



Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Månedsrappport

November 2021



Innholdsfortegnelse

Rådmannens kommentar	4
Partssamarbeid.....	4
Hovedverneombudets kommentar	6
VIRKSOMHETSSTYRING.....	7
Plansystemet.....	7
Prioriterte planoppgaver	8
Øvrige planoppgaver	9
Styringssystemet	10
Statlige tilsyn	11
Egenkontroll	15
Regnskapsrevisjoner	15
Politiske vedtak	15
Risiko- og sårbarhetsanalyser	19
Dokumentasjon	19
Avvik	20
Læring og forbedring	21
Interne revisjoner	21
Ledelsens gjennomgang.....	21
Undersøkelser	22
MENNESKELIGE RESSURSER	25
Sykefravær	25
ØKONOMI	26
Resultat per rammeområde.....	26
Rammeforutsetninger	27
POLITIKK OG ADMINISTRASJON	29
Kommunalsjefens kommentar	29
Sykefravær	29
Økonomi - drift.....	29
POLITISK STYRING	30
SENTRALADMINISTRASJON	30
Rådmannens kontor.....	31
Personalseksjon	31
Ikt	33
Økonomiseksjon	33
Servicetorg.....	34
FELLES AVSETNINGER	35
EKSTERNE ENHETER	35

OPPVEKST	36
Kommunalsjefens kommentar	36
Sykefravær	36
Økonomi - drift	36
PP-TJENESTEN	38
GRUNNSKOLER	39
Grunnskole felles	39
Allanengen barneskole	39
Bjerkelund barneskole	41
Dalabrekka barneskole	41
Rensvik barneskole	42
Dale barneskole	43
Frei barneskole	45
Gomalandet barneskole	45
Innlandet barneskole	47
Nordlandet barneskole	48
Atlanten ungdomsskole	49
Frei ungdomsskole	49
Nordlandet ungdomsskole	50
Voksenopplæring	51
BARNEHAGER	52
BARN - FAMILIE - HELSE	54
 HELSE OG OMSORG	 56
Kommunalsjefens kommentar	56
Sykefravær	56
Økonomi - drift	56
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG	57
Tildeling og koordinering	57
Helse og omsorg felles	58
Responscenter	59
SYKEHJEM	60
HJEMMETJENESTER	61
PSYKISK HELSE OG RUS	64
VELFERD	65
BO OG HABILITERING	66
STORHAUGEN HELSEHUS	68
 TEKNISK OG KULTUR	 70
Kommunalsjefens kommentar	70
Sykefravær	70
Økonomi - drift	70
KULTUR	71
KOMMUNALTEKNIKK	72
PLAN OG BYGGESAK	73
EIENDOMSDRIFT	75
BRANN OG REDNING	76

Rådmannens kommentar

Da er neste års økonomiplan og handlingsprogram undergår nå i desember politisk behandling. I denne perioden er administrasjonen tilgjengelige og på tilbudsiden for å gjøre de avklaringer politisk ledelse trenger for å treffe gode vedtak. Etter at budsjettet er vedtatt må vi gjøre nødvendige korrigeringer så vi går inn i 2022 med riktige budsjetter og med de politisk vedtatte ressursene på riktig tjenestested. En utfordring er at tilleggsproposisjonen fra påtroppende regjering ikke ble klar før utsendelsen av sakspapirer. Endringen i forhold til dette må gjøres på nyåret. I skrivende stund øker smittetrykket i pandemien på nasjonalt nivå og det ser dessverre ut som administrasjonen går nok en jul i møte med tilholdssted rådhuset.

Heldigvis har ny regjering signalisert at videre koronarefusjoner også vil finne sted for vintersesongen 2022, og dette har blitt gjentatt i flere politiske fora i løpet av høsten. Vi håper kommisjonen som er satt ned for å beregne refusjoner kommer til samme konklusjon i april 2022.

Økonomisk er vi fortsatt noe usikre ved inngangen til desember, selv om de fleste brikker begynner å falle på plass. Regnskapsmessig rapporteres et merforbruk langt over det vi forventer, men så forventes det samtidig en bedre drift totalt enn det som er rapportert. Delvis grunnet enhetsledere som tar økonomien alvorlig, delvis grunnet for pessimistisk rapportering og delvis grunnet noe høye pensjonskostnader som er avsatt gjennom året.

Sist måned fikk vi ny økonomisjef og ny kommunalsjef for oppvekst, mens fristen for søkere til kommunalsjef for tekniske tjenester utløper i desember.

Behandlingen av investeringsbudsjettet, og de driftsmessige konsekvensene blir spennende i årets budsjettbehandling. Vi kan stå foran Kristiansunds nye gullalder, med Campus, kulturhuset Normoria og høy aktivitet rundt våre eksisterende og nye næringsarealer. Det lover godt for vårt samfunn.

Partssamarbeid

Grunnleggende prinsipper

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

Partssammensatt utvalg

Etter kommuneloven § 5-11 skal det i alle kommuner opprettes minst ett partssammensatt utvalg, administrasjonsutvalg (ADMU), som skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Sist møte i ADMU: [21.10.2021](#)

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

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

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 16.11.2021.
3. Akanutvalget. Sist møte i Akanutvalget 23.06.2021.

Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

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

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

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

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

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

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

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

Tiltak:

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

Tillitsvalgtordningen

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

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

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

Tiltak:

1. Rådmann har satt ned et partssammensatt utvalg for å a) synliggjøre dagens praksis b) reflektere over om dagens praksis er hensiktsmessig og i tråd med Hovedavtalen og c) fastsette ny praksis for tillitsvalgtordningen i Kristiansund kommune. Saken ble drøftet på kommunenivå den 25.01.2021.
2. Rådmann m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 25.11.2021.
3. I tillegg gjennomfører rådmann m/ledergruppe informasjons- og drøftingsmøter iht. årshjulet. Sist møte ble gjennomført 17.11.2021 og handlet om partssamarbeidet.
4. 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:

- Arbeidsmiljøgruppen deltar på Fagfokus [Arbeidsmiljøkonferansen 18. og 19. oktober.](#)
- Konferanse for hovedverneombud i Møre og Romsdal 23. og 24.11.2021.
- Den årlige arbeidsmiljøkonferansen arrangeres 30. og 31. mars 2022.

Hovedverneombudets kommentar

I november har det vært tett kontakt mellom hovedverneombud og verneombud. Gjennom syv gruppeveiledninger og tolv direkteveiledninger har det vært sikret en god informasjonsflyt og gode rammer for tilstrekkelig veiledning. Vi fortsetter arbeidet med å utforske effekten av aktive verneombud.

Hovedverneombudet tok i november kontakt med kommunens hovedtillitsvalgte for å sikre at valg av hovedverneombud blir gjennomført i god tid før ny periode. Nåværende hovedverneombud sitter ut sin to-års periode, men har signalisert at hun er åpen for en ny to-års periode i vervet.

19. november ble andre møte for 'Møteplass for kommunedirektører/rådmenn og hovedverneombud' for region Nordmøre gjennomført. Den nye møteplassen er et fora hvor vi ønsker å utforske hva vi kan oppnå hvis vi i større grad har dialog både internt og på tvers av kommunegrensene. Ved dette møtet var vi innom ulike tema, men i særlig grad var det fokus på hvilke holdninger vi kan observere knyttet til avviksmelding/avviksbehandling og hvilken kraft som ligger i måten vi velger å benytte språket på.

Det har i november blitt planlagt julesamling for verneombud i kommunen. Samlingen var planlagt gjennomført 15. desember. Under regi av hovedverneombud skulle verneombud delta aktivt innenfor tema 'bli kjent med seg selv i rollen som verneombud' og presentasjon av metode for etterarbeid av 10-faktorresultat, under regi av hovedverneombud. I skrivende stund er samlingen avlyst på bakgrunn av nye nasjonale smitteverntiltak.

VIRKSOMHETSSTYRING

Helhetlig virksomhetsstyring betyr at ulike interne styringsprosesser som risiko, internkontroll og resultatoppfølging er integrert med øvrige styringsprosesser i kommunen. Dette gir oss bedre forutsetninger for å respondere, handle og eventuelt endre kurs. Helhetlig virksomhetsstyring skjer gjennom gjentakende prosesser for planlegging, gjennomføring, oppfølging og forbedring.

Virksomhetsstyringen skal ivareta:

- mål- og resultatstyring
- risikostyring og internkontroll
- systematisk utviklings- og forbedringsarbeid



Kommunens mål- og resultatstyring bygger på en rød tråd gjennom alle nivå i plansystemet og helt ned til aktiviteter i virksomhetene. Måleindikatorer benyttes for å følge opp graden av måloppnåelse.

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

Utvikling- og forbedringsarbeid er en kontinuerlig prosess og læring, forbedring og innovasjon gjør organisasjonen rustet til å møte utfordringer på en smartere og mer effektiv måte. 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.

Plansystemet

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer.

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

Status:

I henhold til planstrategien har flere planer blitt vedtatt og avsluttet, men fortsatt er 3 planer forsinket. Dette grunnet mangel på ressurser og høyt arbeidspress. De andre planene følger vedtatt fremdriftsplan. Under øvrige planer er 3 planer fortsatt meldt forsinket.

Tiltak:

- Presentert og gjennomgått samfunnsdelen for saksbehandlere, ledere og andre i organisasjonen.
- Plakat som viser våre satsingsområder (byer), lokale bærekraftsmål og dimensjoner er delt ut til alle kommunens enheter og avdelinger.
- Veiledet og bidratt med tekst inn i ulike planer.
- Gjennomført workshop i forbindelse med oppstart av olje- og energiplan. Næringskonsulenten fortsetter arbeidet med temaplanen.
- 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.
- Planeiere blir kontaktet for avklaring angående nye planer som skal påbegynnes i 2022.

Prioriterte planoppgaver

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

Kommuneplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2022-12-31	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	 Pågår Saken ligger fremdeles til politisk behandling, behandling og utlegging på ny høringsperiode blir antakelig vanskelig å få til før årsskiftet.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet Samfunnsplanen vedtatt med tilleggforslag i bystyret 15.12.2020.

Kommunedelplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030	Ny 2017-11-23 2021-10-07	Rådmannens kontor Anett Hauknes	 Avsluttet Helhetlig helse- og omsorgsplan vedtatt i bystyret 7.10. 2021.
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum 2021	Revisjon 2013-03-02 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	Kultur Stein Åge Sørli	 Pågår Tekstutkast til ny kommunedelplan for kultur er under arbeid. Vi jobber ellers med kartlegging og kunnskapsgrunnlag for kulturplanarbeidet og kommende temaplaner.

Temaplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Alkoholpolitisk bevilningsplan 2020-2024	Revisjon 2020-05-01 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 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	 Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31	Kultur Britt Engvig Hjellev	 Pågår Planen er under utarbeidelse. Det blir vanskelig å få den ferdigbehandlet før årsskiftet. Justert fremdriftsplan for ferdigstilling til våren 2022.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Ikke påbegynt
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-01-01 2021-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Forsinket Grunnet ingen ledige ingeniør-ressurser til å igangsette hovedplanen, utsettes oppstarten til januar 2022.
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-05-20	Kultur Tore Myrum (slettet)	 Avsluttet Godkjent i HSBK 13.04.21 og vedtatt i bystyret 20.05.21.
Kulturskoleplan	Ny 2022-05-02 2023-05-31	Kultur Thorstein Holgersen	 Ikke påbegynt
Kunstplan	Ny 2022-05-02 2023-05-31	Kultur Eigunn Stav Sætre	 Ikke påbegynt

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-08-27	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet Planen ble vedtatt i bystyret 27.8.2020.
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2021-10-07	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Avsluttet Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2021-06-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Forsinket ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-01-01 2022-08-31	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Ikke påbegynt
Strategisk kompetanseplan 2016-2020	Revisjon 2020-06-01 2021-12-31	Personalseksjon Astri Sjøvik	 Forsinket Strategisk kompetanseplan er under revidering.

Andre

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2022-2025	Revisjon 2021-05-01 2021-12-16	Økonomiseksjon Wenche M. Eikeset	 Pågår Grunnlagsdokumenter utarbeidet, tre budsjettkonferanser avviklet og sak ferdigstilt til politisk behandling.

Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

Temaplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Grunnet stort arbeidspress utsettes arbeidet med revidering og prosessen starter opp igjen senest i begynnelsen av 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Kommunikasjonsplan 2022-2026	Revisjon 2021-10-01 2022-01-27	Rådmannens kontor Ingunn Strand	 Pågår Utarbeidelse av planen er i henhold til fremdrift. Har orientert alle hovedutvalg samt Ungdomsrådet om at det skal utarbeides en kommunikasjonsplan. Har også åpnet opp for innspill i etterkant av orienteringene. Alle enhetsledere har fått tilsendt en spørreundersøkelse. Mottatt 10 svar.
Lønnspolitisk plan	Revisjon 2020-08-01 2022-04-30	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Strategisk kompetanseutviklingsplan (2019-2022) og Lønnspolitisk plan skal sees under ett. Arbeidet er startet (mai 2020). Pga. stort arbeidspress er det vanskelig for personalsjef (leder av gruppen) å holde oppsatt framdriftsplan. Vi klarer ikke å holde mål om fullføring 1. januar 2021. Arbeidet er restartet.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28	Rådmannens kontor Kristin Heggelund	 Pågår Planen er under arbeid, vil sannsynligvis bli ferdigstilt og klar for høring i januar 2022.

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2025-11-30	Kommunalteknikk Elin Kamsvåg	● Ikke påbegynt
Smart plasthånderingsplan	Ny 2020-01-01 2022-02-28	Rådmannens kontor Joanne Haigh	! Forsinket Fokus for planen er endret til en Smart plasthånderingsplan. Den ble sendt til Hovedutvalg for miljø, samferdsel og tekniske tjenester i oktober til etterretning. Planen skal utarbeides og bli formelt behandlet i februar 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	● Ikke påbegynt

Styringssystemet

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

Styringsinformasjon hentes fra:

- plansystemet
- fag- og forsystemer
- analyseverktøy og sensordata
- nasjonale informasjonssystemer
- statlige tilsyn
- egenkontroll
- undersøkelser og medvirkning

Utarbeidelse av planverk og periodiske rapporter gjøres i systemet.

Status:

Stratsys er blitt oppdatert i henhold til organisatoriske endringer i perioden. Nødvendig opplæring til ledere, saksbehandlere og forfattere er gitt fortløpende, og månedlig oppfølgingsmøte med superbrukere er gjennomført.

4 nye planer er under utarbeidelse og 1 rapport er ferdigstilt via systemet i løpet av perioden.

Styringsmodeller for vedtaksoppfølging er ferdig utviklet:

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

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

Utvikling av 10-FAKTOR som måleindikator pågår.

Arbeidet med å klargjøre metode og innhold knyttet til rapportering av ledelsens gjennomgang via Stratsys pågår.

Ny styringsmodell for store investeringer er under utvikling.

Egen styringsmodell for oppfølging av eierskap vurderes innført. Avventer tilbud fra leverandør.

Tiltak:

- Tilpasse og ta i bruk webpublisering.
- Innføre rapportering av aktiviteter og forbedringsarbeid knyttet til 10-FAKTOR.
- Oppfølging av pågående oppgaver.
- Utvikling av nye modeller og løsninger.

Statlige tilsyn

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

Status:

Det er 10 pågående tilsyn. 4 tilsyn ble avsluttet denne perioden.

Det har vært gjennomført branntilsyn på flere kommunale bygg gjennom året, som vil komme frem i neste rapport.

Tiltak:

- Pågående registrering og oppfølging av resultater etter branntilsyn.

Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Brann og redning Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	Kjell Inge Mathisen  Pågå Arbeidet følger fremdriftsplan.	PÅLEGG - Dokumentasjon av utbedrede forhold som sikrer tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2023-03-01	Kjell Inge Mathisen  Åpent Pågående arbeid. Forutsettes i orden 1. kvartal 2023, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen  Lukket

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

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

IKA Møre og Romsdal

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Kjell Inge Mathisen  Pågå Det avventes 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
Kommunalteknikk Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR- 2011-10-28-1058) 2020-10-29	Kjell Inge Mathisen  Pågå NVE har innvilget søknad om utsettelse av frist til 01.05.22 for første delrapport om retting av gjenstående avvik. Føles opp av KT.	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

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes 😞 Åpent Befaringer med konsulent er gjennomført, og program er lagt for utførelse av nødvendig arbeid med oppfyllelse av det som er avtalt utført hos NVE innen frist 01.05.2022. Arbeidet er i rute slik at den aktuelle delen av gjenstående avvik blir lukket innen fristen.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert. 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

Mattilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Drikkevannbasseng 2021-10-05	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår Tilsynsrapport mottatt fra Mattilsynet 26.10.21, etter fysisk tilsyn på to av drikkevannsbassengene.	PÅLEGG - Oppdatering av ROS analyse og skriftliggjøring av prosedyrer og planer. 2022-02-01	Eivind Raanes 😞 Åpent Oppdatering av ROS-analyse drøftet i november og planlagt igangsatt før uke 49. Skriftliggjøring av omtalte prosedyrer og planer er igangsatt og skal være klare før 31.12.21.

Statens jernbanetilsyn

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Teknisk og kultur Spesielle inspeksjoner, Freikollen anlegg taubane 2021-06-17	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår Vedtak om driftsstans i påvente av dokumentasjon. Det vil med stor sannsynlighet ikke bli drift sesongen 2021/22. Kommer tilbake med sak til politisk behandling på utbedring og drift for framtidens anlegg.	PÅLEGG - Vedtak om driftsstans grunnet manglende dokumentasjon på spesielle inspeksjoner. 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre 😞 Åpent - frist overskredet Vi har gjennomført tilsyn og fått priser på utskifting av deler. Wire er inspisert og godkjent.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
	Dette er frivilligheten enig i og støtter fullt ut.		

Statsforvalteren

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
NAV Undersøking om tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2021-11-02	Siv Iren S. Andersson  Avsluttet Undersøkelsen er gjennomført. Statsforvalter skal bruke informasjon fra undersøkelser i utvalgte kommuner og sende disse til direktorat og/eller departement. Undersøkelsen er gjennomført med hjemmel i tilsyn, men skal altså ikke forstås og følges opp slik man ellers kjenner tilsyn.		
Rådmannens kontor Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-01-01	Kjell Inge Mathisen  Ikke påbegynt		
Kommunalteknikk Overordnet styring og planlegging innenfor avløp 2021-09-20	Kjell Inge Mathisen  Pågår Tilsyn fra Statsforvalteren er gjennomført. Avventer tilsynsrapport. Samtidig arbeides det med tiltak i kommunen i henholdt til vedtatte avløpsplan.		
Rådmannens kontor Forvaltningskontroll - produksjonstilskudd 2021-05-04	Wenche M. Eikeset  Pågår Rapport etterlyst - Resultat for tilsyn blir oppdatert for desember.		
Helse og omsorg Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson  Pågår Forbedringsarbeidet pågår i tråd med fremdriftsplan	Avvik - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2022-01-31	Pauline Kondov  Åpent Pågående oppdatering av mal-verktøy og kommunens hjemmeside, samt opprettelse av digitalt søknadsskjema.
		Avvik - Kommunen sikrer ikke at det er samsvar mellom scoren i ADL- funksjoner og omfanget at tjenester som blir innvilget. Kommunen har heller ikke rutiner som sikrer at kompenserende tiltak blir vurdert i saker der vedtak ikke blir iverksatt. 2022-01-31	Pauline Kondov  Åpent Pågående oppdatering av prosedyrer og interne rutiner knyttet til kartlegging og helhetsvurdering ved saksbehandling.
		Avvik - Det er avdekt svikt i styringssystemet i Kristiansund kommune. Ledelsen kontrollerer ikke godt nok om ansatte følger rutiner, eller om rutiner fungerer som de skal. 2022-01-31	Pauline Kondov  Åpent Pågående oppdatering av prosedyrer og rutiner for internkontroll knyttet til saksbehandling.

KSU som tilsynsmyndighet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Eiendomsdrift Branntilsyn - Kristiansund bo- og oppfølging, Nummedalsveien 12A 2021-03-16	Kjell Inge Mathisen  Avsluttet Ingen avvik eller merknader ble konstatert under tilsynet.		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Gomalandet barneskole/Røsslyngvei en barnehage 2021-03-18	Kjell Inge Mathisen  Avsluttet Mottatt sluttbrev fra tilsynsmyndighet 26.06.21, om tilfredsstillende tilbakemelding. Tilsyn avsluttet.	PÅLEGG - Eier har ikke sørget for oppgradert sikkerhetsnivå i byggverk minimum nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift. 2021-04-22	Tormod B. Skundberg  Lukket Revidert rapport fra Rambøll angående brannavvik er lukket.
Eiendomsdrift Branntilsyn - Barmannhaugen eldresenter 2021-04-27	Kjell Inge Mathisen  Avsluttet Mottatt sluttbrev fra tilsynsmyndighet 09.08.21, om tilfredsstillende tilbakemelding. Tilsyn avsluttet.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at kvalifisert personell foretar jevnlig kontroll og vedlikehold av installasjoner, utstyr, konstruksjoner m.m. for å forhindre teknisk forfall som kan redusere brann sikkerheten. Det er ikke blitt gjennomført egenkontroller på bygget. 2021-06-12	Tormod B. Skundberg  Lukket Det er etablert avtaler for kontroll av installasjoner, utstyr og konstruksjoner. Det er etablert en rutine for egenkontroller som gjennomføres systematisk.
		MERKNAD - Brannøvelser er til en viss grad gjennomført i form av slukkeøvelser med brannvesenet. Det må legges en plan for øvelser som innbefatter evakuering. 2021-06-12	Tormod B. Skundberg  Lukket Det er blitt avholdt brannøvelse i september i samarbeid med Hjemmetjenesten, enhet for Sykehjem og brukere av servicefløy.

Andre

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Rådmannens kontor Forvaltningskontroll - Nærings- og miljøtilskudd i skogbruket 2021-05-04	Wenche M. Eikeset  Pågår Rapport etterlyst - Resultat for tilsyn blir oppdatert for desember.		

Egenkontroll

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

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

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

Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Status:

Ingen pågående etterlevelseskontroller.

Tiltak:

- Det pågår løpende regnskapsrevisjon, herunder oppfølging av anbefalinger i kontrollrapporten fra revisjonen for regnskapsåret 2020.
I tillegg pågår det interimisrevisjon og revisjon av regnskapet 2021 sammen med revisor.
- Nye maler og avstemmingsskjemaer for regnskapsavslutningen i tillegg til at gjennomgang av aktivitetsliste for regnskapsavslutningen er stadfestet.

Politiske vedtak

Status:

Styringsmodellen for oppfølging av politiske vedtak er forsinket på grunn av nødvendige omprioriteringer hos AUDI. Ny mal for saksframlegg, som inneholder kommunens bærekraftsmål, er ferdigstilt og tatt i bruk.

Tiltak:

- Lage e-læringsvideo om utarbeidelse av saksframlegg og bruk av bærekraftsmål i dette arbeidet.
- Informere om den nye malen.

Tabellen under viser status for gjennomføringen av vedtatte verbalforslag.

Verbalforslag

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
1. Skolestruktur. a. Ny barneskole til erstatning for Dalabrekka og Gomalandet skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2025. Rådmannen bes fremlegge en snarlig sak om alternative plasseringer og økonomiske konsekvenser ved lokalisering av ny barneskole, enten på Goma-tomta eller ved en omdisponering og ombygging knyttet til Atlanten ungdomsskole. b. Ny barneskole til erstatning for Bjerkelund og Rensvik skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2026.	 Pågår I samarbeid mellom Eiendomsdrift og Oppvekst er forprosjekt for ny barneskole på Gomalandet under oppstart. Skolen skal erstatte Dalabrekka skole og Gomalandet skole. Mål for prosjektet, prosjektgruppe, medvirkningsprosesser og framdriftsplan er under arbeid.	Olaug Haugen Rådmannens kontor

2.Heltid/Deltid. a. Opprettelse av et trepartssamarbeid som skal se på en revidering av prinsippene for heltidskultur, jf. innhold i HTA 2020-2022, som omhandler heltidskultur. Retningslinjer/prinsipper skal utarbeides med formål om å øke antall heltidsansatte. Det må utarbeides en milepælsplan med en tidsramme gjerne med en ramme på 5-8 år, lik Fredrikstad kommune sin modell. b. Heltidskultur. Viktigheten av at ansatte jobber heltid må forankres i alle ledd i kommune. Politisk, administrativt og blant de ansatte. HMSgruppene på den enkelte enhet vil ha en viktig rolle i dette. c. Se på utlysningsspraksis for heltidsstillinger. HTA sier at dette skal være drøftet innen 1. juni 2021. Alle nye stillinger lyses ut som 100%. d. Se på arbeidstidsordninger. Ansatte skal involveres i prosessene fra dag en. e. Arbeidstidsordningene som skal prøves ut, skal være helsefremmende. f. Utarbeidelse av et belønningssystem for å stimulere ansatte til å arbeide flere helgetimer. g. Se på mulighetene for kompetanseheving i tråd med de behov som til enhver tid trengs. Målsettingen med kompetanseheving må være å utvikle målrettede tiltak for å bidra til kompetansen vi trenger.	! Forsinket Estimert timebruk: Krever flere ukers konsentrert arbeid. Krevende med stort arbeidspress, stipulert til 300-500 arbeidstimer. Felles prinsipp for heltid, vedtatt i ADMU 21.04.2016. a + b + g: Arbeidet er startet. Rådmannens ledergruppe og htv/ftv er representert. c: ok. d + e + f: Dette må jobbes godt med fra kommunalsjef - enhetsleder - avd. leder i samarbeid med tillitsvalgtapparatet (ansvar: kommunalsjef i den enkelte sektor). Fremdrift: legges frem til behandling i ADMU ila 2021. Settes på vent til ny kommunalsjef Oppvekst er på plass 1.11.2021. Saken kan bli utsatt til over nyttår.	Synnøve Tangen Personalseksjon
3. Rekruttering. - Det foreslås at det utredes å opprette en bemanningsenhet som bør styres sentralt i kommunen. - Alle som er ferdige med lærlingetiden sin i Kristiansund kommune, og har fått autorisasjon i enheten, samt andre unge med ønsket kompetanse skal være målgruppen i bemanningsenheten. - I denne enheten kan det rekrutteres inn relativt unge helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Stillingene kommer i takt med at ansatte går av med pensjon, og vi sikrer oss fremtidig rekruttering. Tanken er at de er i bemanningsenheten i 1-2 år før de går inn i stillinger i områder de ønsker å være knyttet til. Det må selvfølgelig være en plan over hva de skal brukes til, hvilken type fravær skal de dekke opp osv. Unge nyutdannede personer, trenger erfaring i faget sitt, og det kan vi tilby de i en bemanningsenhet. Stillingsstørrelsene i en bemanningsenhet må være 100 %. For å skape interesse for en bemanningsenhet, må det informeres ut til lærlinger når de søker på lærlingeplass om hva dette er og at de kan søke på stillinger i denne ved endt læretid. Vi må også selge inn dette ved høyskolene for å rekruttere sykepleiere og vernepleiere.	! Forsinket I Kristiansund kommune har vi som mål å rekruttere de best kvalifiserte medarbeiderne gjennom en kompetent, ryddig og effektiv rekrutteringsprosess. Det er et krav at den som er delegert ansettelsesmyndighet har riktig kompetanse for å kunne gjennomføre en rekrutteringsprosess på en forsvarlig og god måte. Personalsjefen har utarbeidet ny e-læring som gir en innføring i rekrutteringsprosessen i Kristiansund kommune. E-læringen er delt inn i tre deler: kartleggingsfasen, utlysingsfasen og saksbehandlingsfasen. E-læringen gir en oversikt over ansettelsesprosessen. Kurset går ikke dypt inn i regelverket, men har som mål å gi en oversikt over hvilke vurderinger som må foretas og hvilke regler som må følges når ledere skal ansette en ny medarbeider. Det er en forutsetning for å rekruttere at lov og vedtatte retningslinjer for ansettelse følges i hver enkelt ansettelse. Det er derfor viktig at alle som har ansvar for ansettelser setter seg grundig inn i gjeldende regelverk før dere går i gang med en ny rekruttering. Kommunens retningslinjer for ansettelser er fra 01.01.2008. Vedtatt av administrasjonsutvalget den 23.01.08, sak 08/02, med tilføyelse vedtatt i administrasjonsutvalget den 11.03.14, og med redaksjonelle endringer 16.11.18 og 17.12.19. Retningslinjene må revideres. Dette arbeidet står for tur.	Synnøve Tangen Personalseksjon

4. Lærlingeordning. - Rådmannen bes utrede en sak om kommunens lærlingepolitikk. Saken fremlegges ADMU til behandling i god tid før budsjettprosessen for 2022. - Utredningen bes omtale status for lærlingeinntak der informasjon om antall nye læringer pr år, hvilken tilskuddsordning som er knyttet til kontraktene (basis 1, basis 2 eller andre ordninger) og rekrutteringsutfordringene m.a. i pleie og omsorgssektoren. - Rådmannen bes fremme forslag til en fremtidig organisering og finansiering av lærlingeordningen som kan sikre et årlig inntak som reflekterer kommunens og utdanningsinstitusjonenes behov for læreplasser.	 Avsluttet Saken var oppe i ADMU 21.10.2021.	Synnøve Tangen Personalseksjon 2021-10-21
5. Turnuser Bo og habilitering. Rådmannen foreslår nedtrekk med 10 millioner ved å blant annet endre turnuser i Bo og habilitering. - Dette må skje ved drøftinger og forståelse med representanter for ansatte. - ADMU og hovedutvalg holdes orientert om prosessen og følgene løpende gjennom månedsrapporten.	 Avsluttet Arbeidet er ivarettatt gjennom ordinære prosesser. Det er sentrale avtaler som regulerer arbeid med nye turnuser, herunder også involvering, drøftingsplikt og godkjenning av turnusene av tillitsvalgte. Arbeidet er lagt frem i egen sak i Hovedutvalg for helse og omsorg som tok gjennomgangen til etterretning. Oppsummert fra saken: Ved gjennomgang av turnus i alle avdelinger i april/ mai synliggjøres at vi ikke kan redusere ytterligere i turnus. I stedet vises at vi har et merforbruk på i overkant av 10 mill. kroner. Enhetens rapport i Stratsys viser tilsvarende beregning av merforbruk. Årsak til meldt merforbruk i turnuser er knyttet til manglende finansiering av : • nattvakter ved avdeling Bekkefare 12 og Myra • ressurskrevende tjenestemottakere • avlastning barn • BPA, faste ansettelser støttekontakt/privat avlastning er underfinansiert • Miljøterapeutisk team, oppfølging barn uten skoletilbud Rådmannen vil arbeide videre med følgende innsatsområder i Bo og habilitering: Utrede muligheter for strukturelle grep, dette kan være å fremskynde arbeid som er skissert i Helhetlig plan for helse og omsorg, Øke innsatsen på sykefraværarbeidet.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
6. Utrede solcellepanel i kommunale bygg.	 Avsluttet Knyttet opp mot annet punkt (11) om solcelleanlegg og passivhus.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
7. Rådmannen bes vurdere konsekvenser av det foreslåtte nedtrekket på rundt kr 7,0 mill til Nav Velferd. Verbalforslaget fra sp oversendes til adm for vurdering opp mot resultat 2020 og innarbeidelse i budsjettjustering før sommeren 2021.	 Avsluttet Det er gjennomført flere møter i partnerskapet 05.01.2021 og 19.02.2021. I referatet fra sistnevnte møte heter det: <i>"Det opprinnelige kuttet på NAV sitt kommunale budsjett blir redusert med to millioner kroner. Det betyr at det ikke blir nødvendig med reduksjon av flere kommunale stillinger i 2021. Direktør Veland er glad for dette. Veland spør hvordan kontoret har omdisponert ansatte i flyktningeteamet, da reduksjon i antall flyktninger er en av hovedgrunnene allerede gjennomførte kommunale budsjettkutt. NAV- leder Ragnhild Fausa forteller at flyktningeteamet var 10 ansatte da de kom inn i NAV kontoret. De er nå redusert til 7 ansatte."</i>	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor

8. Kommunale tomter Buvikhøgda. Bystyret ber administrasjonen kartlegge kostnader ved å klargjøre 25 ferdig regulerte tomter på Buvikhøgda i Møst, som kommunen ble eier av ved sammenslåing av Kristiansund og Frei. Målet er å få kostnadene til ferdigstilling av tomtene med på framtidige investeringer for deretter å kunne legge disse ut som selvbyggertomter til selvkost. Rimelige selvbyggertomter kan være et konkurransefortrinn når det gjelder tiltak for å rekruttere arbeidskraft.	 Pågå Sak kommer til behandling i Bystyret 16.12.2021.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie? Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte 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).	 Pågå Foretatt kartlegging av avtaler og hvilke og antall vi leaser. Spesialkjøretøy eies.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2022-01-31
10. Kommuneplanens arealdel 2009–2020. - Tomten ved Frei sentrum utredes i forhold til sykehjem med 150 plasser. - Det utredes for 50 nye plasser på Frei sykehjem og Nytt sykehjem ved Storhaugen helsehus (barnehjemstomta).	 Pågå Svares i sin helhet ut i sak om tomtevalg for nytt sykehjem.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
11. Solceller på offentlige bygg. Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnede eksisterende bygg. - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon. - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus. - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.	 Pågå Forsinket pga. stor arbeidsmengde hos e-drift. Skal vurderes i alle nybygg og plan skal utarbeides.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
12. Tiltak mot lysforsøpling. En bevisst tilnærming til lyssetting kan gi økt trivsel, større trygghetsfølelse, redusert energibruk og mindre lysforurensing. Bystyret ber om at det utarbeides en belysningsstrategi som tar for seg disse temaene.	 Avsluttet Også kalt belysningsstrategi. Planen ble behandlet i HU miljø, samferdsel og tekniske tjenester 06.05.2021 og i bystyret 20.05.2021.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-10-31
13. Vi ber rådmannen sette opp en sak for HU næring og omstilling ila januar 2021 angående muligheten for å få bygd ut Kvernberget flyplass til en CARGO flyplass for Midt Norge.	 Forsinket Saken er satt på dagsorden for HU næring og omstilling, og som referatsak til bystyret. HU har fremdeles prosess ift utredning av CARGO flyplass.	Wenche M. Eikeset Rådmannens kontor 2021-03-01
14. Vi ber om at det blir blåst liv i NNBT (Nordre Nordmøre Bru- og Tunnelselskap).	 Avsluttet Ny daglig leder tilsatt og nytt styre valgt.	Toril Skram Rådmannens kontor 2021-09-01
15. Bystyret i Kristiansund utreder muligheten for 20% reduksjon av møtegodtgjørelse for politisk valgte, i alle organ der de møter som politikere. Videre om ordningen med servering av varmmat ved politiske møter kan fjernes. Pengene som kan spares ved disse tiltakene settes til side som en reserve for å dekke inn uforutsette behov gjennom året. Det er bystyret	 Avsluttet 20 % reduksjon i møtegodtgjørelse, tapt arbeidsinntekt og refusjon til arbeidsgiver vil utgjøre om lag 200 000 - 250 000 kr, samt at servering av varmmat vil utgjøre om lag 70 000 kr i budsjettet. Da det har vært merforbruk på disse postene tidligere, vil regnskapet få større	Wenche M. Eikeset Økonomiseksjon 2021-07-01

som fatter vedtak om hvor og når disse pengene eventuelt skal anvendes.	reduksjoner enn budsjettet. Antall møter er uansett den største utgiftsdriveren for disse postene. Dette bør tas i møte mellom gruppeleder slik det er håndtert tidligere. Samt evaluere utvalgsstrukturen.	
16. Kampen for å forsvare vårt lokalsykehus skal forsterkes fra KSU kommunes side. Dette bør sentrale politikere og administrasjonen ha fokus på i alle sine nå vedtatte samarbeidsplattformer med helseforetaket.	 Pågår	
17. Senterpartiet foreslår at hele situasjonen med sykehjemsplasser og omsorgsboliger blir gjennomgått og at det vurderes om at omsorgsboliger kan brukes midlertidig som sykehjemsplasser. Situasjonen er i dag så anstrengt at habilitering og etterbehandling må vike for akutte løsninger. Ved riving og nybygg av Fredrik Selmers gate kan kombineres for ovennevnte formål.	 Avsluttet Svart ut i Helhetlig plan for helse og omsorg.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor 2021-09-01
18.1. Utredning av å videreføre gratis sundbåt.	 Avsluttet Gratis Sundbåt vil koste om lag 1,5 mill. kroner i ekstra bevilgninger for å øke kommunens tilskudd fra 3,5 mill. kroner til 5 mill. kroner. Kostnaden vil variere over år, avhengig av rutetilbud, reparasjoner, nye båter, mv. Rådmannen vil legge ved et notat om dette til budsjettprosessen.	Wenche M. Eikeset Økonomiseksjon
18.2. Utredning av å etablere utekontakt.	 Avsluttet	Rådmannens kontor 2021-09-01
18.3. Utredning av å holde barnetrygden utenfor beregning av sosialstønad.	 Avsluttet Svart ut i budsjettjusteringssaken juni 2021. Bystyret bevilget 2,6 mill. kroner som tilsvarer halvårseffekt.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
18.4. Utredning av å bruke SIFO-satsene som basis for sosialhjelp.	 Avsluttet Rådmannen redegjorde for dette i sak 19/41, behandlet i bystyret 18.6.2019. Tar vi utgangspunkt i tallgrunnlaget for 2018, vil dette medføre en merutgift for kommunen pålydende 5,2 mill. kroner. Da er det forutsatt utbetaling for 12 mnd, samme antall familier med barn og samme antall barn i barneflokk.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor

Risiko- og sårbarhetsanalyser

Status:

Systemrapport fra Losen (kvalitetssystemet) viser at det er igangsatt 5 ROS-analyser denne perioden som omhandler legemiddelhåndtering og innkjøp/anskaffelser.

Tiltak:

- Fortløpende veiledning/opplæring av ledere i verktøyet, ved behov.

Dokumentasjon

Status:

Antall dokumenter utgått på frist for revisjon er 216, noe som er en liten økning fra sist periode (192) og langt unna kommunens mål om å ha færre enn 50 dokumenter over frist, ved årets slutt. Prosedyrer innen legemiddelhåndtering er mange og det vil ta noe tid med revisjon av disse, for å sikre innhold i henhold til krav i forskrift.

Samlet sett er det god fremdrift med mange reviderte dokumenter, men utfordring med mange forestående dokumentrevisjoner i hele kvartalet.

Det er viktig at vi har et kvalitetssystem som er oppdatert, det vil at dokumenter fortløpende blir revidert for å hensynta eventuelle lovendringer eller forbedringer i praksis.

Antall reviderte og godkjente dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
143	103	161	180	190	85	73	102	62	100	

Antall slettede dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
15	33	24	69	66	41	28	18	53	56	

Antall forestående dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
										72

Tiltak:

- Pågående oppfølging av dokumentrevisjoner.
- Igangsatt arbeid med oppdatering/ny dokumentstruktur i Helse og omsorg.

Avvik

Rapporterte avvik (antall)	2019 Q1-Q4	2020 Q1-Q4	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3	2021 Q4 per nov
Politikk og administrasjon	30	41	12	8	2	6
Oppvekst	235	128	54	29	22	67
Helse og omsorg	3 673	2 817	732	639	634	561
Teknisk og kultur	78	77	16	13	7	15
Totalt	4 021	3 078	814	689	674	649

Tiltak (prosent)	2019 Q1-Q4	2020 Q1-Q4	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3	2021 Q4 per nov.
Avvik med 0 tiltak	62 %	53 %	52 %	53 %	49 %	55 %
Avvik med 1 eller flere tiltak	48 %	47 %	48 %	47 %	51 %	45 %

Status:

Noe færre avvik ble rapportert denne perioden; 297 mot 353 sist periode.

Avviksrapporteringen totalt ligger på samme nivå som de 2 foregående år, i samme periode.

Det er en positiv trend i rapportering av avvik i sektor Oppvekst samt i sektor Teknisk og kultur. Sektor Politikk og administrasjon har fremdeles potensiale for forbedring når det gjelder avviksrapportering, for slik å kunne lære av feil eller uønskede hendelser.

Over halvparten av avvikene lukkes uten forbedringstiltak (56 %). Det er potensiale for forbedring i flere enheter. Det er viktig at tiltaksfanen blir benyttet for iverksetting og dokumentasjon av forbedringstiltak.

Tiltak:

- Oppfølging av enheter for å sikre riktig bruk av systemet, noe som innebærer at forbedringer blir iverksatt og dokumentert gjennom tiltaksfanen.
- Opplæring i avviksbehandling for ny kommunalsjef og eiendomssjef.

Læring og forbedring

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

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

Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Anne Britt Utheim  Pågår Endelig revisjonsrapport sendt til rådmann for gjennomgang i ledergruppen.		
Rådmannens kontor Varslingsplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser og andre meldeplikter. 2020-08-01	Anne Britt Utheim  Forsinket Gjenstående tiltak i avvik å sikre tilganger til Losen, for alt helsepersonell som utøver kommunale tjenester i legevakt.	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  Åpent - frist overskredet Venter på tilbakemelding fra IT avdeling om løsning for tilganger.
		AVVIK - Ikke alle meldeplikter innen kommunale helsetjenester er implementert. Oppdatere prosedyre. 2021-02-28	Siv Iren S. Andersson  Lukket

Status:

Det er 2 pågående internrevisjoner, hvorav 1 er forsinket i påvente av tilganger til Losen for innleid personell i kommunal legevakt. Fast ansatte har tilganger.

Tiltak:

- Pågående tiltak for å finne løsning på utfordring med nødvendige tilganger for innleid personell.

Ledelsens gjennomgang

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

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

Status:

1 ledelsens gjennomgang ble gjennomført, med gjennomgang av avviksstatistikk for alvorlige avvik. Avviksbehandlere trenger påminnelse om å kvalitetssikre alvorlighetsgraden, slik at vi har riktig statistikk som grunnlag for vurdering.

Tiltak:

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

Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

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

Resultater fra undersøkelsene registreres i Stratsys.

Status:

Det er gjennomført 2 undersøkelser i perioden. Etterarbeid knyttet til 10-FAKTOR pågår.

Tiltak:

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

10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Kristiansund kommune Ansatte i Kristiansund kommune 77,6 %	Måle medarbeiders oppfatning av viktige forhold på arbeidsplassen, og medarbeiders holdninger til egen jobb  Avsluttet Resultat 4,2 (skala 1-5, hvor fem er best)

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

Svarprosent: 2017 - 77,0 %, 2021 - 77,6 %.

10-FAKTOR MEDARBEIDERUNDERSØKELSE



Illustrasjon: Pia Olsen

HVA SKJER?

Vi skal gjennomføre en medarbeiderundersøkelse.

NÅR SKJER DET?

September 2021: uke 36, 37 og 38

HVORDAN SKJER DET?

Invitasjonen sendes din kommunale e-postadresse. Undersøkelsen gjennomføres på internett og tar ca. 15 minutter, og du svarer i løpet av arbeidstiden.

HVORFOR?

10-FAKTOR er et verktøy som skal bidra til å utvikle vårt arbeidsmiljø og kvaliteten på våre tjenester. Målet er å gi enda bedre tjenester til våre innbyggere, og parallelt utvikle vårt arbeidsmiljø.

HVA MÅLES?

10-FAKTOR måler m edarbeiders oppfatning av viktige forhold på arbeidsplassen, og medarbeiders holdninger til egen jobb .

OM UNDERSØKELSEN

Forskningsbasert:

Undersøkelsen bygger på forskning om hva som er viktige faktorer for å ha et godt arbeidsmiljø, som er medvirkende til å levere gode tjenester til våre innbyggere.

Fokuset og avgrenset:

Undersøkelsen er avgrenset til 10 faktorer som er dokumentert å være viktig for kvaliteten på tjenesten og arbeidsmiljøet.

Utviklingsverktøy:

Undersøkelsen er både medarbeider - og lederorientert. Den fanger opp viktige faktorer på individ- og organisasjonsnivå. Den skal danne grunnlag for utvikling av medarbeidere, ledere og organisasjonen.

Du kan lese mer om undersøkelsen her: [10faktor.no](#)

ANONYMITET

Undersøkelsen er helt anonym. Ingen har tilgang til enkeltbesvarelser. Enheter hvor det kommer færre enn 3 besvarelser vil ikke kunne ta ut egne rapporter.

HVA SKJER ETTERPÅ?

I løpet av høsten 2021 vil leder presentere resultatene av undersøkelsen for din enhet/avdeling.

Leder og ansatte i hver enhet/avdeling skal sammen følge opp resultatet fra undersøkelsen. Dere skal velge ut hvilke faktorer enheten skal jobbe videre med. Sammen setter dere mål, og lager en handlingsplan for arbeidet basert på prioriterte tiltak .

DE 10 FAKTORENE

- 1. Indre motivasjon**
Motivasjon for oppgaven i seg selv
- 2. Mestringstro**
Tilittro til seg selv og egne evner til å mestre jobben
- 3. Autonomi**
Opplevd tillitt til å jobbe selvstendig
- 4. Bruk av kompetanse**
Opplever å få relevante oppgaver og utfordringer i samsvar med egen kompetanse
- 5. Mestringsorientert ledelse**
Ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger
- 6. Rolleklarhet**
Medarbeiders rolle er godt definert og kommunisert
- 7. Relevant kompetanseutvikling**
Mulighet for relevant kompetanseutvikling
- 8. Fleksibilitetsvilje**
Vilje til å være fleksibel på jobb og måten å jobbe på
- 9. Mestringsklíma**
Kultur for å samarbeide, lære og gjøre hverandre gode
- 10. Nytteorientert motivasjon**
Ønske om å gjøre/være til nytte for andre

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:

- Etablert en arbeidsgruppe bestående av systemadministratorer, to hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og personalsjefen. Personalsjefen leder arbeidsgruppen.
- 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 og til alle ansatte via Ansattportalen.
- Medarbeiderundersøkelsen som tema på kommunens HMS-kurs i desember 2020 og i 2021.
- Regelmessig informasjon om prosessen med medarbeiderundersøkelsen gjennom kanaler som Ansattportalen, Teams og e-post. Nyttige lenker og verktøy er lagt ut i Losen.
- Personalsjefen og personalrådgivere på personaleseksjonen har utarbeidet opplæringspakke for arbeidsgivere/ledere og ansattrepresentanter.
 - Det er blitt gjennomført opplæring i forkant av hver hovedfase, og med fokus på fasen som ligger foran oss.

Følgende arbeid pågår nå i den enkelte enhet/avdeling:

- I løpet av høsten/vinteren-2021/våren-2022 vil de ansatte få presentert resultatene for sin enhet/avdeling av nærmeste arbeidsgiver/leder. Arbeidslaget skal:
 - Velge ut faktorer de ønsker å jobbe videre med.
 - Sette mål for utviklingsarbeidet.
 - Lage en handlingsplan basert på prioriterte tiltak.
- Personalsjefen v/to personalrådgivere har utarbeidet verktøy for arbeidsgiver i dette arbeidet.

Elevundersøkelse (obligatorisk)

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Oppvekst	Læring og trivsel på skolen  Pågår Resultater av undersøkelsen foreligger ikke ennå.

Internundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Rådmannens kontor Alle enhetsledere ca 25 %	Kommunikasjon internt og eksternt i organisasjonen  Avsluttet Har fått en del kvalitative svar som gir input til hva som er viktig innhold og fokus i en kommunikasjonsplan.

MENNESKELIGE RESSURSER

Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær kommer frem 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.
Nov 2021	2,51%	3,19%	5,7% ↗	2,45%	7,21%	9,66%	🟢
Nov 2020	2,92%	7,56%	10,49%	2,56%	6,65%	9,2%	🟢

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 9,66 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 9,2 %.

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

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

Forventninger:

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

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

Mål:

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

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

Mål:

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

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

Mål:

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk	Balanse	Merforbruk
Politisk styring			850
Sentraladministrasjon		-	
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten		-	
Grunnskoler			4 150
Barnehager			2 200
Fellestjenester pleie og omsorg			9 500
Sykehjem			6 600
Hjemmetjenester			2 500
Psykisk helse og rus			10 000
Velferd		-	
Barn, familie, helse			1 750
Bo og habilitering			33 385
Storhaugen helsehus			1 000
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			1 100
Eiendomsdrift			2 700
Brann og redning		-	
Kommunen internt			75 735
Kristiansund Havnekaske		-	
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF		-	
Kristiansund Kirkelige Fellestråd		-	
Varde AS		-	
Nordmøre Kriesesenter IKS		-	
Kommunen eksternt		-	
Totalt			75 735

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 75,7 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av november.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Politisk styring: 0,85 mill. kroner. Merforbruket skyldes valg gjennomføring i pandemi, og forventede utgifter i forbindelse med folkeavstemming.
- Grunnskoler: 4,15 mill. kroner. Merforbruket skyldes høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Barnehager: 2,2 mill. kroner. Merforbruket kommer av økt kapitaltilskudd til private barnehager og spesialpedagogiske tiltak.
- Barn, familie, helse: 1,75 mill. kroner. Merforbruket skyldes store tiltak i barneverntjenesten.
- Fellestjenester pleie og omsorg: 9,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes utskrivningsklare pasienter og kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner.
- Sykehjem: 6,6 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak økte utgifter ved Rokilde, og spesielt økning i årsverk helsefagarbeidere.
- Hjemmetjenester: 2,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp.
- Psykisk helse og rus: 10 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak tjenester til ressurskrevende brukere, merforbruk på driftskostnader som husleie og leasing, samt utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Bo og habilitering: 33,385 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 1,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (overbelegg).
- Plan og byggesak: 1,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,8 mill. kroner.
- Eiendomsdrift: 2,7 mill. kroner. Merforbruket skyldes stor mengde tomgangsleie og tapte husleieinntekter på grunn av ombygging og salg

Økonomiske konsekvenser av pandemien

Ved utgangen av oktober er det ført i underkant av 37,8 mill. kroner i utgifter knyttet til pandemien. I hovedsak gjelder utgiftene drift av kriseledelse ved smittevernoverlegen, kommunens TISK-arbeid, vaksiner og andre smitteverntiltak ved enhetene. Det påregnes enda etterregistreringer av utgifter, som for eksempel at faktura for varer mottatt ikke er registrert samt at ekstravakter og overtid som ikke blir regnskapsført før på lønn for november.

Det er fremdeles vanskelig å stipulere eksakte merutgifter som skyldes smittevern og ordinær drift. Inntektssvikt er ikke regnskapsført. Anslagsvis utgjør inntektssvikten om lag 2,5 mill. kroner til og med november.

Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap Nov 2020	Regnskap Nov 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021
Driftsinntekter				
Rammetilskudd	708 359	695 132	702 130	736 117
Inntekts- og formuesskatt	631 943	699 816	699 272	685 599
Eiendomsskatt	100 574	102 397	100 100	100 100
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	12 501	15 236	36 566	4 250
Overføringer og tilskudd fra andre	187 116	220 693	191 424	167 843
Brukerbetalinger	48 270	51 342	53 370	53 970
Salgs- og leieinntekter	209 872	203 559	221 853	210 903
Sum driftsinntekter	1 898 635	1 988 174	2 004 715	1 958 782
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	981 148	1 023 786	989 881	980 630
Sosiale utgifter	279 904	292 899	309 991	310 913
Kjøp av varer og tjenester	436 221	445 739	390 864	381 049
Overføringer og tilskudd til andre	101 782	113 737	101 641	89 863
Avskrivninger	-	-	153 486	128 386
Sum driftsutgifter	1 799 055	1 876 161	1 945 863	1 890 840
Brutto driftsresultat (positivt)	99 579	112 013	58 852	67 942
Brutto driftsresultat (negativt)				
Finansinntekter				
Renteinntekter	5 026	5 551	15 090	10 190
Utbytter	3 745	10 861	10 861	12 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler				
Finansutgifter				
Renteutgifter	39 703	26 182	43 836	43 236
Avdrag på lån	-	-	126 190	134 915
Netto finansutgifter	- 30 933	- 9 770	- 144 075	- 155 961
Motpost avskrivninger	-	-	157 100	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	68 647	102 243	71 877	43 981
Netto driftsresultat (negativt)				
Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering	-	-	- 400	-
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	- 19 664	- 19 565	6 674	6 374
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-	-	- 44 832	- 19 985
Bruk av tidligere års mindreforbruk				
Dekning av tidligere års merforbruk				
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 19 664	- 19 565	- 38 558	- 13 611
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)				

Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å bli høyere enn budsjett med 21,8 mill. kroner. Rådmann har fremlagt budsjettjusteringssak for formannskap, som blir behandlet i bystyret 16.12.21.

Driftsutgifter

Det er forventet mindretgift for pensjonsutgifter på 33 mill. kroner med bakgrunn i prognose og sist avlagte regnskap. Pensjonen er kalkulert på nytt for inneværende år. Pensjonsutgiftene er forventet å bli lavere i de kommende årene som følge av nye pensjonsberegningsregler og overskudd i KLP. Mindretgiftene for pensjon blir godskrevet enhetene ved årsavslutning.

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

Finans

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

Avdragsberegningen er foretatt og viser at budsjetterte avdrag er over minimumsavdraget slik det skal beregnes etter kommuneloven. En del av avdragene skal også belastes investeringsregnskapet etter konferering med revisor. Rådmannen har fremlagt budsjettjusteringssak og budsjettet er justert tilsvarende forventningene for årsslutt.

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har hatt et høyt aktivitetsnivå november som følge av utarbeidelse og presentasjon av rådmannens forslag til handlingsprogram for planperioden 2022-2025. Regjeringsskiftet har medført en rekke endringer i opprinnelig forslag til statsbudsjett. Sektoren har lagt ned et stort arbeid i saksforberedelse til mange politiske møter inn mot årets siste bystyremøte som avholdes 16. desember.

I forbindelse med at bystyret har vedtatt gjennomføring av folkeavstemming knyttet til spørsmål om regions-tilhørighet, gir dette videre økt ekstraordinær aktivitet utover høsten 2021. Valgstyret har gjort vedtak om økt ramme for gjennomføring av folkeavstemningen.

Arbeidet med massevaksinering av årets influensavaksine og 3 dose av koronavaksinen har pågått også i november. Servicetorget er førstelinje og er involvert i kommunens tilbud til innbyggerne også når det gjelder smittevernstiltak med blant annet utdeling av hurtigtester og registrering av vaksineringsstimer. Beredskapssituasjonen tærer på de ansatte og sektoren opplever sykdom som relateres til høyt arbeidspress i forbindelse med vaksinerings situasjonen. Smittetrenden er nå økende igjen, og det blir viktig å jobbe med nærværstiltak og arbeidsmiljø framover.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,47%	1,37%	2,85%	1,44%	3,37%	4,81%	
Nov 2020	2,03%	5,97%	8%	1,47%	3,52%	4,99%	

Status og utviklingstrekk

Både korttids- og langtidssykefraværet har vært lavt i perioden samlet for sektoren, selv om det er variasjoner mellom enhetene som gir ulike utfordringer der sykefraværet er høyt. Sykefraværet har til nå i år vært noe lavere enn samme periode i fjor, og det er en jevn utvikling både i korttids- og langtidsfravær. Korttidsfraværet har en økende trend.

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 i nærværarbeidet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	66 537 000	78 896 000	72 457 000	6 439 000	79 453 000
Driftsutgifter	147 761 000	160 766 000	228 087 000	-67 321 000	418 428 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	214 298 000	239 663 000	300 544 000	-60 882 000	497 881 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 497 643 000	-1 593 839 000	-1 687 476 000	93 637 000	-1 753 650 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 967 000	-1 244 000	-46 000	-1 198 000	-50 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 499 610 000	-1 595 083 000	-1 687 522 000	92 439 000	-1 753 700 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 285 312 000	-1 355 420 000	-1 386 977 000	31 557 000	-1 255 819 000

Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjusteringer

Det vurderes midlertidige budsjettjusteringer innen Sentraladministrasjonen.

POLITISK STYRING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Ordførers kontor
- Politikere

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

Området er tillagt kommunens vigselsmyndighet og ivaretar borgerlige vigsler.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	7 727 000	10 008 000	10 044 000	-35 000	10 785 000
Driftsutgifter	5 035 000	5 193 000	3 640 000	1 553 000	4 962 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 762 000	15 202 000	13 684 000	1 518 000	15 747 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 048 000	-711 000	-252 000	-459 000	-815 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-28 000	-26 000	0	-26 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 076 000	-737 000	-252 000	-485 000	-815 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 686 000	14 465 000	13 432 000	1 033 000	14 932 000

Resultat og årsprognose

Enheten forventer merforbruk ved årsslutt i forbindelse med valg gjennomføring i pandemi, samt folkeavstemming i regionsaken.

Avvik

Overforbruk i årsprognosen er knytt til valg gjennomføring i pandemi (ansvar 1002). I tillegg kommer forventede utgifter i forbindelse med folkeavstemming, som ikke inngår i rammen (ansvar 1001). Valgstyret gjorde vedtak om ramme for gjennomføring av folkeavstemming 30.11.2021 på kroner 550 000. Kostnadene tas inn i bystyrets budsjettkorrigering for rammeområde Politisk styring, hvor kroner 200 000 styrkes for inneværende år og kroner 350 000 for 2022.

Tiltak

Aktuelle kostnader knytt til valg gjennomføring i pandemi tas inn i rapportering av koronarelaterte utgifter for 2021.

SENTRALADMINISTRASJON

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

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

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

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

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

Rådmannens kontor

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	0,99%	2,26%	3,25%	1,09%	3,46%	4,54%	
Nov 2020	1,85%	3,31%	5,16%	1,03%	1,13%	2,16%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	18 059 000	21 203 000	16 670 000	4 532 000	18 370 000
Driftsutgifter	20 358 000	31 128 000	9 591 000	21 537 000	9 643 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	38 417 000	52 331 000	26 262 000	26 069 000	28 013 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 225 000	-20 421 000	-3 630 000	-16 791 000	-3 960 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-95 000	-170 000	0	-170 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-13 320 000	-20 591 000	-3 630 000	-16 961 000	-3 960 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	25 097 000	31 739 000	22 632 000	9 108 000	24 053 000

Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.

Personalseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	0,76%	0%	0,76%	1,12%	1,51%	2,64%	
Nov 2020	0,23%	8,44%	8,67%	1,16%	7,86%	9,01%	

Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 2,64 %. 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. De største diagnosegruppene blant sykemeldte i kommunen er muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser. Dette er diagnosegrupper der man kan påvirke (redusere) sykefraværet ved å jobbe aktivt med arbeidsmiljøet. Aldersgruppen med det høyeste sykefraværet er 30-50 år.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

Forventninger:

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

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. 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.

Mål:

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

Mål:

Enhetslederne tar i bruk programmer for sin bransje (per nå gjelder dette for sykehjem og barnehage). Det bekreftes. 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.

Mål:

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	10 510 000	9 960 000	10 797 000	-838 000	11 882 000
Driftsutgifter	1 995 000	723 000	-1 996 000	2 719 000	-1 185 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 506 000	10 683 000	8 802 000	1 881 000	10 697 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 546 000	-1 312 000	-717 000	-595 000	-2 182 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-770 000	-213 000	0	-213 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 315 000	-1 525 000	-717 000	-808 000	-2 182 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 191 000	9 158 000	8 085 000	1 073 000	8 515 000

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

Resultatet og årsprognose

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

Personalseksjonen har per nå merforbruk på i overkant kroner 700 000.

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

Tiltak og konsekvenser

Seksjonen har nedbemannet i tråd med oppsatt plan for 2020.

Budsjettjustering

Ber om at rådmannen ser på underbudsjetteringen på 1220.

Ikt

Enhetsleder har ikke rapportert.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,4%	1,2%	3,61%	1,43%	2,12%	3,55%	
Nov 2020	3,14%	9,49%	12,63%	1,95%	1,79%	3,74%	

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	9 027 000	12 812 000	12 247 000	565 000	13 466 000
Driftsutgifter	28 070 000	26 332 000	17 987 000	8 345 000	19 212 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	37 097 000	39 144 000	30 234 000	8 910 000	32 678 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 564 000	-7 939 000	-18 201 000	10 262 000	-20 276 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-200 000	-141 000	0	-141 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 764 000	-8 081 000	-18 201 000	10 120 000	-20 276 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	33 333 000	31 063 000	12 033 000	19 030 000	12 402 000

Økonomiseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,28%	1,84%	4,12%	1,82%	4,93%	6,75%	
Nov 2020	3,66%	6,15%	9,81%	1,98%	4,02%	6,01%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er lavere enn samme periode i fjor. Det er forventet at nivået på langtidsfraværet vil vare en periode framover. Det pågår et utbrudd av luftveissykdommer i kommunen, som også berører økonomiseksjonen. Enheten har lav terskel for hjemmekontor ved luftveissymptomer som et tiltak på å holde sykefraværet lavt.

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 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	15 392 000	13 871 000	14 589 000	-717 000	16 026 000
Driftsutgifter	2 650 000	2 813 000	3 621 000	-808 000	1 768 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 041 000	16 684 000	18 210 000	-1 525 000	17 794 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 216 000	-3 977 000	-3 754 000	-223 000	-4 095 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-535 000	-496 000	0	-496 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 751 000	-4 473 000	-3 754 000	-719 000	-4 095 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 290 000	12 211 000	14 456 000	-2 245 000	13 699 000

Resultat og årsprognose

Det forventes et mindreforbruk på 2,0 mill. kroner til årsslutt.

Avvik

Mindreforbruket skyldes vakanser og sykelønnsrefusjon som ikke er brukt til vikarer, samt høyere salgsinntekter enn budsjettet på enheten.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

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

Servicetorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,05%	0%	2,05%	3,48%	8,84%	12,33%	
Nov 2020	1,51%	2,57%	4,08%	2,8%	2,05%	4,84%	

Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt høyt sykefravær.

Flere ansatte har helseutfordringer. Det meste av sykefraværet er ikke arbeidsrelatert, men noe av det kan relateres til høyt arbeidspress i forbindelse med vaksinerings situasjonen. Sentralbordet har hatt doubling av henvendelser i forhold til tidligere. Begge faste ansatte på sentralbordet er sykemeldte (2x50%-stillinger) og vikarer som har de nødvendige tilganger er enten også sykemeldte eller gått over til andre jobber. dette fører til at resten av staben må steppe inn og ta sentralbord og la andre oppgaver ligge.

Servicetorget er førstelinje og er involvert i kommunens tilbud til innbyggerne også når det gjelder smittevernstiltak med blant annet utdeling av hurtigtester og registrering av vaksinerings timer. Dette er med på å øke presset på de ansatte.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes med sammensatte tiltak for å holde sykefraværet så lavt som mulig. Vi har fått leid inn flere 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 i 2021.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	4 520 000	4 909 000	4 312 000	598 000	4 745 000
Driftsutgifter	251 000	184 000	313 000	-129 000	341 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 770 000	5 094 000	4 624 000	469 000	5 086 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-68 000	-29 000	-212 000	182 000	-231 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-34 000	-198 000	0	-198 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-102 000	-227 000	-212 000	-15 000	-231 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 668 000	4 866 000	4 413 000	454 000	4 855 000

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Ingen vesentlige avvik.

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

Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

FELLES AVSETNINGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	-7 713 000	2 282 000	0	2 282 000	0
Driftsutgifter	6 294 000	37 018 000	123 799 000	-86 780 000	135 053 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	-1 419 000	39 300 000	123 799 000	-84 498 000	135 053 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 075 000	-41 906 000	-132 645 000	90 738 000	-145 985 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 075 000	-41 906 000	-132 645 000	90 738 000	-145 985 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-7 494 000	-2 606 000	-8 846 000	6 240 000	-10 932 000

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

Regnskapsføring av koronarelaterte utgifter vil bli ført på dette rammeområdet i desember.

EKSTERNE ENHETER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kristiansund Havnekaske
- 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 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	20 985 000	22 968 000	21 755 000	1 213 000	25 299 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	20 985 000	22 968 000	21 755 000	1 213 000	25 299 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-2 000	0	-2 000	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	-2 000	0	-2 000	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 985 000	22 966 000	21 755 000	1 211 000	25 299 000

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

OPPVEKST

Kommunalsjefens kommentar

Koronasituasjonen per november:

Det er ordinær drift i alle skoler og barnehager. Det følges nasjonale retningslinjer for nedjustert TISK med økt beredskap, og kommunen sine smittevernvedtak. Skolene og barnehagene får direkte oppfølging fra kommunen sitt smittevernteam. Enheten Barn, familie, helse er sentral i kommunens massevaksinering.

Generelt:

Det blir fra enhetene meldt om økende tilrådinger om spesialpedagogiske tiltak for barn i barnehager og skoler. Økte tiltak utfordrer de økonomiske rammene. Fornyelse i samspillet mellom tjenestene i oppvekstsektoren må utvikles og gjennomføres. Det er besluttet å gå inn i ny læringsløype i Oppvekst Nettverk Nordmøre "Læringsmiljø og inkludering" med alle skolene, barnehagene og PPT i Kristiansund.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,97%	3,46%	6,43%	2,39%	6,37%	8,76%	
Nov 2020	3%	5,94%	8,94%	2,26%	5,35%	7,61%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er hittil i år på 8,78 % og noe økende. Sykefraværet er høyere enn sammenlignet med i fjor. Skolene har generelt lavere sykefravær, enn Barnehager og Barn, familie, helse. Enkelte enheter har svært høyt sykefravær, med ulike årsaker til dette. Det jobbes i alle enheter for å redusere sykefraværet, eller opprettholde et lavt fravær.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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

Forventninger:

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

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

Mål:

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	405 577 000	419 929 000	384 726 000	35 203 000	423 324 000
Driftsutgifter	170 512 000	165 348 000	170 803 000	-5 455 000	194 004 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	576 089 000	585 276 000	555 529 000	29 748 000	617 328 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-73 220 000	-80 162 000	-76 253 000	-3 908 000	-91 789 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-18 083 000	-16 339 000	-736 000	-15 603 000	-803 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-91 303 000	-96 501 000	-76 989 000	-19 512 000	-92 592 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	484 786 000	488 776 000	478 540 000	10 236 000	524 736 000

Resultatet årsprognose

Oppvekstsektoren per november viser en svak forbedring av den økonomiske situasjonen, men et vesentlig merforbruk på ca 10 mill. kroner.

Årsprognose fra enhetene viser et forventet merforbruk på ca 6,6 mill. kroner. Flere enheter viser forbedringer i sin resultatvurdering. Samlede vurderinger viser ungdomskolene som peker på økonomisk balanse, variasjon mellom barneskolene, en positiv utvikling innen voksenopplæring og merforbruk i barnehager og barnevern. Avviket på Barn, familie, helse mellom vesentlig merforbruk per november, og et lavere årsestimat skyldes koronakostnader. Totalt vil oppvekstsektoren få et merforbruk i 2021.

Overskridelsene er, som ved forrige rapportering, i all hovedsak knyttet til mer bruk av spesialpedagogiske tiltak i skoler og barnehager og flere tiltak i barnevernet.

Sektoren må jobbe med å forandre arbeidsmetoder og samspill mellom enheter innen oppvekstområdet, og tverrsektorielt samarbeid.

Avvik

Ansvar	Per november 2021	Prognose for 2021
PP-Tjenesten	-2 651 000	0
Grunnskole felles	258 000	1 500 000
Allanengen skole	393 000	-100 000
Bjerkelund skole	-1 149 000	-1 450 000
Dalabrekka skole	-2 323 000	-1 800 000
Rensvik skole	-1 416 000	-1 000 000
Dale barneskole	-930 000	-800 000
Frei skole	-57 000	-200 000
Gomalandet skole	-587 000	-800 000
Innlandet skole	-150 000	-50 000
Nordlandet barneskole	380 000	0
Atlanten ungdomsskole	219 000	0
Frei ungdomsskole	-37 000	0
Nordlandet ungdomsskole	669 000	0
Voksenopplæring	2 258 000	2 000 000
Barnehager og opplæringstjenesten	620 000	-2 200 000
Barn, familie, helse	-8 653 000	-1 750 000
SUM	-13 156 000	-6 650 000

Tiltak og konsekvenser

Spesialundervisning:

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

Barnehagene melder som samme type utvikling, og påfølgende budsjettoverskridelser. Tiltak er satt i verk for vedtaksvurderinger.

Enhetslederne og kommunalsjef må identifisere måter å planlegge, organisere og lede spesialpedagogisk arbeid på, som reduserer kostnadene. Samspillet mellom både tjenestene i oppvekstsektoren og i/ mellom andre sektorer må forandres og forbedres. Tiltak som iverksettes må være virkningsfulle.

Tidlig innsats og tilpasset opplæring:

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

Barnevernsreformen - en oppvekstreform:

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

Mål med reformen:

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

PP-TJENESTEN

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Førskoleteam
- Grunnskoleteam
- Videregående skoleteam
- Veiledningsteam

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	3,1%	0%	3,1%	1,36%	2,36%	3,72%	
Nov 2020	0,25%	0%	0,25%	1,15%	4,42%	5,56%	

Status og utviklingstrekk

Samlet sykefravær hittil i 2021 på 3,72 %, sammenlignet med 5,56 % til samme tid i 2020. Ligger godt under kommunens felles målsetting om et samlet sykefravær på under 8,5 %. Noe økning i sykefravær i løpet av de første månedene av 2021, men trenden oppsummert hittil i år viser lavere fravær og fraværet er fremdeles relativt stabilt på lavere nivå. Økt sykefravær fra siste uke i november vil vedvare over i desember måned, og gi seg nokså stort utslag i desemberfraværet.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 418 000	14 384 000	14 271 000	112 000	15 704 000
Driftsutgifter	2 601 000	2 336 000	2 393 000	-57 000	3 137 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 019 000	16 720 000	16 664 000	55 000	18 841 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 380 000	-6 862 000	-6 659 000	-203 000	-10 258 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-452 000	-122 000	0	-122 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 831 000	-6 984 000	-6 659 000	-325 000	-10 258 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 187 000	9 736 000	10 006 000	-270 000	8 583 000

Resultat og årsprognose

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

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: I 2021 dekkes underbudsjetterte lønnsrammer (fra lokalt lønnsoppgjør 2019 hvor det ble tatt tak i et mangeårig etterslep i lønnsutviklingen i PPT) opp med bruk av tidligere avsatte fondsmidler. I løpet av 2022 må det jobbes sammen med eierkommunene for å finne en annen løsning for å dekke opp lønnsutgiftene, samt med å rigge PPT økonomisk for å svare ut utvidet mandat og overtagelse av oppgaver fra Statped (jfr. Meld.St. 6 (2019-2020)).

GRUNNSKOLER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Grunnskole felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	1 406 000	2 292 000	1 419 000	873 000	1 560 000
Driftsutgifter	6 847 000	7 673 000	6 720 000	953 000	12 653 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 253 000	9 966 000	8 139 000	1 826 000	14 213 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-512 000	-2 005 000	79 000	-2 084 000	250 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	1 000	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-511 000	-2 005 000	79 000	-2 084 000	250 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 742 000	7 961 000	8 219 000	-258 000	14 463 000

Resultat og årsprognose

Grunnskole felles forventer å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak er satt inn. Konsekvenser for brukere av tjenesten: Ingen

Allanengen barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,6%	3,08%	4,68%	2,28%	4,49%	6,77%	●
Nov 2020	3,93%	3,8%	7,73%	2,09%	3,55%	5,64%	●

Status og utviklingstrekk

Det totale fraværet så langt i år er på 6,77 %. Enheten ligger under kommunens målsetting på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har en tredelt strategi:

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

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	20 686 000	20 838 000	19 214 000	1 624 000	21 147 000
Driftsutgifter	2 038 000	2 249 000	3 073 000	-824 000	3 359 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 724 000	23 087 000	22 287 000	800 000	24 506 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 289 000	-2 896 000	-2 519 000	-376 000	-2 680 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-386 000	-816 000	0	-816 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 675 000	-3 712 000	-2 519 000	-1 193 000	-2 680 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 049 000	19 375 000	19 768 000	-393 000	21 826 000

Resultat og årsprognose

Tall per november viser et merforbruk på kroner 393 000. Stipulerer et merforbruk på ca. kroner 100 000 ved årsslutt. Enheten har tidligere rapportert et mye større merforbruk, men i hovedsak grunnet økte sykerefusjoner og lite innleie av vikar, har vi greid å hente inn mye av merforbruket.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

Bjerkelund barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,31%	0,85%	2,17%	2,59%	2,68%	5,26%	
Nov 2020	2,34%	5,72%	8,06%	2,29%	6,29%	8,58%	

Status og utviklingstrekk

Lavt sykefravær godt innenfor målsetting.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 928 000	17 532 000	15 612 000	1 920 000	17 183 000
Driftsutgifter	1 264 000	1 245 000	1 229 000	15 000	1 298 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 192 000	18 777 000	16 841 000	1 935 000	18 481 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 374 000	-1 806 000	-1 456 000	-350 000	-1 600 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 397 000	-436 000	0	-436 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 771 000	-2 242 000	-1 456 000	-786 000	-1 600 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 421 000	16 535 000	15 386 000	1 149 000	16 881 000

Resultat og årsprognose

Utviklingen har i hele år vært negativ, med et økt merforbruk etter oppstart nytt skoleår. Stipuleres til 1,45 mill. kroner.

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

Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter.

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

Tiltak og konsekvenser

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

Dalabrekka barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	5,34%	3,58%	8,92%	3,78%	8,37%	12,15%	
Nov 2020	5,18%	4,18%	9,35%	3,15%	3,65%	6,81%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har dette året hatt en økende fraværestrend, og skolen ligger hittil i år over kommunens IA-mål og over fjoråret. Vi ser igjen en positiv trend på kortsiktig fravær.

Vi har flere som har vært sykemeldt grunnet langvarig sykdom, flere er nå tilbake i jobb, men fortsatt har er to flere som er langtidssykemeldt. To har gått fra sykemelding til svangerskapspermisjon.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	20 311 000	22 141 000	18 211 000	3 930 000	20 043 000
Driftsutgifter	2 033 000	2 233 000	2 969 000	-736 000	3 189 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 343 000	24 373 000	21 180 000	3 194 000	23 232 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 686 000	-1 875 000	-2 021 000	146 000	-2 210 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-873 000	-1 017 000	0	-1 017 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 558 000	-2 892 000	-2 021 000	-871 000	-2 210 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 785 000	21 481 000	19 158 000	2 323 000	21 022 000

Resultat og årsprognose

Årsprognose: Det ventes at enheten får et merforbruk på 1,8 mill. kroner. Da forutsettes det at enheten blir kompensert med utgifter knyttet til c19.

Avvik

Endret elevmasse gjør at det kreves mer bruk av ressurser. Det vil øke dette året. 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 innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Det er mangel på vikarer, både utdannede og andre.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

Enheten har fått tilført en styrking på kroner 600 000.

Rensvik barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,16%	0,37%	1,53%	2,66%	2,56%	5,22%	●
Nov 2020	4,21%	8,34%	12,54%	2,41%	4,65%	7,06%	●

Status og utviklingstrekk

Enheten har et samlet sykefravær på 5,22 %, noe som er lavere enn i fjor (7.06 %). Korttidsfraværet er lavt, 2,66 %. Dette er koronarelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 892 000	18 149 000	16 326 000	1 823 000	17 969 000
Driftsutgifter	1 556 000	2 168 000	2 366 000	-198 000	2 535 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 448 000	20 318 000	18 692 000	1 625 000	20 505 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 467 000	-2 028 000	-2 027 000	0	-2 561 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-460 000	-209 000	0	-209 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 928 000	-2 236 000	-2 027 000	-209 000	-2 561 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 520 000	18 081 000	16 665 000	1 416 000	17 944 000

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på 1,4 mill. kroner. Årsprognose er 1 mill. kroner i merforbruk. Enheten mangler sykefraværerefusjoner og refusjon fra gjesteelev samt refusjon av pensjon.

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. Dette medfører cirka 25-34 elever på hvert trinn. Skolen er da inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Enheten har et sterkt begrenset bygg. Elevtallet på SFO går nedover med påfølgende sviktende inntekter. Dette skoleåret har enheten hatt ekstra kostnader i overvåkningskameraer. Dette er nødvendig da skolen har hatt stor belastning/kostnad på hærverk. Skoleåret 2020/2021 blir også budsjettbelastet med to leirskoler grunnet Covid-situasjon. I løpet av året er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for.

Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Nedbemanning samt rasjonalisering av ledelse/administrasjon.
- Nedbemanning lærere/assistenter.
- 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.

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

Det haster med å få bygget ny barneskole på Frei.

Dale barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	5,11%	2,45%	7,56%	2,51%	5,42%	7,93%	
Nov 2020	4,19%	3,15%	7,35%	2,55%	2,86%	5,41%	

Status og utviklingstrekk

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

Vi har mye korttidsfravær (luftveissymptomer) for tiden, både blant elever og ansatte, og det har vært krevende å få driften til å gli godt.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger retningslinjene for oppfølging av sykemeldte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	31 783 000	31 616 000	29 603 000	2 013 000	32 578 000
Driftsutgifter	1 945 000	2 270 000	2 115 000	155 000	2 226 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	33 728 000	33 886 000	31 718 000	2 168 000	34 804 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 933 000	-3 348 000	-3 187 000	-161 000	-3 997 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-718 000	-1 077 000	0	-1 077 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 651 000	-4 425 000	-3 187 000	-1 238 000	-3 997 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	30 077 000	29 461 000	28 531 000	930 000	30 807 000

Resultat og årsprognose

Vi driver svært nøkternt, og noen mener at vi driver altfor stramt. Vi er pliktige til å holde budsjettrammen, og har samtidig lovkrav om spesialundervisning og lærernorm vi må forholde oss til. Grunnbemanningslæren utfordrer også budsjettet.

Siden forrige månedsrapport, har vi fått godskrevet kroner 917 000 for lønnsoppgjør og prisvekst. Antar at vi ved årets slutt vil ende på et minus på rundt kroner 800, men det er usikkerhet rundt pensjonsutgifter.

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

Tiltak og konsekvenser

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

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

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

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

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

Frei barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,55%	3,63%	5,18%	1,2%	1,48%	2,68%	
Nov 2020	1,96%	0%	1,96%	0,53%	2,49%	3,02%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for november har steget og er høyere enn enheten har hatt over tid. Vi har hatt noen langtids-sykemeldte, men de er heldigvis på vei tilbake i full jobb igjen. Ser man på totalen gjennom året så langt, så er den veldig bra.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	11 603 000	12 074 000	11 303 000	771 000	12 440 000
Driftsutgifter	1 155 000	1 272 000	1 641 000	-369 000	1 759 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 759 000	13 346 000	12 943 000	402 000	14 199 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 354 000	-1 633 000	-1 400 000	-233 000	-1 633 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-396 000	-112 000	0	-112 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 750 000	-1 745 000	-1 400 000	-345 000	-1 633 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 009 000	11 600 000	11 544 000	57 000	12 566 000

Resultat og årsprognose

Regnskapet for november viser et merforbruk på ca. kroner 57 000. Forventet årsresultat er et merforbruk på kroner 1-200 000, noe som er en nedjustering fra tidligere rapporteringer.

Avvik

Det er lønn/sosiale utgifter som er hovedårsaken til det negative avviket. Noe av årsaken til dette er at vi har økt bemanningen både i skole og SFO, grunnet bemanningsnormer og ressurskrevende elever (se tidligere rapporter). Vi har positive avvik når det gjelder brukerbetaling SFO og drift.

Tiltak og konsekvenser

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

Gomalandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,32%	0%	2,32%	1,33%	5,72%	7,05%	
Nov 2020	3,7%	10,81%	14,51%	1,33%	3,86%	5,19%	

Status og utviklingstrekk

Gomalandet skole har opplevd at sykefraværet frem til skolestart høsten 2021 var stigende sammenlignet med forrige år. Flere av disse forholdene er nå avklart gjennom fødselspermisjoner, arbeidsavklaring og endelig avklaring på arbeidsførhet/uførhet. Med mange ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. Enheten har hatt minimalt fravær knyttet til koronaforhold. Med langtidssykemeldte ved enhet med forholdsvis få ansatte, gir dette store utslag i sykefraværstatistikken. Ikke noe av fraværet er relatert/knyttet til arbeidsplassrelatert fravær. For den siste måneden har vi registrert en dal fravær knyttet til forkjølelse/influensa/luftveier for ansatte inkl. 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 NAV etter gjeldende retningslinjer i oppfølgingsarbeidet rundt sykemeldte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 492 000	15 002 000	13 866 000	1 136 000	15 262 000
Driftsutgifter	1 404 000	1 617 000	1 259 000	357 000	1 453 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 896 000	16 619 000	15 125 000	1 493 000	16 715 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 322 000	-1 593 000	-1 440 000	-153 000	-1 531 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-416 000	-1 056 000	-303 000	-754 000	-330 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 737 000	-2 649 000	-1 743 000	-906 000	-1 861 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 158 000	13 969 000	13 383 000	587 000	14 854 000

Resultat og årsprognose

Gomalandet skole rapporterer merforbruk for 2021. Per oktober stemmer ikke tallene blant annet grunnet periodisering og forsinkelse i refusjoner. På rapporteringstidspunktet er heller ikke lønn for måneden/desember kjørt. Forventet merforbruk for 2021 stipuleres slik situasjonen er per nå til å bli kroner 800 000. Dette er bedre enn tidligere rapportert!

Avvik

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

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

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

Gomalandet skole har gjennom det tidligere gjennomførte levekårsprosjektet i Kristiansund fått avdekket og påvist store levekårsforskjeller og utfordringer i bydelen. 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 greit.

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

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

Tiltak og konsekvenser

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

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

Budsjettjustering

Enheten fikk tilført kroner 1 000 000 som fordeling fra buffer i september, likevel har vi rapportert merforbruk for året under ett - gjennom året har vi klart å ta ned det meldte overforbruket - nå rapporterer enheten et overforbruk lik kroner 800 000 for 2021. Det er særdeles krevende å gi et forsvarlig tilbud gitt dagens situasjon.

Innlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	4,01%	6,79%	10,8%	1,97%	1,98%	3,94%	
Nov 2020	0,81%	4,26%	5,07%	1,42%	5,81%	7,24%	

Status og utviklingstrekk

Fravær for november er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2021 er lavere enn året før. Vi ligger under kommunens mål på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Bevissthet rundt arbeidsnærvær i personalgruppa. Tilrettelegging og tett dialog mellom ansatte og leder. Oppfølging av rutiner ved sykefravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	10 450 000	10 184 000	9 573 000	611 000	10 536 000
Driftsutgifter	1 085 000	1 033 000	1 326 000	-293 000	1 421 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 534 000	11 217 000	10 899 000	317 000	11 957 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 385 000	-1 259 000	-1 365 000	106 000	-1 489 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-366 000	-273 000	0	-273 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 751 000	-1 532 000	-1 365 000	-168 000	-1 489 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 783 000	9 684 000	9 535 000	150 000	10 468 000

Resultat og årsprognose

Enheten har ifølge tabell et merforbruk på kroner 150 000 per november. Stipulerer et merforbruk på kroner 50-100 000 ved årsslutt.

Avvik

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

Avviket skyldes også manglende sykelønnsrefusjon og refusjon svangerskap for november. Likeledes er det manglende utleieinntekter knyttet til covid-19 restriksjoner.

Tiltak og konsekvenser

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

Større grep:

Større organisatoriske endringer utover enhetsleders myndighetsområde.

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

Nordlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,21%	5,84%	7,04%	3,05%	4,75%	7,8%	
Nov 2020	1,24%	5,8%	7,04%	2,03%	4,53%	6,56%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er høyere enn Visma HRM viser da flere egenmeldinger ikke er registrert. Dette vil vises ved rapportering i desember 2021.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Å forebygge uhelse: Det handler om å forhindre skader og sykdom. Oppfølging: Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging.

Bygg:

- Det er meldt inn behov til Eiendomsdrift om at luftkvaliteten er for dårlig, 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 renoverert 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 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 407 000	15 733 000	15 275 000	458 000	16 809 000
Driftsutgifter	1 584 000	1 850 000	2 044 000	-194 000	2 188 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 991 000	17 583 000	17 319 000	264 000	18 997 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 394 000	-1 607 000	-1 518 000	-89 000	-1 653 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-928 000	-555 000	0	-555 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 322 000	-2 162 000	-1 518 000	-644 000	-1 653 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 669 000	15 421 000	15 802 000	-380 000	17 344 000

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå pluss.

Tiltak og konsekvenser

- Lagt om organiseringen av spesialundervisningen. Svakere læringsutbytte.
- Har få timer med særskilt norsk - usikker på hva konsekvensene på sikt kan bli. Dårligere norskkunnskaper, dårligere muligheter til å fullføre videregående opplæring - vansker med å få jobb.
- Riktig ansatt på riktig plass - fører til stabilitet for elever og andre ansatte - fører igjen til færre utfordrende elever og lavere sykefravær.
- Enheten har "lånt" ut merkantil i 30 %.

Atlanten ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,2%	3,68%	4,88%	1,77%	5,64%	7,42%	
Nov 2020	1,51%	5,08%	6,59%	1,63%	5,74%	7,36%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. Likevel; vi startet opp skoleåret med noen langtidssykemeldte, som påvirker statistikken negativt og dette vil nok vedvare dessverre noe utover høsten. Vi har strevd denne høsten med å opprettholde undervisningen og spes.ped. Likevel så har vi klart dette til tross for uvanlig mye fravær. Mange omdisponeringer innenfor staben er gjort denne høsten. Vi berømmer staben for fleksibilitet og velvillighet.

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 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	26 610 000	27 886 000	25 005 000	2 881 000	27 471 000
Driftsutgifter	2 137 000	2 658 000	3 085 000	-427 000	3 296 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	28 746 000	30 544 000	28 090 000	2 454 000	30 767 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 794 000	-2 602 000	-1 467 000	-1 135 000	-1 730 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-775 000	-1 538 000	0	-1 538 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 570 000	-4 139 000	-1 467 000	-2 673 000	-1 730 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	26 177 000	26 405 000	26 623 000	-219 000	29 037 000

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn, likevel ser vi at vi ikke klarer å holde lærernormen. Avvik her er 0,5 årsverk. Vi har også to som er gått ut i svangerskapspermisjon, har lyst ut to ganger, men svake søkertall per i dag.

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	3,3%	1,11%	4,41%	2,09%	2,9%	4,99%	
Nov 2020	1,74%	4,5%	6,25%	1,5%	3,52%	5,02%	

Status og utviklingstrekk

Det totale fraværet så langt i år er på 4,99 %. Enheten ligger under kommunens målsetting på grønn sone. Det har vært en økning fra forrige måned. Årsak:

- Det har vært fravær knyttet til testing av koronasymptomer.
- Vi har et ungt personal med små barn. Det har vært mye fravær knyttet til ansatte med sykt barn.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten jobber med å ha en tredelt strategi:

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

Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. Alle ansatte er kjent med reglene, og følges opp ved jevnt eller høyt fravær. De som er sykemeldt følges tett opp og målet er at de skal komme rasket mulig tilbake på jobb. Lederteamet har fleksibilitet og tilrettelegging i fokus. Vi ønsker å komme i forkant av at ansatte sykemelder seg.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	22 557 000	22 692 000	21 450 000	1 242 000	23 609 000
Driftsutgifter	1 366 000	1 617 000	2 194 000	-578 000	2 334 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	23 923 000	24 308 000	23 644 000	665 000	25 943 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 603 000	-3 191 000	-2 700 000	-491 000	-2 874 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 193 000	-524 000	-388 000	-136 000	-423 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 796 000	-3 715 000	-3 088 000	-627 000	-3 297 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 127 000	20 593 000	20 556 000	37 000	22 646 000

Resultat og årsprognose

Vi forvente å gå i balanse.

Avvik

Vi avviker ikke fra budsjettet.

Tiltak og konsekvenser

Vi har høye lønnsutgifter på grunn av de som nå ansettes er oftest lektorer og lektorer med tillegg. Det blir i det videre arbeidet viktig å rekruttere lærer med riktig kompetanse og utdanning.

Nordlandet ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,26%	3,97%	6,23%	1,73%	4,27%	6%	
Nov 2020	2,42%	6,34%	8,76%	2,09%	4,42%	6,51%	

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 6,0 %. Totalt i november er sykefraværet 6,23 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ca. på enhetens mål på 6,0 %. En del av korttidsfraværet er korona-relatert.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Nærværstiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværsdag. Tilpassede arbeidsoppgaver på flere med deltidssykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år. Ekstra arbeidsmiljøkartlegging med tilhørende etterarbeid denne våren og utover høsten.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	26 109 000	27 277 000	26 087 000	1 189 000	28 768 000
Driftsutgifter	2 040 000	2 301 000	2 723 000	-422 000	2 898 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	28 149 000	29 577 000	28 810 000	767 000	31 666 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 287 000	-1 907 000	-1 146 000	-761 000	-1 400 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 035 000	-721 000	-46 000	-675 000	-50 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 322 000	-2 627 000	-1 192 000	-1 436 000	-1 450 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	25 827 000	26 950 000	27 619 000	-669 000	30 216 000

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et mindreforbruk på kroner 669 000 per november.

Avvik

Større volum dette skoleåret, elevøkning og forsterka skoletilbud (FST), gjør at lønnskostnadene for høsthalvåret blir høyere enn for vårhalvåret. Enheten har noen utgifter belastet som følge av covid-19 i tillegg til noen uforutsette ekstrautgifter lønn juli-august 2021 (ca. 200 000). Refusjoner lønnsoppgjør noe større enn antatt. En del større regninger utestående - derfor fortsatt årsprognose 0,-.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. En del ekstra refusjoner og store regninger kommer i desember.

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

Voksenopplæring

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	4,74%	4,68%	9,41%	1,64%	9,49%	11,13%	
Nov 2020	1,59%	6,56%	8,15%	1,92%	1,79%	3,71%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Korttidsfraværet har økt i november, til 4,74 %. Dette ligger innenfor normal sesongvariasjon, året under ett er fortsatt korttidsfraværet meget lavt, og lavere enn fjoråret. Enheten har ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær hos et mindre antall ansatte. Langtidsfravær følges opp i henhold til retningslinjene i IA-plan.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 255 000	13 090 000	12 538 000	552 000	13 783 000
Driftsutgifter	4 098 000	3 963 000	3 764 000	199 000	3 816 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 353 000	17 053 000	16 302 000	751 000	17 599 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11 354 000	-11 291 000	-8 861 000	-2 430 000	-9 848 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-103 000	-578 000	0	-578 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-11 458 000	-11 869 000	-8 861 000	-3 009 000	-9 848 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 895 000	5 183 000	7 441 000	-2 258 000	7 751 000

Resultat og årsprognose

Enheten vil få et positivt årsresultat, sannsynligvis på i overkant av 2 mill. kroner.

Avvik

Den positive prognosen tilskrives i delvis sykepengerefusjoner, men hovedårsaken er en vesentlig større statlig tildeling enn budsjettet til prosjektet Jobbsjansen, i kombinasjon med stram økonomistyring.

Tildelingen i Jobbsjansen kan variere med flere millioner kroner fra år til år, og kommer først i 2. kvartal av året. Dette gir enheten store utfordringer i forhold til riktig årsbudsjettering. Tildelte midler i Jobbsjansen må anvendes i tildelingsåret. Ubenyttede midler vil ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet kunne overføres til neste kalenderår, med den konsekvens at neste års tildeling da vil bli lavere.

Det er usikkert om hele årets tildeling blir anvendt, og enheten ber derfor om en øremerket fondsavsetning på 1 mill. kroner for å ta høyde for potensielle regnskapsmessige konsekvenser neste år.

Tiltak og konsekvenser

Anmodning om fondsavsetning.

BARNEHAGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	3,71%	4,83%	8,54%	2,93%	9,58%	12,51%	
Nov 2020	4,48%	7,58%	12,07%	3,13%	7,65%	10,78%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 12,51 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 10,78 %. 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.

Korttidsfraværet er fortsatt lavt. Gjenåpning av samfunnet, og mye smitte i samfunnet ser fortsatt ikke ut til å ha fått stor innvirkning på korttidsfraværet i november. Barnehagenes gode forebyggende tiltak kan være medvirkende til dette. Men, noe av langtidsfraværet kan være knyttet til økt smitte i samfunnet. Når det gjelder langtidsfraværet, jobbes det 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. Tilbakemeldinger fra lederne er at mye av fraværet er av en type det ikke er mulig å gjøre noe med. Lederne i enheten jobber kontinuerlig med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Tiltak for å bedre nærværet bygger på en tredelt strategi:

1. Å fremme helsen

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

2. Å forebygge uhelse

- Avvikssystemet skal brukes og tiltak settes inn for å forhindre skader og sykdom.
- Lederne i enheten kjenner til Arbeidsmiljøportalen.no og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet.
- Partene i IA-avtalen og fagmyndighetene har lagt frem sju bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022.

Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer. Lederne i barnehagene tar i bruk programmer for sin bransje.

3. Å rehabilitere på en effektiv måte

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Redusere sykefraværet med 2-4 % for å nå enhetens mål og målet i IA-avtalen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	83 206 000	86 580 000	78 870 000	7 710 000	86 849 000
Driftsutgifter	104 271 000	97 988 000	101 913 000	-3 925 000	112 784 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	187 477 000	184 568 000	180 783 000	3 785 000	199 633 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 266 000	-15 384 000	-15 370 000	-15 000	-16 175 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-5 157 000	-4 390 000	0	-4 390 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-18 422 000	-19 774 000	-15 370 000	-4 405 000	-16 175 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	169 054 000	164 794 000	165 414 000	-620 000	183 458 000

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 2,2 mill. kroner i merforbruk.

Som informert i tidligere månedsrapporteringer, har det kommet til flere uforutsette utgifter. Budsjettrammen er for liten til å kunne dekke alle de lovpålagte utgiftene enheten har. Lovpålagte utgifter gjelder følgende:

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

Regnskap etter 11 måneder i 2021 viser at enheten kan få et sluttresultat på 2.2 mill. kroner i merforbruk, men fortsatt noe usikkerhet her. Det er knyttet stor usikkerhet til merutgifter til spesialpedagogiske tiltak. Vi er i gang med å tenke annerledes rundt spesialpedagogiske tiltak, men det vil ikke få effekt før i 2022.

Avvik

Merforbruket ser ut til å ha hovedsakelig sammenheng med:

- Flere barn i barnehagene per 15.12.20. Dette danner grunnlag for kommunalt tilskudd til private barnehager 2021 og bemanning i de kommunale barnehagene.
- Økning i redusert foreldrebetaling/søskenmoderasjon.
- Uforutsette personalmessige tiltak.
- Spesialpedagogiske tiltak. Vi mottar høsten 2021 en betydelig økning i sakkyndige tilrådninger, noe som er svært bekymringsfullt.

Tiltak og konsekvenser

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

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

Budsjettjustering

Tiltakene ovenfor vil kunne være med på å redusere ytterligere utgifter.

BARN - FAMILIE - HELSE

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,45%	4,82%	7,27%	2,29%	10,34%	12,63%	■
Nov 2020	1,6%	9,17%	10,77%	2,23%	8,33%	10,56%	■

Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger omtrent innenfor enhetens mål. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Forebyggende helsetjeneste har fortsatt lavt fravær (5,5 %) mens barneverntjenesten har høyt fravær (12,5 %). Det har vært en del langtidsfravær, men flere av disse er nå på vei tilbake i jobb igjen og vi ser en positiv tendens på fraværet ved inngangen til desember måned. Det er likevel høyt og det vil prioriteres fra HMS-gruppen og ledergruppen fremover. Korttidsfraværet er litt stigende, dette skyldes karantener og sykdom som en konsekvens av økt smitte og sykdom i vår region.

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. En stor del av fraværet i statistikken er langtidsfravær. I forebyggende helsetjeneste er alle stillinger besatt.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	57 466 000	62 460 000	56 103 000	6 357 000	61 611 000
Driftsutgifter	33 090 000	30 876 000	29 987 000	889 000	33 659 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	90 556 000	93 336 000	86 090 000	7 246 000	95 270 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-22 820 000	-18 876 000	-23 198 000	4 322 000	-30 400 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 428 000	-2 915 000	0	-2 915 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-26 249 000	-21 791 000	-23 198 000	1 407 000	-30 400 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	64 307 000	71 545 000	62 892 000	8 653 000	64 870 000

Resultat og årsprognose

Det anslås et merforbruk på 1,75 mill. kroner. I tillegg er utgifter ført på prosjekt massevaksinerings lagt inn i regnskapet, utgifter per november er det 5,65 mill. kroner.

Totalt har enheten 8,65 mill. kroner i merforbruk per november. Hvis vi legger sammen utgifter til massevaksinering (13139) og tapte inntekter på vaksinasjonskontoret tilsvarer dette 6,85 mill. kroner. Dette forventes refundert fra staten. Ut over dette er det 1,8 mill. kroner i merforbruk på tiltak i barneverntjenesten.

Avvik

Merforbruk skyldes:

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

Sykefraværsutgifter, spesielt i barneverntjenesten, er fortsatt svært høye.

På grunn av begrensninger i tilbud til befolkningen under pandemien er inntektene noe redusert, som for eksempel redusert bruk av tjenester. Dette kommer til uttrykk i regnskapet med manglende inntekt på kroner 1,2 mill. kroner til nå i år på manglende aktivitet på for eksempel vaksinasjonskontoret.

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

Tiltak og konsekvenser

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

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

HELSE OG OMSORG

Kommunalsjefens kommentar

Fortsatt ekstraordinær situasjon i og med langtidsfravær hos flere enhetsledere. Dette gjør svært mye av arbeidet, dialogen og prosessgjennomføring 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.

Rekruttering etter ny leder på Seksjon forvaltning, helse og omsorg (tidligere Tildeling og koordinering) lyktes ikke i første runde. Det er nå konstituert leder på seksjonen.

Nye enhetsledere i hjemmetjenesten (fra 1.10.2021) og i Bo og habilitering (fra 1.09.2021). Begge to har kommet godt i gang. Fem enhetsledere konstituerte.

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,55%	3,69%	6,24%	2,79%	9,04%	11,83%	
Nov 2020	3,05%	11,01%	14,06%	3,04%	9,31%	12,35%	

Når situasjonen ellers er svært krevende, er det hyggelig å notere at flere avdelinger ser ut til å jobbe godt med sitt nærværarbeid.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	603 241 000	625 278 000	544 591 000	80 687 000	598 722 000
Driftsutgifter	166 891 000	171 908 000	125 053 000	46 854 000	137 074 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	770 132 000	797 186 000	669 644 000	127 541 000	735 796 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-58 566 000	-69 390 000	-48 464 000	-20 926 000	-114 787 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-31 021 000	-30 529 000	0	-30 529 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-89 588 000	-99 919 000	-48 464 000	-51 454 000	-114 787 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	680 544 000	697 267 000	621 180 000	76 087 000	621 009 000

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

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

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Tildeling og koordinering

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	4,56%	0,76%	5,32%	2,71%	7,39%	10,1%	
Nov 2020	1,36%	7,12%	8,48%	2,16%	10,68%	12,84%	

Status og utviklingstrekk

Sykefravær er stabilt. Har nå to sykemeldinger. 2 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. Det er nå konstituert enhetsleder i enheten, jobber med støtte fra rådgivere og faglig ansvarlig.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes aktivt med arbeidsnærvær, og fokuseres på tiltak for å unngå merbelastning på den enkelte ansatte. Sykevikar er engasjert. 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.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sikre god involvering av ansatte i endringsprosesser.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	7 201 000	7 707 000	7 474 000	233 000	8 225 000
Driftsutgifter	194 000	192 000	592 000	-400 000	646 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 396 000	7 899 000	8 066 000	-167 000	8 871 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-52 000	-30 000	-38 000	8 000	-41 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-492 000	-311 000	0	-311 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-544 000	-341 000	-38 000	-303 000	-41 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 851 000	7 558 000	8 029 000	-470 000	8 830 000

Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

Helse og omsorg felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	30 446 000	22 411 000	18 335 000	4 076 000	20 002 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	30 446 000	22 411 000	18 335 000	4 076 000	20 002 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 793 000	-1 588 000	-694 000	-895 000	-757 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 793 000	-1 588 000	-694 000	-895 000	-757 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	28 653 000	20 823 000	17 641 000	3 181 000	19 245 000

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk ved årsslutt på 9,5 mill. kroner. Basert på totalbudsjettet på 16,4 mill. kroner så vil det med bakgrunn i kjøp fra staten, kjøp fra kommuner og kjøp fra private leveres et merforbruk ved årsslutt. Det vil jobbes intensivt mot å redusere de uventede kostnadene knyttet til overliggerdøgn i sykehus.

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2021 på kroner 5 167. Ved et gjennomsnitt på 150 døgn per måned, vil overliggerdøgn koste ca. kroner 775 000 per måned, og totalt ca. 9 mill. kroner i løpet av hele året. Per 3. kvartal ligger man på om lag 105 døgn per måned, erfaringsmessig vil 4. kvartal ligge noe høyere.

Måned	Antall innlagte pasienter	Antall pas. med ventedøgn	Antall ventedøgn
Januar	104	19	239
Februar	120	14	117
Mars	120	15	142
Sum 1.kvartal	344	48	498
April	106	13	67
Mai	83	12	108
Juni	119	12	43
Sum 2.kvartal	308	37	218
Juli	102	11	98
August	103	5	22
September	105	11	93
Sum 3.kvartal	310	27	213
Oktober	101	15	137

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

Kjøp fra kommuner:

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

- Tingvoll sykehjem - 2 korttidsplasser (avtale til 31.12.21, mulig videreføring).
- Gjemnes sykehjem - 8 korttidsplasser (økt med 1 plass fra 01.10.21, avtale til 31.12.21, mulig videreføring).
- Averøy kommune - 2 korttidsplasser (avsluttet 16.11.21).
- Tustna sykehjem - 5 langtidsplasser (avtale til juni 2023).

Det er ulik døgnpris som ligger til grunn for de ulike avtalene. Basert på et gjennomsnitt på 30 døgn per måned koster disse plassene ca. 1,4 mill. kroner per måned. Det er totalt sett en billigere løsning å leie plasser fra andre kommuner, enn å ha overliggere på sykehus. Dette med tanke på døgnpris. Det er også en bedre løsning for pasienten å unngå overliggerdøgn på sykehus. I løpet av 2021 vil kostnaden for de eksterne sykehjemsplassene være ca. 16,8 mill. kroner. Avtalen med Averøy kommune opphørte 16.11.21.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

Det oppleves stor mangel på institusjonsplasser, og et kontinuerlig press på tjenestene innenfor helse og omsorg. Vi har store utfordringer knyttet til mangel av korttidsplasser da langtidspasienter blokkerer korttidsplassene og en lang venteliste på pasienter som er innvilget langtidsopphold som venter på iverksetting av langtidsopphold. Behovet for langtidsplasser er prekært. Hovedandelen av kostnadene ligger til kjøp av eksterne sykehjemsplasser.

Responscenter

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	0,56%	0%	0,56%	2,93%	7,42%	10,34%	
Nov 2020	0%	0%	0%	0,5%	2,25%	2,75%	

Status og utviklingstrekk

Reduksjon i sykefravær- ingen langtidsfravær per dags dato.

Tiltak for å bedre nærværet

Medarbeidersamtaler hvor aktiviteter for å bedre jobbnærvær kartlegges. Seniorpolitiske tiltak med redusert stilling, og tilpasning av turnus. Eget prosjekt med helsefremmede turnus ved RRO. Ved smittevernteamet økes beredskapen frem mot jul og vi tar sikte på en robust bemanning fremfor å måtte hasteinnkalle mannskap ved utbrudd.

Igangsatt prosess med mål om sammenslåing av RRO inn i ny enhet; Storhaugen. Sammenslåingen skjer formelt 01.01.22, men det jobbes aktivt med prosess frem mot dette. ROS analyse er gjennomført i forkant.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Langtidsfravær i tillegg til sesongbasert fravær har gitt avdelingen økte utfordringer med å skaffe tilstrekkelig vikarer og derved økt bruk av overtidsgodtgjørelse.

3 ulike ansatte har i lange perioder vært omdisponert til annen enhet i forbindelse med pandemi. Mellom 80-90 ansatte har vært omdisponert eller tilsatt til smittevernteamet under pandemioppdraget og en midlertidig organisering av ny enhet har nå større varighet enn tidligere antatt. Smittevernteamet er blitt eget midlertidig verneområde.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	12 204 000	14 054 000	10 949 000	3 105 000	12 041 000
Driftsutgifter	3 390 000	2 123 000	1 167 000	956 000	473 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 594 000	16 177 000	12 116 000	4 061 000	12 514 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 068 000	-7 382 000	-2 100 000	-5 282 000	-8 014 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-98 000	-431 000	0	-431 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 166 000	-7 812 000	-2 100 000	-5 712 000	-8 014 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 428 000	8 365 000	10 016 000	-1 651 000	4 500 000

Resultat og årsprognose

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

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

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

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

SYKEHJEM

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,52%	4,81%	6,33%	2,61%	9,55%	12,16%	■
Nov 2020	2,1%	12,67%	14,77%	2,62%	7,07%	9,69%	■

Status og utviklingstrekk

Økende sykefravær høst 2020 og vinter/vår 2021. Noe skyldes koronafravær, i tillegg til økende sykemeldinger grunnet psykisk helse. Drøftet i overordnet HMS-gruppe: Mistenker nedsatt psykisk helse på bakgrunn av koronatrøtthet og ekstra arbeidspress i sykehjem. Per november er sykefraværet lavere sammenlignet med samme periode for 2020. Men sykefraværet er forventet å øke 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 settes i gang i begynnelsen av 2022. I tillegg vurderes Barmanhaugen 2. etg.

Normalisering av drift til høsten - 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 Kringsjø 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. Innføring av tydelige rutiner for sykefraværsoppfølging både ved egenmelding og sykemelding. Opplæring og tett oppfølging av avdelingsledere i sykefraværarbeidet, samt støtte og opplæring i den vanskelige samtalen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	121 202 000	135 062 000	122 382 000	12 680 000	134 560 000
Driftsutgifter	22 322 000	26 726 000	21 280 000	5 446 000	23 269 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	143 524 000	161 788 000	143 662 000	18 126 000	157 829 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-28 287 000	-27 381 000	-26 689 000	-692 000	-29 115 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 073 000	-6 759 000	0	-6 759 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-32 359 000	-34 140 000	-26 689 000	-7 451 000	-29 115 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	111 165 000	127 648 000	116 973 000	10 675 000	128 714 000

Resultat og årsprognose

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

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

Avvik

Rokilde har merforbruk på 3,4 mill. kroner. Omsorgsnivået til beboere er større enn forventet, resulterer i større behov for antall årsverk helsepersonell. Generell drift av bygget er ikke lagt inn i budsjett (fyringsolje, strøm, drift av velferdsteknologi med mer). Dette blir derfor et prøveår for drift. Sykehjemmene ligger an til et merforbruk på 3,2 mill. kroner ved årsslutt.

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

Enheten har økende bruk av vikarbyrå: Helsefagarbeidere og sykepleiere. Stor bekymring for rekruttering for begge faggrupper. Dette er hovedårsaken til merforbruket i tillegg til økt bruk av overtid samt sykefravær.

Tiltak og konsekvenser

Reduksjon av bemanning ved Rokilde er per i dag ikke mulig på grunn av forsvarlighet. Rekruttering må drøftes!

HJEMMETJENESTER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	3,48%	5,17%	8,65%	3,59%	11,58%	15,17%	
Nov 2020	4,69%	10,77%	15,46%	4,04%	11,11%	15,15%	

Status og utviklingstrekk

November viser 8,65 %, sammenlignet med november 2020 (15,46 %). Enhetens mål er i 2021 på 11 %. Totalt hittil i år sammenlignet med 2020 ligger på samme nivå. Flere avdelinger rapporterer om økning i fravær. Har vært mye korttidsfravær, samt flere sykemeldinger. Det rapporteres om flere kompliserte oppdrag med vanskelige etiske dilemma.

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

De to avdelingene med høyest sykefravær er avdelinger med 6-10 ansatte, hvor få sykemeldinger gir utslag i høy fraværspersent.

Utfordringer knyttet til vikartilgang i de 4 avdelingene som har mellom 20-25 % sykefravær. Med et så høyt sykefravær er enheten utfordret knyttet til å håndtere større kasus i hjemmene, som krever mye innsats over en lengre periode.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	119 067 000	116 673 000	96 981 000	19 692 000	106 607 000
Driftsutgifter	11 560 000	13 142 000	12 197 000	946 000	13 681 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	130 626 000	129 815 000	109 177 000	20 638 000	120 288 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 101 000	-2 227 000	-2 037 000	-191 000	-2 222 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-7 483 000	-7 728 000	0	-7 728 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-9 584 000	-9 956 000	-2 037 000	-7 919 000	-2 222 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	121 042 000	119 860 000	107 141 000	12 719 000	118 066 000

Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: 2,5 mill. kroner.

Foreløpig årsprognose: Merforbruk 4,5 mill. kroner - prognosen er usikker.

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.

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 multisyk. 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 koronarelaterte utgifter.
- Foreløpig beregnet refusjon ressurskrevende brukere med 4 mill. kroner.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon.
- Kompensasjon for lønnsoppgjør.

I tillegg vil tiltak som flere heldøgns plasser, flere avlastningsplasser for personer med demens og overføring av ansvar for Rokilde til Sykehjem og fellestjenester være viktige tiltak for årsprognose.

Merutgifter for rode 2 knyttet til Rokilde i år er på ca. kroner 650 000. Enhet Sykehjem og fellestjenester tok over ansvaret fra 07.06.21. Dette har ikke gitt forventet bedring, da øvrig pasientoppdrag ved samme rode har økt fra begynnelsen av juni, slik at netto effekt ble fraværende.

Hjemmetjenesten har fra januar 2021 - oktober 2021 hatt en økning på 200 vedtakstimer fordelt på de ulike rodene. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene.

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

Avvik

- Sykevikar, overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb, samt for å sikre forsvarlig drift av tjenestene.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per november kroner 974 000.
- Merkostnad knyttet til hansker og desinfeksjonsmiddel økt med flere hundre prosent på enheten, samt bandasjemateriell har en kraftig økning. Totalkostnader på konto medisinsk forbruksmaterieil har mer enn doblet seg i fjor, forventer at disse prisene ikke vil gå ned i 2021 da pandemien varer lengre enn vi forventet høsten 2020.
- For lav vikartilgang genererer økt overtidsforbruk for å yte lovpålagte tjenester.
- Gjennomsnittlig stilling fast ansatte er høy (85 %), og medfører lav kapasitet til å ta ekstra vakter blant fast ansatte før det utløser overtid.
- Tjenesten er marginalt bemannet med lavere fleksibilitet, noe som gjør oss sårbare ved fravær, og ved vedtaksøkning (sykere pasienter).
- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene.

Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.

- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.
- Enkelte roder hadde i 2020 opp mot 27 % dødsfall av pasienter - det vil si pasientene er syke og bor lenge hjemme før de dør. Dette er i tråd med nasjonale retningslinjer - men skaper utfordringer når bemanningen er marginal.
- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet 2020-2022 og er fremdeles ikke løst.
- For lav tilførsel i budsjett knyttet til prisvekst og lønnsoppgjør. Vil direkte påvirke årets og neste års budsjett.
- Stor økning av antall som mottar omsorgslønn, som er underlagt budsjettet til hjemmetjenesten.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

- Etablert 11 vikarpoolstillinger i perioden 2016-2018 som dekker primært svangerskapspermisjoner, langtidsfravær og vakante stillinger i påvente av rekruttering.
- Vakante stillinger lyses ut fortløpende, god rekruttering til ledige helsefagarbeiderstillinger, lavere rekruttering til ledige sykepleierstillinger. Status ledige sykepleierstillinger per november er 6 vakante.
- 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. Iverksatt ved rode 4 i november, rode 5 iverksatt april. Tiltaket deling av rode 4 og 5 har stor positiv effekt på sykefravær og avvik.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås 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.
- Andel brukere med elektroniske medisindispensere er 5 stk per november 2021.
- 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. Blant annet økning av antall som har behov for omfattende tjenester, og økt antall som mottar omsorgslønn. 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 regne med tydeligere krav fra tjenesten om nødvendige hjelpemidler i hjemmet.
- Hjemmetjenesten er for lavt bemannet etter det store nedtrekket på nesten 10 mill. kroner (5 % nedtrekk og tiltak i spareprosjektet fra 2019 til 2020). Fleksibiliteten som er nødvendig i Hjemmetjenesten er ikke til stede. Det vil si nye oppdrag/økning med syke pasienter stresser organisasjonen og fører til at Hjemmetjenesten trenger mer tid for å opprette et omfattende tjenestetilbud for krevende pasienter.
- Terminalpleie i hjemmet er mer utfordrende å utføre grunnet marginal bemanning kombinert med økende oppdrag generelt, men vi greier å utføre dersom sykefraværet i aktuelle avdeling ligger under 5 %.
- Lav vikartilgang medfører lavere kompetanse på deler av tjenestene i perioder med høyt fravær. Høyt fravær stresser organisasjonen i alle ledd.

PSYKISK HELSE OG RUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	3,46%	1,79%	5,26%	3,04%	7,92%	10,97%	■
Nov 2020	1,84%	11,88%	13,73%	2,94%	8,15%	11,09%	■

Status og utviklingstrekk

En positiv liten nedgang i sykefravær i forhold til samme periode i 2020, som da lå på et innslag på årsbasis på 11,09 %, noe som er langt utover kommunens målsetning i IA-avtalen på 8,5 %.

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

Vi har i perioden hatt sykemelding som er arbeidsrelatert til hendelser på jobb. Fra dags dato er ansatte tilbake 100% i sin stilling.

Vi har langtidssykemeldte som skyldes alvorlig sykdom.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten arbeider etter sykefraværstrutinene i kommunen. Økning ved enkelt avdelinger som Bergan, Ivar Aasen og administrasjonen samt oppfølgingsteam skyldes alvorlig sykdom og nedsatt psykisk helse. Imidlertid vil nok mesteparten være tilbake til ordinært arbeid etter endt rehabilitering.

Et tiltak som det er fokusert på er en strukturert opplæring i konfliktdependende kommunikasjon/ håndtering av utfordrende og svært krevende situasjoner, dette er gjennomført for alle ansatte i oktober/november.

Enheten har tilrettelagt for raskere tilbakeføring til arbeid for den enkelte ansatte, har og satt inn tiltak for å forebygge sykemelding i kortere perioder der dette har vært mulig.

HMS-gruppene er aktive på avdelingene og på enhetsnivå med faste møter.

Alle avdelingene er i gang med 10-faktor arbeidet i etterkant av undersøkelsen.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilfeller av langvarig og alvorlig sykdom gjør at en kan forvente at langtidsfraværet vil fortsette inn i 2022.

Korttidsfraværet skyldes korona og sesongforkjølelse.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	52 214 000	55 106 000	50 209 000	4 897 000	55 317 000
Driftsutgifter	8 727 000	14 485 000	-1 630 000	16 115 000	-1 911 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	60 940 000	69 592 000	48 579 000	21 012 000	53 406 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 604 000	-2 294 000	-941 000	-1 354 000	-17 303 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 745 000	-2 697 000	0	-2 697 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 348 000	-4 991 000	-941 000	-4 051 000	-17 303 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	54 592 000	64 600 000	47 639 000	16 961 000	36 103 000

Resultat og årsprognose

Enhetens resultat for året 2021 anslås til et merforbruk tilsvarende 10 mill. kroner.

Avvik

Lønnsart	Betegnelse	Merforbruk	Merknad
10	Tillegg	-82 000	Helligdag, kveld natt
	Sykevikar/svangerskap/andre vikarer	-650 000	Etter refusjon
	Ferievikarer	-1 800 000	
	Overtid	-400 000	
13	Kjøp fra private	-8 100 000	En vi få refusjon fra staten
11	Leasing	-1 100 000	Underbudsjetert
	Underbudsjetert i boligfellesskap	-1 800 000	
14	Budsjettjustering/nedtrekk	-3 265 947	

Ett boligfellesskap har en merutgift knyttet til husleie og strøm anslagsvis på totalt kroner 348 000. Enheten har også fått en merbelastning på husleie på lokalene i Øvre Enggt. 8 på kroner 197 000, da husleie siste kvartal 2020 først ble belastet i 3. kvartal 2021. I tillegg er det merutgift knyttet til leasing av velferdsteknologi, i form av HMS-sikring av personell (overfallsalarmer), digitalt tilsyn, og medisindispenser på totalt kroner 532 800.

Det er i budsjettet for 2021 budsjettet med inntekt på kroner 500 000 fra salg av tjenester til andre kommuner. Dette er urealistisk på grunn av bortfall av funksjon (årsverket er fjernet).

Tiltak og konsekvenser

Konsekvensen er at vi går inn i 2022 med -10 mill. kroner.

VELFERD

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrertjeneste

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,82%	6,12%	7,93%	1,68%	11,44%	13,12%	
Nov 2020	2,03%	10,22%	12,25%	1,92%	6,02%	7,95%	

Status og utviklingstrekk

I forhold til fjoråret er fraværet totalt redusert, både korttid og langtid. Dette er positivt. Vi har noe langtidsfravær som ikke er jobberelatert og som forventes å gå over lang tid videre fremover også.

Tiltak for å bedre nærværet

Ledelse jobber sammen med vernetjeneste, tillitsvalgte og arbeidslivssenteret med fokus på nærvær, vurdering av tiltak med mer for å redusere fraværet. Særlig oppfølging av ett team. Har i tillegg siste måned hatt gjennomgang av bedriftshelsetjeneste på alle kontorplasser (regulert arbeidsstol, bord, lys og fått vurdert behov for tilrettelegginger).

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Har gått noe ned.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	32 002 000	28 071 000	28 682 000	-611 000	31 479 000
Driftsutgifter	23 671 000	19 016 000	22 366 000	-3 350 000	26 104 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	55 673 000	47 087 000	51 048 000	-3 961 000	57 583 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 303 000	-2 632 000	-2 729 000	98 000	-4 480 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-728 000	-1 300 000	0	-1 300 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 031 000	-3 931 000	-2 729 000	-1 202 000	-4 480 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	51 642 000	43 156 000	48 319 000	-5 163 000	53 103 000

Resultat og årsprognose

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

Avvik

I pluss på lønn. Noe skyldes midler fra Statsforvalteren til prosjektmidler. De må settes på fond og skal fordeles fra august 2021 til og med juli 2022. Blir gjort før årsskiftet. Lønn for konstituert enhetsleder fra juli 2021 og avdelingsleder fra november 2021 skal refunderes til stat, noe som ikke er gjort enda. Blir gjort før årsskiftet.

Det regnes feil på merverdiavgift - blir regnet på de som er i stønadsprogram (kvalifiserings- og introduksjonsprogram).

Er på pluss i drift, men det skyldes periodisering av husleie. Mangler fortsatt betaling for siste kvartal.

Kommer flere utgifter i forbindelse med nye bosettinger nå i november og desember. Vil gå i balanse.

BO OG HABILITERING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,82%	3,21%	6,03%	2,68%	8,72%	11,4%	
Nov 2020	2,95%	11,06%	14,01%	3,19%	10,15%	13,35%	

Status og utviklingstrekk

Oversikten viser at enheten fortsatt har synkende trend, selv om tallene fra oktober til november er svakt økende. Dette skyldes i all hovedsak mye korttidsfravær relatert til luftveislager hos både voksne og barn.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 7-17 %. 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, 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.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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.

Det er avholdt et fellesmøte for alle tillitsvalgte i enheten for å informere om pågående prosesser og hente innspill til det videre HMS-arbeidet.

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 sykefraværsarbeid i enheten gjennom avdelingsledermøtene våre.

Resultat av 10-faktorundersøkelsen vil være gode rettesnorer i det videre arbeidet med å styrke arbeidsmiljøet og indirekte forebygge sykefravær.

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

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 nye tiltak, da disse inngår i et langsiktig perspektiv.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	177 906 000	184 295 000	157 520 000	26 775 000	173 133 000
Driftsutgifter	25 874 000	28 311 000	15 728 000	12 583 000	16 638 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	203 780 000	212 606 000	173 248 000	39 358 000	189 771 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 988 000	-2 451 000	-1 630 000	-821 000	-37 778 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-10 197 000	-8 451 000	0	-8 451 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-12 184 000	-10 903 000	-1 630 000	-9 273 000	-37 778 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	191 596 000	201 703 000	171 618 000	30 085 000	151 993 000

Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2021 (*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 11.21	Anslag 2021	Merknad
10	Fastlønn	7 203	7 858	Inngår i turnus, knyttet til brukeres daglige behov
	Tillegg (helligdag)	743	810	Merforbruk pga høye fastlønnskostnader
	Sykevikar	8 116	8 854	Behov for innleie ved sykdom
	Ekstrahjelp	2 712	2 959	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger
	Overtid	4 084	4 455	Store rekrutteringsutfordringer og manglende helsefaglig kompetanse
	Arb.giveravg.	2 354	2 568	Merforbruk pga høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	681	742	Underfinansiert
13	Kjøp fra kommuner	1 399	1 526	Flere ress.krev.brukere
	Kjøp fra andre priv.)	2 707	2 953	Flere BPA (ress.krev.brukere)
14	Reserverte tilleggsgst.	10 372	11 300	Planlagt nedtrekk i 2021, som ikke har latt seg gjennomføre
17	Refusjon fra staten	0	- 1 500	Sannsynlig noe økte refusjoner ressurskrevende brukere enn anslått
	Lønnsoppgjør 2021	- 4 140	- 4.140	Overført årets lønnsoppgjør
	Holde igjen på innkjøp etc.	-6 146	-5 000	Mindre mulighet for innsparing mot slutten av året
	Totalt	30 085	33 385	

Estimat 2021: 33 385 + 360 000 i vedtak til nye brukere - 700 000 i sykepengerefusjoner.

På grunn av økte forventede inntekter for ressurskrevende brukere (ikke økt innslagspunkt som tidligere varslet) er årsestimatet for enheten justert fra 36 mill. kroner til 33 mill. kroner i merforbruk.

Avvik

Se merknader i tabellen over.

Tiltak og konsekvenser

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

Følgende er foreløpig initiert:

- Avd. ledere skriver avvik på all bruk av overtid, for å dokumentere årsak.
- Det er sendt over forslag til kommunalsjef om oppstart av 1-2 klasser for utdanning av helsefagarbeidere 2022/2023, for å øke andel av helsepersonell og redusere overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi vil anmode om å annonsere etter vikarer på generelt grunnlag, når vi har etablert system for å fange opp de som utløser krav om fast ansettelse.
- Vi har startet et stort arbeid med gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes behov, med fokus på samordningsmuligheter og 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 støttekontaktressurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de 80 personene som i dag ikke har et aktivt vedtak om støttekontakt på grunn av rekrutteringsutfordringer av støttekontakter, er nok ikke det sannsynlig. Men vi vil sitte igjen med aktivitetstilbud som både ivaretar rettssikkerheten til brukerne, og gir større opplevelse av mestring, fysisk og sosial trening.
- Vi ser også behov for en gjennomgang av boligmassen, med tanke på disponering av eksisterende bygg, og legge en mer langsiktig strategi i forhold til utvikling av botilbud for særlig ressurskrevende brukere. Det er mange brukere som ivaretas på tvers av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering. Et mer tilpasset botilbud til disse brukerne vil kunne gi oss en langsiktig innsparing på driftskostnader, da vi i dag driver flere kostbare satellitter i private hjem. Flere brukere med sammensatte utfordringene er meldt til enheten vår.

STORHAUGEN HELSEHUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,79%	2,24%	4,04%	2,3%	5,44%	7,74%	
Nov 2020	4,97%	10,61%	15,58%	2,98%	11,67%	14,65%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 6,18 % i november og et samlet fravær på 6,83 % hittil i 2021. Fraværet er redusert fra oktober til november. Enheten har hatt en svært positiv utvikling med betydelig økt nærvær i 2021 sammenlignet med foregående år.

Tiltak for å bedre nærværet

- HMS-prosjekt nærvær og sykefravær, som ble stoppet som følge av pandemien, er gjenopptatt.
- NAV Arbeidslivssenter og personalseksjonen deltar i overordnet HMS-gruppe.
- Det jobbes aktivt i enhetens HMS-grupper, og enhetens HMS-handlingsplan er revidert.
- Ledere, tillitsvalgte og verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs i desember, samt deltatt på flere webinarer høsten 2020.

- Nærvær, fravær og gjennomgang av HMS-avvik er fast tema på enhetens ledermøter.
- Det er gjennomført en grunnleggende kartlegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid i døgndriften som grunnlag og turnus er endret.
- Vi har søkt og fått innvilget prosjektmidler under pandemien slik at vi har styrket bemanning med besøks- og serviceverter.
- Ansatte som ikke er fullvaksinerte bruker smittevernutstyr etter gjeldende retningslinjer.

Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	81 445 000	84 310 000	70 395 000	13 915 000	77 360 000
Driftsutgifter	40 707 000	45 501 000	35 018 000	10 483 000	38 172 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	122 152 000	129 811 000	105 413 000	24 398 000	115 532 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-14 371 000	-23 405 000	-11 608 000	-11 797 000	-15 077 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-5 207 000	-2 851 000	0	-2 851 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-19 578 000	-26 257 000	-11 608 000	-14 649 000	-15 077 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	102 574 000	103 555 000	93 805 000	9 749 000	100 455 000

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk på 1-1,5 mill. kroner for driftsåret 2021. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert:

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 5,5 mill. kroner per 30.11.21.
- Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter: prosjektført 4 mill. kroner per 30.11.21 (drift av luftveislegevakt, leger smitteteam).
- Koronarelatert inntektsstap foreløpig anslag årsresultat: kroner 345 000 (brukerbetaling fysioterapi og frisklivstilbud og dagtilbud).

Avvik

Avvik er relatert til drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (20 % overbelegg) beregnet ut 2021, til rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og av sykepleiere (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer), samt for pålagt ekstra årsverk turnuslege fra 1.9.21 som enheten ikke har budsjettdekning for.

Tiltak og konsekvenser

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

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

Budsjettjustering

Kommunen er fra 1.9.21 pålagt å etablere en ekstra turnuslegestilling. Økte kostnader for 2021 på 0,3 mill. kroner. Dette er ikke budsjettjustert.

TEKNISK OG KULTUR

Kommunalsjefens kommentar

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

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

I planavdelingen er det fullt trykk med flere tunge saker. KPA følges fremdeles opp tett og er et krevende arbeid. Byggesak har også stor pågang av saker og arbeider for at disse skal behandles forutsigbart, korrekt og rettidig. ROS-analyse på byggesak er påstartet, og en ny gjennomgang av betalingssatser med selvkostberegninger er igangsatt. Begge deler skal være gjennomført i 2021.

Eiendomsdrift har fremdeles et høyt aktivitetsnivå knyttet til store pågående prosjekt, både prosjektering/planlegging av nybygg og rehabilitering av eldre boligmasse.

Planleggingen av ny brannstasjon på Goma fortsetter. Tilbudet som er levert ligger langt over budsjett. Avbruddsklausul er derfor benyttet, med den følge at oppsatt framdriftsplan ikke lengre er gyldig. Dette fører igjen til at Arbeidstilsynet krever en ny forpliktende framdriftsplan innen 15.01.22 om dagbøter skal unngås.

Utbyggingen av Atlanten stadion er igangsatt. Dette følges tett av prosjektleder fra kommunalteknikk. Skiheisen i Freikollen er ute av drift på grunn av manglende godkjenninger. Et arbeid for å få gjennomført kontroller og dokumentere tilstand er igangsatt. Wiren er kontrollert i november og funnet i orden.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,8%	2,06%	3,86%	2,08%	5,65%	7,73%	
Nov 2020	2,75%	3,25%	6,01%	2,39%	3,97%	6,36%	

Samlet sykefravær på teknisk sektor varierer noe fra måned til måned. I november var fraværet på 3,86 %. Samlet for sektoren hittil i år er 7,73 % som er noe høyere enn i samme periode i fjor. Noen enheter har økt sykefravær og ligger over målet på 8,5 %, men følger godt opp med fokus på å fremme helse, å forebygge uhelse og rehabilitere effektivt.

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

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

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

Resultatet fra 10-faktorundersøkelsen foreligger nå og arbeidet og oppfølgingen av denne vil med stor sannsynlighet bidra til bedre arbeidsmiljø og dialog på enhetene.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	184 427 000	191 377 000	178 191 000	13 185 000	195 999 000
Driftsutgifter	115 208 000	102 927 000	137 456 000	-37 133 000	147 276 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	299 635 000	294 304 000	315 648 000	-23 948 000	343 275 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-224 112 000	-212 730 000	-204 483 000	-8 248 000	-232 317 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-4 463 000	-5 885 000	-810 000	-5 075 000	-884 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-228 636 000	-219 992 000	-205 293 000	-14 699 000	-233 201 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	70 999 000	74 312 000	110 355 000	-38 646 000	110 074 000

Teknisk sektor forventer balanse ved årsslutt.

Ved utgangen av november ligger samlede driftsutgifter lavere (mindreforbruk) enn budsjett selv om det er et merforbruk på lønn.

Driftsinntekter har forbedret seg i november. Dette skyldes faktureringer som skjer på årsbasis og noen periodiseringer. Brukerbetalinger har overraskende nok tatt seg opp selv om vi nå er i tilnærmet normaldrift etter covid-19 restriksjonene. Dette er positivt og det forventes å vedvare ut året.

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

Eiendomsdrift har merutgifter knyttet mot renhold på grunn av covid. Dette er utgifter som blir kompensert av statlige overføringer. I tillegg har de tap på tomgangsleie på kommunale boliger. Bygningsmassen må tilpasses behovet og langsiktig plan må utarbeides, som gir et bedre grunnlag for korrekt tilpasset bygningsmasse.

Generelt har alle enheter fokus og god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter mindre justeringer/tiltak der det har vært nødvendig.

KULTUR

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,08%	2,17%	4,26%	2,82%	6,35%	9,17%	
Nov 2020	5,05%	0,22%	5,27%	2,85%	3,86%	6,71%	

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet har en positiv utvikling fra oktober til november. Det er en økning i korttidsfravær fra oktober til november, mens langtidsfraværet har gått ned. Hittil i 2021 er det totale fraværet fortsatt høyere enn fjoråret på samme tidspunkt, dette skyldes et noe høyere langtidsfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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 gjennomførte og pågående tiltak har vært god så langt, men det blir viktig å følge med i utviklingen fremover nå når samfunnet er tilbake til en tilnærmet normalsituasjon, men med økt smittespredning av covid19.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	33 022 000	34 687 000	32 743 000	1 944 000	36 022 000
Driftsutgifter	30 201 000	29 698 000	33 554 000	-3 889 000	37 731 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	63 224 000	64 386 000	66 297 000	-1 945 000	73 753 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-17 739 000	-26 402 000	-29 230 000	2 828 000	-33 644 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-900 000	-1 193 000	0	-1 193 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-18 639 000	-27 675 000	-29 230 000	1 554 000	-33 644 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	44 585 000	36 710 000	37 067 000	-390 000	40 109 000

Resultat og årsprognose

Kulturenheten har sett på en mindreinntekt på 1,5 mill. kroner i hovedsak knyttet til restriksjoner i forbindelse med c19.

Avvik

Kulturavdelingen:

- 2,5 mill. kroner av det positive resultatet på barne- og ungdomskultur er øremerket utbetalinger via Fritidskortet.
- Nyttårsaften vil gi en større utgift enn forventet.

Atlanten idrettspark:

- Mangler registrering av to uker med inntekt.

Felles:

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

Tiltak og konsekvenser

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Ingen.

KOMMUNALTEKNIKK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten forvalter og videreutvikler kommunalteknisk infrastruktur og service.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,36%	2,63%	3,99%	2,36%	3,1%	5,46%	
Nov 2020	2,25%	5,49%	7,74%	2,39%	4,39%	6,77%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for november ligger lavt, men litt over forutgående måned. Målet for KT er jevnlig å ha et sykefravær på under 5 %, og det er nå nært på ønsket nivå.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	56 112 000	57 072 000	53 876 000	3 196 000	59 247 000
Driftsutgifter	28 238 000	23 286 000	57 931 000	-34 645 000	63 197 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	84 351 000	80 357 000	111 807 000	-31 450 000	122 444 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-121 066 000	-106 173 000	-98 148 000	-8 025 000	-107 071 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 315 000	-624 000	-810 000	187 000	-884 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-122 381 000	-106 807 000	-98 959 000	-7 848 000	-107 955 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-38 031 000	-26 449 000	12 848 000	-39 298 000	14 489 000

Resultat og årsprognose

Enheten forventer balanse ved årets slutt.

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

Vei, gatelys, park og utenomhus:

Regnskap for november viser at utgifter/inntekter er i rute, men må drive svært forsiktig resten av året. Driftsbudsjett vei/park er ellers lite i forhold til oppgaver og snittet i kommunegruppe 9. Stor og dyr aktivitet på vinterdrift også nå mot slutten av 2021.

VAF-ansvarene:

Regnskapet for november viser at KT er i rute for å holde driftsbudsjettene på VAF-ansvarene. Virksomheten på VAF vil året sett under ett vise balanse også når kapitalutgifter (renter og avskrivninger) senere føres. Gebyrinntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene.

Regnskap og inntektsbildet er positivt i forhold til budsjett. Driftsbudsjett på enhetens VA-virksomheten er normalt med gebyr litt under snittet i kommunegruppe 9.

Historikken viser at KT pleier å holde økonomien innenfor oppsatt driftsbudsjett hvert år selv om det er kontinuerlige utfordringer med å oppnå dette.

Avvik

Ingen avvik året sett under ett.

Tiltak og konsekvenser

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført.

Budsjettjustering

Det er ikke behov for budsjettjustering.

PLAN OG BYGGESAK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	4,44%	1,08%	5,52%	1,6%	6,39%	7,99%	
Nov 2020	1,66%	7,36%	9,01%	1,69%	2,84%	4,53%	

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten har økt litt i november i forhold til foregående måned, men er fortsatt lavt. Sykefraværet hittil i år ligger under enhetens/kommunes mål på 8,5 %.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 081 000	15 071 000	16 794 000	-1 723 000	18 480 000
Driftsutgifter	2 122 000	1 834 000	-895 000	2 729 000	-11 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 203 000	16 905 000	15 899 000	1 007 000	18 468 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11 110 000	-15 450 000	-11 530 000	-3 920 000	-13 428 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-237 000	-671 000	0	-671 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-11 347 000	-16 121 000	-11 530 000	-4 591 000	-13 428 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 856 000	785 000	4 369 000	-3 584 000	5 040 000

Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 3,584 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et kalkulert merforbruk på 2,89 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 1,1 mill. kroner.

Avvik

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

Driftsutgifter: Ligger betraktelig høyere (2,729 mill. kroner) enn budsjettet. Dette til tross for sparte lønnsutgifter. Skyldes at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,89 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,9 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 4,591 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden og sykelønnsrefusjon. Enheten driver i stor grad til selvkost, og inntekt er avhengig av saksinnngang og behandling av saker. Byggesak er nå fullbemannet. Det er vakanse på én stilling på plan.. Dette bidrar til lavere inntekter ved den avdelingen. Enhetens inntekter vil derfor variere, men forventes og nå/komme nærmere budsjettet i løpet av året.

Tiltak og konsekvenser

Behandle saker etter frist. På reguleringsavdelingen er det for tiden 1,2 saksbehandlere færre. Tiltak har vært bruk av overtid for å unngå fristbrudd og inntektstap.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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

Budsjettjustering

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

EIENDOMSDRIFT

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

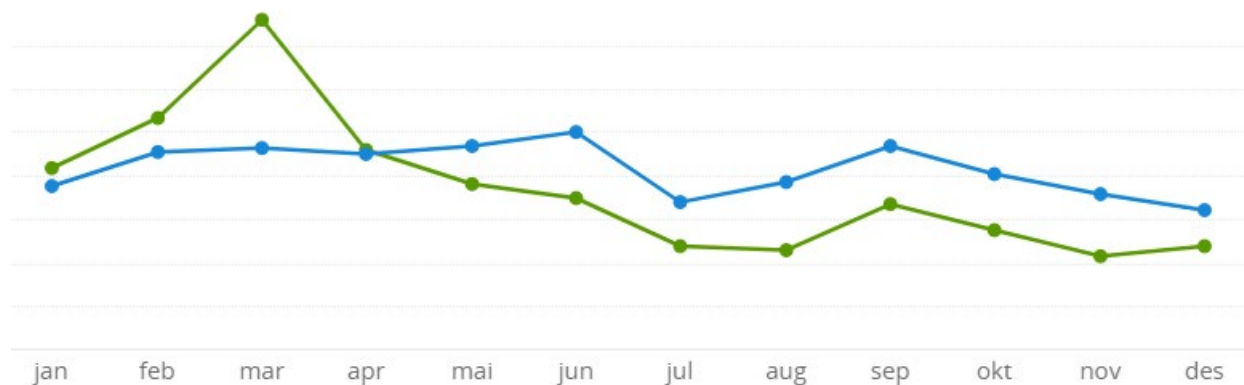
Tjenesten er i stor grad rettet mot interne forhold i kommunen, men innenfor områder som kjøp/salg, entreprise og boligforvaltning har tjenesten mange eksterne kontakter/brukere. Tjenesten sørger for strategiske oppkjøp, bygger og driver kommunale bygg samt forvalter, vedlikeholder og utvikler den kommunale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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	1,36%	1,94%	3,3%	1,68%	7,39%	9,07%	▲
Nov 2020	2,22%	2,12%	4,35%	2,3%	4,94%	7,24%	●

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet har hatt en svakt oppadgående trend, frem til oktober hvor det snudde og vi fikk en svak nedgang. En trend som fortsatte i november. Det er en nedgang i korttidsfraværet, men økning i langtidsfraværet tilsvarende samme periode i 2020. Det er bekymringsfullt at noen av våre medarbeidere har alvorlige sykdommer som medfører langt sykefravær. Man ser at fraværet har dreid markant fra korttids til langtidsfravær fra i fjor til i år. Dette reduserer enhetens kapasitet markant for enkelte avdelinger. Enheten er nå på månedsbasis kommet under målsetningen i kommunens IA-avtale på 8,5 %, men for året under ett er vi over. Samtidig må man ha i mente at det har vært et unntaksår med tanke på c19-relatert fravær, med langt lavere terskel for å skulle holde seg borte fra jobb. Etter hvert som samfunnet normaliseres, antas det at det også vil virke positivt inn på sykefraværet. For operative medarbeidere i felt, er det ikke mulig å jobbe på hjemmekontor dersom man er forkjølet og venter på avklaring eller hurtigtest. Spenningsmomentet fremover nå, er den generelle utviklingen for pandemien og hva slags påvirkning den vil ha.



Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	51 400 000	55 526 000	48 663 000	6 864 000	53 461 000
Driftsutgifter	45 340 000	38 866 000	37 185 000	-889 000	35 333 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	96 741 000	94 392 000	85 848 000	5 974 000	88 794 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-56 490 000	-51 358 000	-54 546 000	3 189 000	-58 965 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 844 000	-2 624 000	0	-2 624 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-58 394 000	-55 268 000	-54 546 000	-721 000	-58 965 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	38 346 000	39 124 000	31 301 000	5 253 000	29 829 000

Resultat og årsprognose

Resultatet per november 2021 viser et merforbruk på 5,2 mill. kroner.

Avvik

Kostnader som ventelig blir dekket:

Enheten har foreløpige kostnader per september, i forbindelse med covid-19 på 2,4 mill. kroner. Overforbruk lønn skyldes i hovedsak forsterket renhold i forbindelse med ekstraordinære covid-19 tiltak.

Kostnader hvor dekningsgrad er usikker:

Enheten sliter med stor mengde tomgangsleie og tapte husleieinntekter på grunn av ombygging og salg. Så langt i år beløper det seg til ca. 2,3 mill. kroner. Det er sammensatte årsaker. Et eksempel er Kårhaugen som er vedtatt tømt grunnet ombygging. En annen årsak er at man sitter med feil boligtyper i forhold til behovet blant brukerne. Det er en stadig utfordring at behovet er veldig dynamisk og uforutsigbart. Enheten jobber kontinuerlig med avhending av uegnede boliger, for reinvestering i mer egnede boligtyper.

Forsikring, der venter vi på oppgjør på 0,25 mill.

Det er en usikkerhet på omkring 1,0 mill. kroner uavhengig av eventuell dekningsgrad for det ovenstående. Det skjer uforutsette ting, som eksempelvis bortfall av ventilasjon på Atlanten ungdomsskole nå nylig, som bare må utbedres.

Tiltak og konsekvenser

Det vil bli foretatt internføringer, viderefaktureringer og periodiseringer.

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

Budsjettjustering

Det er ikke vedtatt budsjettendring i perioden.

BRANN OG REDNING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2021	2,15%	1,47%	3,62%	1,81%	5,11%	6,91%	
Nov 2020	2,96%	2,88%	5,84%	2,46%	1,18%	3,64%	

Status og utviklingstrekk

Det er langtidsfravær som har vært økende i år. Dette skyldes noen kjente tilfeller som ikke er jobbrelatert. Det gjør at vi samlet sett ligger høyere i år enn i fjor. Korttidsfraværet har vært synkende i år.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tiltak i forbindelse med korona har hjulpet også på andre sykdommer og faren for smitte mellom ansatte har avtatt, med de tiltak som ble innført på arbeidsplassen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 november	Regnskap 2021 november	Budsjett 2021 november	Avvik november	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	27 812 000	29 020 000	26 116 000	2 905 000	28 789 000
Driftsutgifter	9 306 000	9 243 000	9 681 000	-439 000	11 026 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	37 118 000	38 263 000	35 797 000	2 466 000	39 815 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-17 707 000	-13 347 000	-11 028 000	-2 320 000	-19 208 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-168 000	-773 000	0	-773 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-17 874 000	-14 121 000	-11 028 000	-3 093 000	-19 208 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 243 000	24 142 000	24 769 000	-627 000	20 607 000

Resultat og årsprognose

Enheten forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

Avvik på lønn skyldes at timer ført på fravær går på fastlønnsposten. Dette gjelder ferieavvikling, korttidsfravær og bruk av vikarer i den anledning, samt en svak økning på overtid grunnet korttidsfravær og færre kvalifiserte vikarer.

Vi har noe merforbruk på 6501, 6503 og 6504. Det er for tiden høy aktivitet på 6504, noe av dette inntektsføres på 6501, og av den grunn ser vi en økning på inntektene.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

Ingen konsekvenser for brukere/innbyggere.

Budsjettjustering

Budsjettjustering i forbindelse med kjøp av bil er vedtatt og skal effektueres i november/desember.