggenderdøgn på sykehus. I løpet av 2022 vil kostnaden for de eksterne sykehjemsplassene 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 overliggenderdøgn i sykehus.

### Avvik

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

### Tiltak og konsekvenser

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

# 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Enhet sykehjem hadde en svarprosent på 61 %. Fortsatt flere ansatte som ikke vil svare da de tror at undersøkelsen ikke er anonym. Vi ser at vi scorer over landsgjennomsnittet på de fleste spørsmål i alle avdelinger.

Når vi ser på enheten under ett ser vi at det er lavest svarprosent på faktor 5 (Mestringsorientert ledelse) og faktor 7 (Relevant kompetanseutvikling). Dette er faktorer lederteamet ønsker å ha fokus på framover. Faktorer med høy score er 8 (Fleksibilitetsvilje) og 10 (Prososial motivasjon).

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Når det gjelder avdelingene i enhet sykehjem er det pga. pandemien ikke startet opp med utvelgelse av faktorer og tiltak. Frei sykehjem har jobbet med "En bra dag på jobb" som omhandler noen likelydende problemstillinger og har derfor valgt å ha fokus på det. Bergan demens 2 og Barmanhaugen 2. etg. skal starte opp med "En bra dag på jobb" til høsten. Alle avdelinger starter å jobbe med 10-faktor i løpet av våren.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,11%	4,83%	7,94%	4,55%	9,76%	14,31%	■
Mars 2021	2,83%	10,57%	13,4%	3,02%	9,59%	12,61%	■

### Status og utviklingstrekk

Høyt sykefravær høst 2021 og en markant økning januar og februar 2022, ser en svak nedgang i mars. Mye skyldes koronafravær, i tillegg til økende sykemeldinger grunnet psykisk helse. Drøftet i overordnet HMS-gruppe: Mistenker nedsatt psykisk helse på bakgrunn av koronatrøtthet og ekstra arbeidspres i sykehjem. Per mars er sykefraværet høyere sammenlignet med samme periode for 2021. Sykefraværet er forventet å ligge stabilt høyt ut over våren grunnet korona med mer.

### Tiltak for å bedre nærværet

"En bra dag på jobb" i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter er satt i gang ved Frei sykehjem vinter 2021. Igangsettelse ved Bergan sykehjem avd. D2 skulle vært satt i gang begynnelsen av 2022, men er utsatt til høsten. I tillegg vurderes Barmanhaugen 2. etg.

Normalisering av drift ut over våren - ny bevisstgjøring av sykefravær i personalmøter/HMS-grupper. Enkelte avdelinger har mange vakante stillinger som fylles med assistenter og vikarbyrå som genererer sykefravær på grunn av slitasje.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

NED-prosjekt ved Frei og Kringsjå sykehjem gjennomført i 2019 har gitt effekt. Det skulle ha vært en gjennomgang av NED-prosjektet ved alle HMS-gruppene på sykehjem ut over høsten-21 men har ikke kommet i gang enda grunnet stort koronafravær. Følges opp ut over vinter/vår 2022. Innføring av tydelige rutiner for sykefraværsoppfølging både ved egenmelding og sykemelding. Opplæring og tett oppfølging av avdelingsledere i sykefraværsarbeidet, samt støtte og opplæring i den vanskelige samtalen.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	37 150	41 408	38 885	2 523	144 787
Driftsutgifter	8 195	6 340	4 270	2 069	17 082
SUM DRIFTSUTGIFTER	45 346	47 747	43 155	4 592	161 869
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 697	-5 606	-7 401	1 796	-30 605
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 201	-1 726	0	-1 726	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-9 898	-7 331	-7 401	70	-30 605
NETTO DRIFTSUTGIFTER	35 448	40 416	35 754	4 662	131 264

### Resultat og årsprognose

Månedsresultat: Mindreforbruk på 1,2 mill. etter 3 måneders drift. Pga. økt bruk av vikarbyrå, økte priser på strøm og andre driftsutgifter samt etterslep/mindreinntekt på brukerbetaling, og etterslep på sykefraværsrefusjon, svangerskapsrefusjon forventes det negativt årsavvik.

Årsprognose: Balanse som forutsetter kompensasjon for prosjektene 13137, 13139 og 13600 samt andre prosjektførte utgifter.

### Avvik

Omsorgsnivået til beboere ved Rokilde omsorgsboliger er større enn forventet, Resultert i økt behov for ekstra innleie av helsepersonell, spesielt i helger.

Sykehjemmene ligger an til balanse ved årsslutt.

Rekruttering: Økt bruk av overtid. Mange vakante stillinger. Få søkere. Marginal bemanning ved Barmanhaugen 2. etg. resulterer i ekstra innleie i helger og noen vakter i ukedagene.

Enheten har økt bruk av vikarbyrå: Helsefagarbeidere gjennom hele året og sykepleiere gjennom sommeren. Stor bekymring for rekruttering for begge faggrupper. Dette gjør seg utslag i økt bruk av overtid, ekstra innleie samt sykefravær.

### Tiltak og konsekvenser

Rokilde omsorgsboliger har fått tilført midler til å øke bemanning på natt med 1 person i tillegg til 50 % vernepleier som har bedret bemanningssituasjonen noe. Det er imidlertid fortsatt marginal bemanning helgene.

Rekruttering må drøftes!

# HJEMMETJENESTER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Rodene har valgt en faktor de scoret lavest på. Med fokus på å forbedre. Samt faktor hvor de scoret høyest, for å bevare. Faktorer som rodene har valgt å jobbe med er:

- Relevant kompetanseheving
- Indre motivasjon
- Prososial motivasjon
- Mestringsorientert ledelse
- Rolleklarhet

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Enheten har gjennomgått resultater med samtlige ansvar. Resultatene ble framvist og gjennomgått. Ansatte fikk muligheten til å komme med kommentarer, og tanker underveis når hver faktor ble gjennomgått. Det ble benyttet gruppearbeid og IGP som metode. Underveis i gjennomgangen kunne en se at diskusjonene omhandlet flere andre faktorer, som inngikk i de faktorene som ble valgt. Rodene har valgt å lage tiltak som strekker seg over flere faktorer, da målet er å arbeide med aktuelle forbedringsområder.

### Effekt av tiltak

Hjemmetjenesten har hatt høyt fravær gjennom vinteren grunnet covid. Evalueringer i ledergruppen viser at 10-faktor må tas opp jevnlig, samt la handlingsplanen være et levende dokument. Bruke samme metodikk for gjennomgang og iverksettelse av tiltak til andre punkter rodene ser behov for. Tilbakemeldingene fra rodene var at arbeidet med 10-faktor har vært givende, og en ser økt samhold ved å arbeide med noe felles.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	5,37%	4,75%	10,12%	5,73%	8,91%	14,64%	■
Mars 2021	4,16%	14,19%	18,35%	4,3%	14,18%	18,48%	■

### Status og utviklingstrekk

Februar viste en fraværspersent på 18,15 %. Mars viser en nedgang på fraværspersent som var på 16,22 % for enheten. Dette er en nedgang mot mars 2021 hvor enheten hadde en samlet fraværspersent på 18,39 %.

Fraværspersenten for mars fordeler seg slikt på de ulike ansvarene:

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

Enhetens mål i 2022 er på 11 %.

Grunnet pågående koronapandemi, rapporterer flere avdelinger om økning i fravær.

- Pågående pandemi utfordrer avdelingene fortsatt med 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 nærværsgruppen og NAV på avdelinger hvor sykefraværet har vært stabilt høyt over en periode.
- Inkludering av to roder inn i HelselArbeid - 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 nærværsarbeid blir delt i ledergruppen i Hjemmetjenesten, og har høyt fokus på alle HMS-møter.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	32 749	34 993	29 503	5 490	109 615
Driftsutgifter	3 739	2 219	2 760	-541	11 038
SUM DRIFTSUTGIFTER	36 488	37 212	32 262	4 950	120 653
Brukerbetalinger og andre inntekter	-587	-483	-542	59	-2 170
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 671	-2 070	0	-2 070	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 257	-2 553	-542	-2 011	-2 170
NETTO DRIFTSUTGIFTER	33 231	34 658	31 720	2 939	118 483

## Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: Merforbruk 2 mill. kroner.

Foreløpig årsprognose: Merforbruk 12 mill. kroner - prognosen er usikker. Ca. 9 mill. kroner er knyttet til et konkret pasientforløp, utenom fast drift. Ikke mulig å beregne/trekke fra refusjoner enda.

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.

Prognose avhenger av:

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

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 2022 er ca. 4 100. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, driftsbudsjett og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene.

## Avvik

- Høy sykefraværprosent, utløser høye kostnader knyttet til sykevikar.
- Overtid.
- 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 mars 2021 er på 1,1 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 overtidsforbruk 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. Total mangel på 13,5 sykepleierårsverk i enheten.
- 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 2020-2022 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. 1 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. mars 2022 er 13,5 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.
- Sykepleierteam 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.

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.

# 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Hvorfor skårer vi høyt på 9 og 1, IGP innspill:

9. Mestringsklima: - Kollegastøtte - Autonomi - Rom for å gjøre hverandre gode - Kommunikasjon - Lav terskel for å ta opp ting - Bevare møtepunktene

10. Prososial motivasjon: - Lav terskel for å hjelpe hverandre - Et godt kollegialt klima - Faglige utfordringer

Hvordan kan vi forbedre 3 og 6:

3. Autonomi: - Frihet under ansvar - Delegert ansvar

6. Rolleklarhet: - Samsvar mellom ansvar og myndighet - Kommunikasjonslinjer

Analyse krysset:

Hvilke to faktorer er vi fornøyd med?

Hva er det som gjør at vi skårer bra på disse faktorene?

9. Mestringsklima: - Rom for å gjøre hverandre gode - Opplevelse av kollegastøtte

10. Prososial motivasjon: - Faglige utfordringer - Godt kollegialt klima

På hvilke to faktorer er det viktig at skåren blir bedre:

3. Autonomi: forbedrings forslag: - Tydelig informasjon - Åpenhet

6. Rolleklarhet: forbedrings forslag: - Samsvar mellom ansvar og myndighet - Tydelig ledelse - Gjennomføre jevnlig medarbeidersamtaler

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Ledergruppen har jobbet med IGP: jobbet med hver uke på leder- og avdelingsledermøter i perioden november-desember. Ansatte fikk tilsendt informasjon om 10.faktor på e-post der de fikk sette seg inn i hva det innebar, presentasjon av de ulike faktorene, og hvordan vi skulle jobbe med de videre. Det ble satt av tid på alle personalmøter, og vi jobbet etter IG- modellen. De fleste i ledelsen deltok på digitalt opplæringskurs i forbindelse med 10-faktor gjennomføringen.

Tiltaksplan: Vi har en kultur i ledergruppa for å samarbeide og dele kompetanse. Dette ønsker vi å ta vare på. Vi vil ha fokus på kommunikasjon og fortsette å ha mulighet til å jobbe selvstendig samt å få delta i utviklingen av enheten. Vi vil fortsette med faste møtepunkt, prioritere hverandre når vi trenger bistand.

Prosess videre: For å holde 10-faktor arbeidet «varmt», tas resultatet av arbeidet opp på ledermøtene hvert kvartal.

Arbeidsmiljøet kartlegges i disse dager med psykososial undersøkelse avdelingsvis. Det jobbe kontinuerlig med arbeidsmiljø.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,85%	5,72%	10,56%	↗	4,46%	8,56%	13,02%	■
Mars 2021	2,56%	7,94%	10,5%		2,23%	10,75%	12,97%	■

### Status og utviklingstrekk

Avdelingen har vært preget av sykefravær på grunn av korona på enkelte avdelinger mer enn andre, det bedret seg utover mars måned. Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom, operasjon og nedsatt psykisk helse, graviditet. 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	14 922	17 455	14 766	2 689	54 435
Driftsutgifter	2 288	2 675	-91	2 767	-815
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 210	20 130	14 675	5 455	53 620
Brukerbetalinger og andre inntekter	-146	-147	-634	487	-15 553
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-897	-718	0	-718	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 043	-865	-634	-231	-15 553
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 167	19 265	14 041	5 225	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. Kroner 863 000 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 lønn korrigert for refusjoner utgjør kroner 600 000 for første kvartal, skyldes stort sykefravær. Merforbruk på utgifter skyldes institusjonsplassering, vil bli refundert.

### Tiltak og konsekvenser

- Fremdeles mangler noe periodisering.
- Kartlegging av økonomi.
- Usikkerhet knyttet til statlige refusjoner.
-

# 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.

## 10-faktor

Ikke gjennomført blant kommunalt ansatte i NAV.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	2,35%	2,33%	4,67%	4,47%	7,57%	12,04%	■
Mars 2021	0,48%	13,06%	13,54%	0,34%	15,75%	16,09%	■

### Status og utviklingstrekk

Vi har hatt en gledelig utvikling og sykefraværet i mars er gått betraktelig ned i forhold til forutgående måned. Det er også svært mye lavere enn for samme periode i fjor. Grunnet høyere fravær på starten av året så er hittil i år fortsatt høyere enn målsetting. Vi håper og tror at det vil jevnlig gå nedover om vi fortsetter samme trend som til nå.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med sykefraværsoppfølging og tilrettelegging ved behov.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Redusert fravær.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 429	7 757	8 128	-371	30 680
Driftsutgifter	4 998	4 352	6 041	-1 689	25 031
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 427	12 109	14 169	-2 060	55 711
Brukerbetalinger og andre inntekter	-570	-498	-793	294	-4 120
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-567	-405	0	-405	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 138	-903	-793	-111	-4 120
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 290	11 206	13 377	-2 171	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.

### Budsjettjustering

Det forventes en endring av budsjett som følge av økning av mottak av flyktninger på grunn av krigen i Ukraina. Det var vedtatt at vi skulle bosette 30 flyktninger i 2022, mens det nå er planlagt at vi skal bosette 165 flyktninger. Vi får da en del økte utgifter både til bemanning av organisasjon og til introduksjonsstønad og sosiale utgifter til nye flyktninger som bosettes. Per i dag har vi ikke fått budsjettjusteringen, men har i løpet av mars begynt å få noen utgifter knyttet til utbetaling av støtte til livsopphold til flyktninger som allerede har ankommet fra Ukraina, men fortsatt ikke har fått vedtak om bosetting.

# 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Enhet for bo og habilitering har gjennomført 10-faktor på flere nivå; for administrasjonen, avdelingsledere og for hver avdeling. Resultatene fra denne undersøkelsen var jevnt over gode. Vi valgte ut indre motivasjon (4,8) og mestringsorientert ledelse (3,7) for å jobbe med i inneværende periode.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Vi har jobbet med resultatene fra avdelingslederne i avdelingsledermøtet, og modellert oppfølgingene i 3 trinn, slik opplæringen fra personalavdelingen la opp til. Planen er at alle avdelingslederne følger opp på samme måte i respektive avdelinger

Handlingsplan:

Faktor	Tiltak	Ansvar for gjennomføring	Periode for gjennomføring	Gjennomført (sett x)
Indre motivasjon	Gi hverandre positive tilbakemeldinger. Rom for felles refleksjon og dialog. Ta hverandre i å være god. Dele suksesshistorier.	Alle	24.11.21 - 01.06.21	Under gjennomføring
Mestringsorientert ledelse	Bør få støtte når noen strekker ut en hånd eller synes noe er vanskelig. Følge opp situasjonen. Tillit fra enhetsleder. Tillitsbasert relasjon. Bli sett, får konstruktive tilbakemeldinger. Rolleklarhet – hvem som gjør hva. Hva forventes av avd. ledere. Myndighet og oppgavefordeling.	Enhetslederfunksjonen	24.11.21- 01.06.21	Under gjennomføring

### Effekt av tiltak

Vi har ikke satt evalueringsdato for tiltakene før 01.06.22, så det er litt for tidlig å si noe om effekt, men prosessen med å bearbeide svarene på undersøkelsen har vært positiv.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,12%	5,46%	9,58%	5,23%	8,35%	13,58%	■
Mars 2021	2,5%	8,37%	10,87%	2,94%	9,45%	12,38%	■

### Status og utviklingstrekk

Oversikten viser at enheten fortsatt har synkende trend i langtidsfraværet, sammenliknet med samme tid i fjor. Det har vært jobbet godt sammen med NAV for å redusere dette. Vi har samtidig en stor økning av korttidsfraværet siste måned. Dette skyldes i all hovedsak korona. Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 7-19 %. Noe av dagens langtidsfravær er 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. 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.

## 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 nærværsgruppe 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.

Det skrives avviksmeldinger på all bruk av overtid for å kartlegge årsak. Planen med kartleggingen er å sette inn tiltak for å motvirke overtidsbruk og unødig slitasje på personalet.

## 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.

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	50 399	56 058	51 236	4 822	190 057
Driftsutgifter	9 033	9 863	704	9 158	2 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	59 432	65 920	51 940	13 981	192 873
Brukerbetalinger og andre inntekter	-680	-561	-440	-122	-35 758
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 851	-1 959	-1 718	-241	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 531	-2 520	-2 158	-362	-42 630
NETTO DRIFTSUTGIFTER	55 901	63 400	49 782	13 618	150 243

## Resultat og årsprognose

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

Art	Betegnelse	Merforbr uk 03.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	-258	- 946	12 årsverk i vikarpool finansiert via refusjoner, 5150 + sosiale kostnader
	Tillegg (helligdag)	160	2 100	Merforbruk pga. høye fastlønnkostnader
	Sykevikar	1 937	7 748	Behov for innleie ved sykdom
	Ferievikar	- 658	1 700	Underfinansiert, hovedutgifter på sommer, obs: periodisering
	Ekstrahjelp	1 262	5 048	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift. smitte og kohorter
	Overtid	1 849	6 000	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaavtale om kompensering 200 % og 300 %
	Arb.giveravgift	430	1 720	Merforbruk pga. høyere lønnkostnader enn budsjett
11	Intern husleie	1 699	1 500	Underfinansiert
13	Kjøp fra andre (priv.)	5 065	16 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner,
14	Budsjettjusteringer	5 611	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	- 2 053	-5 000	Vi holder igjen på alt av innkjøp
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	- 1 093	-1 627	Refusjoner finansierer 12 årsverk i vikarpool, 6,873 mill. kroner
	<b>Totalt</b>	<b>13 981</b>	<b>43 190</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

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 full gang med et større arbeid med å kartlegge enhetens fremtidige behov. Vi følger opp politisk bestilling fra verbalforslag ifm. budsjett- og økonomiplan for 2022-2025. Det må større, langsiktige prosjekt og strukturelle grep til for å nærme seg optimalisering av driften. Så langt ser det ikke ut til at vi klarer å innfri innsparingskrav på 22 mill. kroner de første årene, sett i forhold til at enheten har fått flere ressurskrevende brukere og økte oppgaver.

Arbeidet med gjennomgang av enheten er ennå ikke helt ferdigstilt, men vi finner noen 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. Dette vil bli justert i etterkant av Buddha-registreringen.
- 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 og antall personer som får oppfølging i bolig og private hjem.

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 bedre 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:

- 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 startet et stort arbeid med gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimal utnyttelse av personalressursene. Vi vil komme fram til et resultat hvor det vil bli behov for innleie av personell ved første fravær på turnus, men forhåpentligvis vil vi kunne omfordele noen hjemler, slik at vi unngår noe overtid og ekstra innleie hos andre. Eventuelle overskytende årsverk vil bli lagt i vikarpool eller avviklet.
- I tillegg vil vi gjennom dette arbeidet omstrukturere vikarpoolen til å "ligge oppå" alle turnusene. Vi vil fortløpende hente årsverk herfra for å putte inn i langtidssykemeldinger, svangerskapspermisjoner med videre i hele enheten. Vikarpoolen vil også virke som en buffer for ansatte som får innvilget krav om utvidet stilling. Slik sykefraværet er nå, kan vi fint håndtere 15-20 årsverk i en vikarpool til enhver tid, uten ekstra kostnader. Når ansatte går av med pensjon kan vi rekruttere/omdisponere fra vikarpool først, før vi eventuelt lyser ut stillingene, hvis ansatte er kvalifisert.
- Vi er i oppstartsfasen av et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av 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.

# 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Hver avdelingsleder har sammen med sine ansatte, blitt enige om hvilke faktorer de skal jobbe videre med. En gjentakende faktor fra flere avdelinger er bruk av kompetanse.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

#### 4. Bruk av kompetanse:

##### Gjennomførte tiltak

- Kurs for å øke kompetanse. Her har flere ansatte tatt digitale kurs i sår og ernæring, samt deltatt på fagdag i palliasjon.
- Ansatte har etter eget ønske fått ansvar for egne fagområder i avdelingen; palliasjon, sår, ernæring, miljøtiltak og akutt sykepleie.

##### Igangsatte tiltak

- «Månedens tema» for de ulike fagområdene, hvor ansatte lager et undervisningsopplegg eller quiz til sine kollegaer.
- Rett kompetanse blir satt til å gjøre rett arbeid.

##### Planlagte tiltak

- Ha undervisning på fagdager og/eller personalmøter om «sitt» ansvarsområde.
- Fortløpende evaluering om det trengs nye prosedyrer, og god opplæring for å implementere nye prosedyrer.
- Rett kompetanse blir satt til å gjøre rett arbeid.
- Opplæring av vikarer og assistenter satt mer i system - egne opplæringsdager med både praktisk og teoretisk opplæring.
- Følge enhetens kompetanseplan i forhold til ønsket merkompetanse innen spesifikke fagområder.
- Kollegabasert simulering.
- Bruk av VR på jobb.
- Velferdsteknologiens ABC.

#### 6. Rolleklarhet og 9. Mestringsklima:

##### Gjennomførte tiltak

- Gjennomgang av døgnrytmeplan.



##### Igangsatte tiltak

- Refleksjonstid på vakt.
- Kommunikasjon - vi snakker med og ikke om.
- Holdningsarbeid - et godt arbeidsmiljø starter med oss selv.

## Effekt av tiltak

Evaluering av tiltak og oppfølging gjøres på personalmøter for evaluering av tiltak. Noen tiltak har allerede hatt effekt, men det er behov for lengre tid til gjennomføring.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	3,02%	2,16%	5,17%	4,49%	3,79%	8,28%	
Mars 2021	2,11%	9,02%	11,13%	2,29%	9,48%	11,77%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 7,23 % i februar og et samlet fravær på 8,07 % hittil i 2022. Fraværet er økt fra februar til mars. 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 ivarett 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 prosjektfinansiert.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	24 364	23 892	21 641	2 251	80 523
Driftsutgifter	11 516	10 635	9 511	1 124	38 045
SUM DRIFTSUTGIFTER	35 880	34 527	31 152	3 375	118 568
Brukerbetaling og andre inntekter	-2 462	-3 035	-4 027	992	-16 108
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 382	-822	0	-822	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-3 843	-3 857	-4 027	170	-16 108
NETTO DRIFTSUTGIFTER	32 037	30 671	27 125	3 545	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 2,5 - 3 mill. kroner for driftsåret 2022. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert:

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 1,16 mill. kroner per 31.3.2022.
- Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter: prosjektført 0,9 mill. kroner per 31.3.2022 (drift av luftveislegevakt, koronarelatert fravær).

### Avvik

Avvik er relatert til pålegg om etablering av to nye turnuslegestillinger som enheten ikke har budsjett for, drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (20 % overbelegg), til rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og av sykepleiere (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer).

### Tiltak og konsekvenser

Tilpasning til budsjettramme 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 tjenesteområder 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.

# TEKNISK OG KULTUR

## Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har fortsatt et høyt og jevnt aktivitetsnivå inn i 2022. Tjenester til brukere, både internt og eksternt er i fokus, og det leveres godt.

Eiendomsdrift har fremdeles et høyt aktivitetsnivå knyttet til store pågående prosjekt, både prosjektering/planlegging av nybygg og rehabilitering av eldre boligmasse. De er aktive sammen med kommunalsjef oppvekst angående nye skoler og tilsvarende på helse med deltakelse i valg av ny lokalisering. Eiendomsdrift har vært sentral i opprydding og avtaler med Bane NOR AS om området på Campus, hvor Kristiansund kommune har vært eier og reguleringsmyndighet.



Prosjektene Bypakke og nye barneskoler er i gang.

Proessen med å ansette ny enhetsleder Kultur er i gang og forventes ferdigstilt 1.april. Konstituert enhetsleder i perioden 1.mai-31.juli.

Prosjektene evaluerer påvirkning av generell prisstigning som følge av ekstraordinære situasjoner i verden.

Situasjonen med å ta vare på flyktninger fra Ukraina gir noe arbeid til Eiendomsdrift og Kultur, og sektoren har foreløpig kapasitet til å bidra.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,61%	2,22%	6,82%	4,79%	3,14%	7,93%	
Mars 2021	1,53%	6,48%	8,01%	2,08%	5,31%	7,39%	

Sykefraværstallet så langt i 2022 er fortsatt preget av korona. Det har vært mange ansatte med koronasmitte de tre første månedene av året, og man antar at dette vil avta merkbart fremover. Samlet fravær for sektoren hittil i år er 7,93 % og har en overvekt av korttidsfravær som er påvirket av pandemisituasjonen. Langtidsfravær er ikke jobbrelatert og følges opp i enhetene.

Enhetene fortsetter med det gode arbeidet med HMS-grupper, tilrettelegging av tjenesten for å redusere fravær fra arbeidsplassen. Det trekkes nytte av gode erfaringer med på tvers av enhetene, og ta trekkes det gode arbeidet som ledet til at Drifts og vedlikeholdsavdelingen vant arbeidsmiljøprisen denne måned frem som et svært godt eksempel. 10-faktor og de resultater som fremkom der, med påfølgende oppfølging er også viktig for trivsel, motivasjon og forhåpentligvis et lavere fravær fra jobb.

Lokale verneombud deltar aktivt inn i arbeidsgrupper og dette samarbeidet er fremdeles godt og fruktbart.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	54 581	58 290	55 651	2 639	203 822
Driftsutgifter	39 183	24 093	44 703	-20 609	153 198
SUM DRIFTSUTGIFTER	93 764	82 383	100 354	-17 970	357 020
Brukerbetalinger og andre inntekter	-54 211	-59 379	-64 064	4 685	-247 228
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 790	-1 190	-123	-1 067	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-56 450	-60 850	-64 187	3 337	-247 720
NETTO DRIFTSUTGIFTER	37 314	21 533	36 166	-14 633	109 300



# 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.

## 10-faktor

Vi er ikke i gang med systematisk oppfølging av 10-faktor, og har akkurat laget et opplegg som skal opp i møte over påske.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	6,13%	6,98%	13,11%	5,88%	6,29%	12,18%	
Mars 2021	1,95%	7,71%	9,66%	2,85%	3,89%	6,74%	

### Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt høyere sykefravær for mars 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 mars har vi også et relativt høyt korttidsfravær. Dette er i stor grad knyttet til koronasituasjonen, som har vært utfordrende de siste ukene.

### 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 jevnlig 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 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 813	10 329	10 066	263	36 999
Driftsutgifter	12 824	7 259	16 106	-8 847	34 325
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 637	17 588	26 172	-8 584	71 324
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8 685	-6 967	-9 276	2 309	-31 273
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-279	-131	0	-131	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-9 044	-7 097	-9 276	2 178	-31 273
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 592	10 491	16 897	-6 405	40 051

## **Resultat og årsprognose**

Kulturenheten som helhet ligger under budsjett ved utgangen i mars. 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.

### **Avvik**

Ytringskultur:

Etter utbetalingsanmodning er to tilskudd som skulle vært utbetalt i mars, men utføres i april. Disse er på totalt 5,5 mill. kroner.

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. Salgsinntekter uke 11 og 12 er ikke registrert enda.

### **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 trafikksikkerhet.
- 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.

## 10-faktor

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Medarbeiderundersøkelsen etter 10-faktormetode har blitt fulgt opp slik som forutsatt, og vært tatt opp i avdelingsmøter, møter i HMS-gruppe og med verneombud. HMS-ingeniør Anne Cathrine Holthe kan gi detaljert info.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,13%	0,79%	4,92%	6,17%	2,1%	8,27%	
Mars 2021	1,42%	3,38%	4,8%	2,5%	3,81%	6,31%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet i mars ligger lavere enn for februar, altså positiv utvikling. Målet for KT er et sykefravær på under 5 %, og det ble nesten oppnådd i 2021. Selv om 2022 starter med litt større fravær enn vanlig for enheten, regner man med noe mindre fravær de neste månedene.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 046	17 757	16 651	1 105	61 754
Driftsutgifter	10 150	5 324	19 429	-14 105	77 715
SUM DRIFTSUTGIFTER	26 196	23 080	36 080	-13 000	139 469
Brukerbetalinger og andre inntekter	-27 583	-31 960	-31 122	-838	-124 488
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-293	-369	-123	-246	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-27 887	-32 329	-31 245	-1 084	-124 980
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 691	-9 249	4 835	-14 084	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 og de ekstra utgifter det medfører er håndterbare, lå dårligere an på samme tid i 2021. Det blir uansett stram/nøktern drift fremover for å holde driftsbudsjettet på vei og park innenfor 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 dermed 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Enheten har valgt å jobbe med følgende faktorer:



- Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling
- Faktor 8: Flexibilitetsvilje
- Faktor 9: Mestringsklima

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Det arbeides med:

- å gjennomføre en kompetanseheving, bla kartlegging av kompetansebehov
- å etablere rutinebeskrivelser slik at oppgave kan utføres noen er borte over lengre tid
- å oppdatere maler

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	7,32%	0%	7,32%	4,47%	1,21%	5,67%	
Mars 2021	4,57%	10,2%	14,77%	2,14%	8,8%	10,95%	

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten synker, og er fortsatt lavt. Sykefraværet skyldes hovedsakelig covid. 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 551	4 504	4 741	-237	17 418
Driftsutgifter	240	333	158	175	631
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 791	4 837	4 899	-61	18 049
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 451	-4 270	-3 252	-1 018	-13 009
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-321	-126	0	-126	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 773	-4 396	-3 252	-1 143	-13 009
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 019	442	1 647	-1 205	5 040

### Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 1,205 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 61 000) enn budsjettet. 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 1,143 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 saksinngang 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/nedbemannning på litt lengre sikt, men dette kan i så fall bety lavere produksjon og lengre saksbehandlingstid.

# EIENDOMSDRIFT

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten er i stor grad rettet mot interne forhold i kommunen, men innenfor områder som kjøp/salg, 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.

## 10-faktor

### Utvalgte faktorer

Eiendomsdrift består av flere avdelinger med hver sine resultater. Generelt scorer enheten jevnt over godt både i forhold til nasjonale og lokale nivåer. Det varierer litt hva man griper tak i på de ulike avdelingene. Faktor 5 "Mestringsorientert ledelse" og faktor 6 "Rolleklarhet" er de som har mest fokus på forbedringssiden. Som vedlikeholdsfaktorer er det valgt 8 "Fleksibilitetsvilje" og 10 "Prososial motivasjon".



### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Generelt har pandemi og sykdom begrenset noe av gjennomføringskraften, men det har vært avholdt arbeidsmøter for å bearbeide resultatene. På de store avdelingene er det begrenset til noen arbeidsrepresentanter med tillitsvalgte representert, da det ikke har vært mulig å samle alle. På de mindre avdelingene har alle ansatte vært representert. Drøftinger rundt ledelsesform, delegering, og stillingsbeskrivelser er blant det man har jobbet med. Generelt kan det sies at det er dyktige avdelingsledere som tar oppgaven på alvor.

### Effekt av tiltak

Effekt av igangsatte tiltak er for tidlig å konkludere på.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	4,42%	2,09%	6,51%	3,25%	2,85%	6,1%	
Mars 2021	1,11%	8,95%	10,06%	1,76%	7,67%	9,43%	

### Status og utviklingstrekk

Nærværet er fortsatt gledelig høyt. Det er et lavt sykefravær, og det spiller det gode arbeidsmiljøet. Vi har en del koronarelatert korttidsfravær, spesielt etter den generelle åpningen av samfunnet 12 februar. Samtidig som 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. Første felles samling for hele enheten på to år slik at man kan se hvem som er kollegaen sin, skjer i form av en påskelunsj.

### 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 081	16 957	16 029	929	57 627
Driftsutgifter	14 219	8 418	5 931	2 488	28 209
SUM DRIFTSUTGIFTER	30 300	25 376	21 959	3 417	85 835
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 926	-14 557	-15 381	824	-56 786
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-740	-331	0	-331	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-15 025	-15 168	-15 381	213	-56 786
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 275	10 207	6 578	3 629	29 049

### Resultat og årsprognose

Resultatet per mars 2022 viser et merforbruk på 3,6 mill. kroner. I denne summen ligger ca. 1,5 mill. kroner i forsikringskostnader som skal fordeles på andre enheter. Videre er det et merforbruk på lønn, som i stor grad tilskrives koronarelaterte kostnader, per nå ca. 1 mill. kroner. 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 ett merforbruk hele veien. I tillegg har vi en utfordring med manglende driftsmidler til renhold og driftspersonell på Sommero dagsenter som må løses.

### 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 580 000 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 klare 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.

## 10-faktor

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet

Resultatene etter 10-faktor er gjennomgått med alle ansatte. Det er dessverre ikke jobbet noe mer med dette etter denne gjennomgangen. Det skyldes at enheten har hatt en leder som har kledd to stillinger og måtte prioritere andre oppgaver. Arbeidet vil bli tatt opp igjen, med valg av faktorer og utarbeidelse av handlingsplan og involvering av HMS-gruppe.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mars 2022	2,63%	0,53%	3,15%	4,52%	3%	7,52%	●
Mars 2021	0,79%	3,01%	3,8%	0,93%	2,12%	3,05%	●

### Status og utviklingstrekk

Økning på korttidsfravær grunnet korona og en økning i langtidsfraværet i år. Korttidsfravær skyldes korona og må forventes å avta. 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 praktiseres i enheten.

### 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 Mars	Regnskap 2022 Mars	Budsjett 2022 Mars	Avvik Mars	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 091	8 743	8 164	579	30 024
Driftsutgifter	1 749	2 759	3 080	-321	12 318
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 840	11 502	11 243	258	42 343
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 566	-1 626	-5 033	3 407	-21 672
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-156	-234	0	-234	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 722	-1 860	-5 033	3 174	-21 672
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 118	9 642	6 210	3 432	20 671

### Resultat og årsprognose

Brann og redning forventer balanse ved årsslutt.

### Avvik

Ett mindre 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 vertskommune-samarbeidet NIBR.