



Kristiansund kommune  
I medvind uansett vær

# Månedsrappport

Mai 2023

---



# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>KRISTIANSUND KOMMUNE</b> .....	<b>4</b>
Kommunedirektørens kommentar .....	4
Partssamarbeid .....	4
Hovedverneombudets kommentar .....	5
<b>VIRKSOMHETSSTYRING</b> .....	<b>6</b>
Hovedelementene i virksomhetsstyring .....	6
Planlegge.....	6
Styre.....	6
Utvikle.....	6
Plansystemet .....	7
Planarbeid.....	7
Prioriterte planoppgaver .....	7
Øvrige planoppgaver .....	9
Styringsystemet .....	10
Mål- og resultatstyring.....	11
Internkontroll og riskostyring.....	12
Statlige tilsyn.....	12
Regnskapsrevisjoner.....	17
Politiske vedtak .....	18
Eierstyring.....	23
ROS-analyser .....	24
Dokumentasjon.....	24
Awik .....	24
Læring og forbedring.....	26
Undersøkelser .....	26
Interne revisjoner.....	27
Ledelsens gjennomgang.....	27
<b>MÅL OG RESULTATER SATSINGSOMRÅDER</b> .....	<b>28</b>
Menneskelige ressurser .....	29
Resultater .....	29
Sykefravær .....	29
Økonomi.....	31
Resultater .....	31
Morgendagens Kristiansund .....	31
Drift.....	32
<b>TJENESTEOMRÅDENE</b> .....	<b>34</b>
Organisatoriske endringer .....	34
<b>POLITIKK OG ADMINISTRASJON</b> .....	<b>35</b>
Politisk styring.....	36
Sentraladministrasjon .....	37
Kommunedirektørens kontor.....	37
Personalseksjon.....	38
IKT.....	39
Økonomiseksjon .....	39
Servicetorg.....	40

Felles avsetninger .....	42
Eksterne enheter .....	42
<b>OPPVEKST .....</b>	<b>43</b>
PP-tjenesten .....	45
Grunnskoler .....	47
Grunnskole felles .....	47
Allanengen barneskole.....	48
Dalabrekka og Goma skole.....	50
Dale barneskole .....	51
Frei barneskole .....	52
Innlandet barneskole.....	53
Nordlandet barneskole.....	54
Rensvik barneskole.....	55
Atlanten ungdomsskole.....	56
Frei ungdomsskole.....	57
Nordlandet ungdomsskole.....	57
Voksenopplæring.....	58
Barnehager og opplæringstjenesten .....	59
Barn - familie - helse .....	61
<b>HELSE OG OMSORG .....</b>	<b>63</b>
Fellestjenester helse og omsorg .....	65
Seksjon forvaltning helse og omsorg.....	65
Helse og omsorg felles.....	66
Sykehjem .....	67
Hjemmetjenester .....	69
Psykisk helse og rus .....	72
Velferd .....	75
Bo og habilitering .....	76
Storhaugen helsehus .....	80
Legetjenester .....	82
<b>TEKNISK OG KULTUR .....</b>	<b>83</b>
Kultur .....	84
Kommunalteknikk .....	86
Plan og byggesak .....	88
Eiendomsdrift .....	89
Brann og redning.....	91

# KRISTIANSUND KOMMUNE

## Kommunedirektørens kommentar

Driften viser fortsatt utfordringer som adresseres fortløpende av lederne. Budsjettjusteringen som skal fordele ekstra midler fra revidert nasjonalbudsjett er sendt til politisk behandling.

I våre økonomiske prognoser for 2023–2026 tegner perioden til å bli av det mer krevende slaget. Statsbudsjettet i høst er forventet å bli utfordrende for kommunene. Rentene forventes fortsatt å øke omtrent 50 poeng før dette snur. Inflasjonen er betydelig høyere enn det vi kompenseres gjennom den kommunale deflatoren og lønnsoppgjøret for kommunal sektor er sentralt forhandlet med en ramme på 5,4 %. Anslaget for inflasjonen på 4,9 % er per nå overgått av de rapporterte realitetene, i skrivende stund rundt 6,5 %. Om staten fortsatt holder deflatoren (endringen av våre inntekter) lav, betyr dette en særdeles utfordrende kommuneøkonomi i det videre.

Vi må jobbe godt og strategisk for å evne å styrke tjenestetilbudet i perioden. Vi må tørre å prioritere investeringer som gir oss nytt handlingsrom til å over tid øke tjenestevolumet i sektorer hvor vi trenger et utvidet tilbud. I den sammenhengen jobber nå toppledergruppen å søke om status som forsøkskommune innenfor flere av våre virksomhetsområder.

Totalt for organisasjonen har vi et noe høyt sykefravær, men det er bedre enn på mange år. Hva av dette som skyldes pandemi, og hva som skyldes godt sykefraværarbeid er vanskelig å anslå nå, men dette vil vi undersøke for å fininnstille fraværarbeidet ytterligere. Det jobbes godt og kontinuerlig med fraværet på alle nivåer i godt samspill med vernetjenesten og tillitsvalgte. Nærværgruppen følger opp de som ikke helt får dette til.

Vi har vært gjennom en tid med enorme svingninger innenfor de fleste samfunnsområder, men har jobbet godt med planarbeidet så langt og vi skal vi finne en god vei fremover for årene som kommer. Disse vil utfordre oss, både innenfor drift og investering.

Valggjennomføringen er under planlegging, og vi håper å få til at nye politikere så raskt som mulig etter valget i høst kan sette sitt avtrykk på Kristiansund og regionen.

Vi er fortsatt avhengig av gode resultater i vår drift for å kunne ha et handlingsrom inn mot neste økonomiplanperiode. Det var kjærkomment med et mindreforbruk i 2022, men dette spises fort opp om vi ikke leverer i henhold til budsjett i 2023. I hovedsak er vi avhengige av et nytt godt år for å finansiere våre investeringer og lånebetjening. På noen områder er utfordringene betydelige. Fjorårets driftsutfordringer fortsetter å tyngte oss med uforminsket kraft, og vi kan ikke påregne tilsvarende ekstraordinære inntekter som i fjor, til tross for at revidert nasjonalbudsjett ga oss et uventet handlingsrom på rundt 0,5 %.

## Partssamarbeid

### 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.

- Planlagt møte 06.06.2023

Etter arbeidsmiljøloven (aml) kapittel 7 skal arbeidsgiver opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.

- [Møte i AMU 12.04.2023](#)
- Nytt møte 06.06.2023

AMU har flere underutvalg (se retningslinjer for det enkelte underutvalg i Compilo - kommunens kvalitetssystem):

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen, siste møte i nærværgruppen 02.05.2023.

### Tillitsvalgtordningen

En vesentlig del av medbestemmelsen/medinnflytelsen utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte, og i henhold til Hovedavtalen 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."

## Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

AMU har vedtatt å opprette underutvalget Arbeidsmiljø- og HMS-gruppe for partssamarbeid om arbeidsmiljø og HMS:

1. Gruppen er likt representert med ansattrepresentanter og arbeidsgiverrepresentanter
2. Gruppen ledes av enhetsleder.
3. Arbeidsmiljø og HMS-handlingsplan legger føringer for innholdet i møtene (vedtatt av AMU, sist 4.23).

Informasjons- og drøftingsmøter gjennomføres der myndigheten til å fatte beslutning ligger:

1. Kommunedirektør med ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med hovedtillitsvalgte (HTV), fellestillitsvalgte (FTV) og tillitsvalgte (TV) som ikke har HTV/FTV. Hovedverneombud (HVO) blir invitert til å delta på møtene med særlig fokus på arbeidsmiljøet. Sist møte ble gjennomført 24.05.2023.
2. Arbeidsgiverrepresentant med myndighet til å fatte beslutning i aktuelle sak planlegger, organiserer og gjennomfører informasjons- og drøftingsmøter med berørte plasstillitsvalgte og/eller verneombud i gitte sak, så tidlig som mulig.

## Hovedverneombudets kommentar

Mai 2023 har vært en annerledes måned for vernetjenesten. Hovedverneombudet har i store deler av måneden vært ute i permisjon. Stedfortreder tok over roret.

Det er Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-6. som sikrer at organisasjonen har et stedfortredende hovedverneombud, og det var fint å erfare at denne ordningen fungerer godt når vi nå hadde behov for å benytte oss av den.

Stedfortreder har i perioden deltatt på informasjon- og drøftingsmøter med kommunalsjefene, samt lignende møte med kommunedirektør og assisterende kommunedirektør. Tilbakemeldingen er at det var nyttig å få gjøre seg erfaringer med de ulike fora, og at man på den måten er enda bedre rustet i møte med en eventuell ny periode hvor stedfortreder må tre inn.

I tillegg til møter med arbeidsgiver har stedfortreder hatt dialog med enkelt-verneombud, samt hatt oversikt over meldte avvik i organisasjonen.

Nasjonalt har mai vært en måned hvor yringer har blitt tematisert, og vernetjenesten er opptatt av å bidra til åpenhet. Vi ser at det er et behov for å sjekke ut om vi har like tanker om ytringsklimaets tilstand. 25.05.2023 kom Samfunnsviternes magasin, Tendens ut med en artikkel hvor direktør i Fritt Ord, Knut Olav Åmås uttalte seg om Ytringsfrihetskommisjonens rapport, NOU 2022:9 En åpen og opplyst offentlig samtale. Kapittel 15 i denne rapporten tar for seg arbeidslivet. Han sier blant annet at:

"Jeg tror vi på mange måter er i ferd med å få et mer autoritært arbeidsmiljø. Kommunikasjon er blitt et styringsredskap, og ledelsen ser på det som viktig å holde kontroll over kommunikasjonen. Kritiske ytringer er blitt lite velkomne".

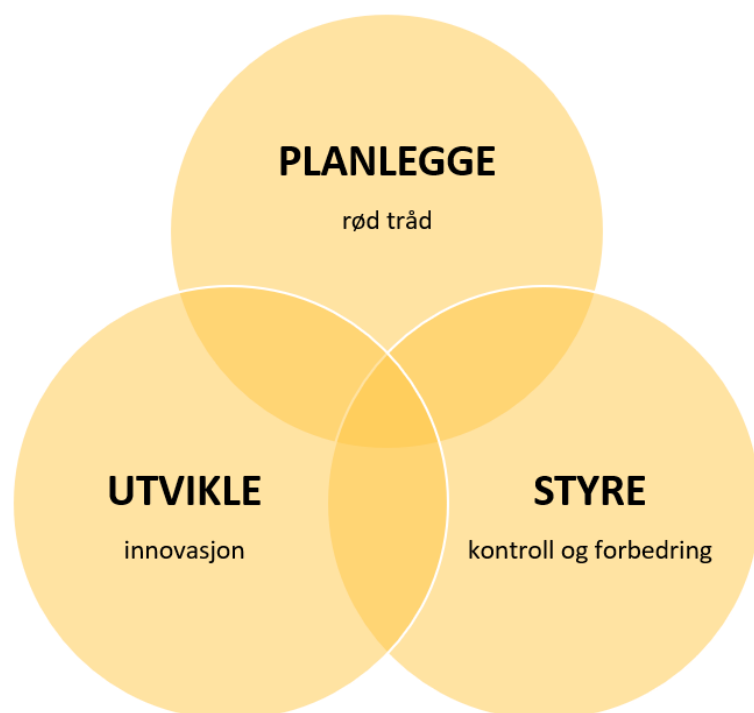
NOU 2022:9 sier også at studier viser hvordan ledere og arbeidstakere vurderer tilstanden som ulik, og det kan være av verdi å utforske hva som gjør at vi opplever virkeligheten ulik samt hva dette fører til. Det er liten grunn til å tro at akkurat vår organisasjon skiller seg ut, og vernetjenesten vil ved første AMU etter sommerferien fremme et forslag om at vi tar en enkel temperaturmåling på det opplevde ytingsklimaet i organisasjonene.

I møte mellom verneombud og hovedverneombud har vi fokus på at åpenhet og sannferdighet begge er forankret i kommunens etiske retningslinjer. Dette er noe vi skal bidra til i vårt samarbeid med de øvrige partene i arbeidslivet. Vi skal være tøffe nok til å være gode rollemodeller når vi selv trår feil, og vi skal være modige nok til å utfordre den tilstanden Knut Olav Åmås og Ytringsfrihetskommisjonen belyser.

# VIRKSOMHETSSTYRING

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

## Hovedelementene i virksomhetsstyring



Figuren viser kommunens tre hovedelementer i virksomhetsstyringen; planlegge, styre og utvikle.

### Planlegge

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

### Styre

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

### Utvikle

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

# Plansystemet

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



Figuren viser den røde tråden i plansystemet; fra dimensjoner/bærekraftsmål, satsingsområder og hovedmål i kommuneplanens samfunnsdel via delmål og tiltak i kommunedelplaner/temaplaner, til prioriteringer i handlingsprogrammet og aktiviteter i virksomhetsplaner.

Oppfølging og utarbeidelse av planer skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

[Alle vedtatte planer ligger ute på kommunens nettside.](#)

## Planarbeid

### Status

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

I henhold til vedtatt planstrategi:

- Kommunalteknikk - én plan utsatt på grunn av manglende personellressurser.
- Oppvekst - én plan utsatt på grunn av redusert kapasitet i administrasjonen og prioritering av utviklingsoppgaver knyttet til økonomiplanen.
- Kultur - temaplaner tilhørende vedtatt kulturplan er ikke påbegynt. Det arbeides med nødvendig kunnskapsgrunnlag før oppstart.

Øvrige planer:

- Kommunedirektørens kontor - oppstart av revidering av veteranplan.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Saksbehandlere for ikke påbegynte og utsatte planer er kontaktet. De får veiledning i videre fremdrift av prosessen og melder tilbake når de er klar for oppstartsmøte.
- Arbeidet med Hovedplan for vannforsyning er påbegynt og opplæring i bruk av Stratsys er planlagt gjennomført i begynnelsen av juni.
- Oppstartsmøte revidering veteranplan gjennomført 9. mai. Det planlegges en felles veteranplan for Nordmøre.
- Flere fra kommunen deltok ved felles plan-nettverk for Møre og Romsdal 31. mai.
- Planer gjennomgås for universell utforming, før politisk behandling, og før de legges ut på nettsiden.
- Arbeidet med ny planstrategi er startet opp. Plansamarbeidet på Nordmøre har laget Nordmørsdelen og et utkast til videre arbeid. Vurdering av planbehov i kommunen forberedes og bestilling sendes ut i begynnelsen av juni.

## Prioriterte planoppgaver

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

### Kommuneplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2018-01-25 2023-08-25	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	Pågår Arealdelen er ute på 3. gangs høring. Høringsfrist 11. juni. Mekling mellom Kristiansund kommune og Statsforvalteren uke 26. Vedtak forhåpentligvis i august.

## Temaplan





Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Bibliotekplan	Ny 2022-09-01 2021-11-30 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	● Ikke påbegynt Oppstart av arbeidet trer formelt i kraft når kommunedelplan for kultur er endelig vedtatt. Nødvendige prosesser for innsamling av informasjon og oversikter over lovverk og strategier, rullering av vedtekter, oppdateringer og avgrensinger er i gang.
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Per Inge Storvik	■ Utsatt Oppstart av arbeidet trer formelt i kraft når kommunedelplan for kultur er endelig vedtatt. Nødvendige prosesser for innsamling av informasjon og oversikter over lovverk og strategier, rullering av vedtekter, oppdateringer og avgrensinger er i gang. Den årlige rullering av handlingsdelen ble vedtatt i Hovedutvalgets skole, barnehage og kultur 2.11.2022.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31 2023-12-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	■ Utsatt Prosjektet er stilt i bero på grunn av manglende kapasitet.
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-02-03 2021-03-31 2023-11-15	Kommunalteknikk Anne Cathrine Holthe	▶ Pågår Arbeidet med skriving i Stratsys vil begynne etter møtet som forfatterne skal ha med Vibeke Grønvik 30.5.23.
Kulturskoleplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur	● Ikke påbegynt Oppstart av arbeidet trer formelt i kraft når kommunedelplan for kultur er endelig vedtatt. Nødvendige prosesser for innsamling av informasjon og oversikter over lovverk og strategier, rullering av vedtekter, oppdateringer og avgrensinger er i gang.
Kunstplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Stein Åge Sørlie	● Ikke påbegynt Kulturenheten er i gang med å vurdere og prioritere hvilke og hvor mange temaplaner som skal lages. Dette må også ses i tydelig sammenheng med enhetens ressurser og kapasitet. Denne vurderingen er derfor en viktig pågående strategisk prosess i seg selv.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2020-12-31 2023-12-14	Kommunedirektørens kontor Torbjørn K Sagen	▶ Pågår Revisjonen er i gang.
Språkspor	Revisjon 2022-10-01 2022-08-31 2022-12-31	Kommunedirektørens kontor Tove Johannessen	■ Utsatt Temaplan Språkspor er utsatt i 2022 og 2023. Grunnen er redusert kapasitet i administrasjonen, og prioritering av utviklingsoppgaver knytt til økonomiplanen.



## Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

### Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Næringsplan 2023 - 2028	Ny 2022-09-28 2023-06-30 2023-08-31	Kommunedirektørens kontor Paul Einar Storvik	 Pågår Det arbeides med planen, men tidsrammen er forlenget til august. Det ble gjennomført ny workshop med hovedutvalg Næring og omstilling 16. mai. Videre arbeid og fremdriftvil avgjøre om den forlengede tidsrammen holder.
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk	 Ikke påbegynt
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2023-09-01 2023-12-31 2023-12-31	Kommunalteknikk	 Ikke påbegynt
Veteranplan 2024-2028	Revisjon 2023-05-01 2024-03-01 2024-03-01	Kommunedirektørens kontor Ingunn Strand	 Pågår Arbeidet med revidering av veteranplanen er påstartet. Det blir gjennomført Kick-off 31. mai 2023, der alle Nordmørskommunene er invitert med for å lage en felles veteranplan for alle kommunene.

# Styringssystemet

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

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



Figuren viser den røde tråden fra virksomhetsstyringssystemet og ut til sak/arkiv- og kvalitetssystemet.

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



Figuren viser den røde tråden i styringskjeden fra kommuneplanens samfunnsdel til handlingsprogram og periodisk rapportering/årsrapport.

Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

[Alle vedtatte planer og rapporter ligger ute på kommunens nettside.](#)

## Status

Oppdatering av organisatoriske endringer og ansatte er gjennomført fortløpende i perioden. Opplæring, bistand og rådgiving til superbrukere, ledere og andre er gitt ved behov.

### Stratsys

- Kommunedirektøren vurderer å anskaffe en ny modul som omhandler bærekraft. Modulen vil hjelpe oss å ivareta krav til klimabudsjett og -regnskap. Demo av modulen vil bli gitt til kommunedirektørens ledergruppe og kommunens klimagruppe i løpet av juni.
- Statusrapportering i styringsmodellene er gjennomført for perioden og det er klaggjort for utarbeidelse av ulike rapporter, planer og kunnskapsgrunnlag.
- Alle dokumenter er gjennomgått og tilpasset kravet til universell utforming. Dokumentene er også klaggjort for fremtidig webpublisering. Ferdigstilte dokumenter i perioden
  - månedsrapport april til politisk behandling
  - månedsrapport arbeidsmiljø/HMS april til Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Nettsiden er oppdatert med nye rapporter i perioden og [Årsrapport 2022 er webpublisert](#).
- Det gjennomføres ukentlige møter med leverandør hvor tema er forbedringsarbeid.

### Compilo

- Ferdigstilt prosjekt med automatisk oppretting av ansatte i alternative enheter. Noe som innebærer at det nå er komplett integrasjon mot HRM (personalsystem).
- Leverandør har varslet flere oppdateringer i systemet. Oppdateringene skjer med bakgrunn i tilbakemeldinger fra kommuner om feil/forbedringsinnspill og er en del av systemutviklingen.

## Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

### Stratsys

- Tatt i bruk webpublisering. Det gjenstår fremdeles noen forbedringspunkter hos Stratsys og Acos. Flere nivå i innholdsfortegnelsen har høyest prioritet.
- Gjennomgått innhold i kommende handlingsprogram med kommunedirektørens ledergruppe. Revisjon og tilpasning av mal for Handlingsprogram 2024–2027 pågår og spesielt klimabudsjettet vil fremstå i ny "drakt".
- Tilrettelegging for utarbeidelse av planstrategi i Stratsys pågår.
- Tilpasning av forsider og maler til kommunens nye profil pågår.

### Compilo

- Pågående prosjekt integrasjon mot sak/arkiv. Felles for alle IKT-ORKidé kommuner. Følges opp av IKT-ORKidé.

## Mål- og resultatstyring

Kommunens mål- og resultatstyring er basert på den røde tråden i plansystemet. Indikatorer/indikatorsett og resultatmålinger gjør det mulig å følge med på graden av måloppnåelse i forhold til bærekraftsmål og hovedmål i kommuneplanen. Taksonomi - klassifiseringsmodeller - letter arbeidet med å sortere og finne gode og riktige indikatorer og aktiviteter som oppfyller våre bærekraftsambisjoner.



Figuren viser den røde tråden i plansystemet med målepunkter; fra dimensjoner/bærekraftsmål, satsingsområder og hovedmål i kommuneplanens samfunnsdel via delmål og tiltak i kommunedelplaner/temaplaner, til prioriteringer i handlingsprogrammet og aktiviteter i virksomhetsplaner.

RAKID er modellen kommunen skal benytte for å kunne velge aktiviteter som har høyest effekt på målene vi har satt oss. RAKID, hvor resultatet (R) definerer hvilke aktiviteter (A) som skal iverksettes. Aktivitetene må bygges på kunnskap (K), både menneskelig og kunstig. For å ha den nødvendige kunnskapen trenger vi lett tilgjengelig informasjon (I) som definerer hvilke data (D) vi trenger å samle inn.

U4SSC (United for Smart Sustainable Cities Initiative) er ett av indikatorsettene kommunen benytter til måling og kartlegging av bærekraftstatus.

### Status

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

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Utviklingsavdelingen til Stratsys jobber med våre ønsker/behov knyttet til målepunkter.
- Audi - kommunens avdeling for utvikling og digital innovasjon jobber med en plattform som skal gjøre oss i stand til å velge de aktivitetene som har høyest effekt på målene vi har satt oss.
- Vedtatte planer vil bli lagt inn i modellen i løpet av sommeren.

## Internkontroll og risikostyring

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

Oppfølging av statlige tilsyn, forvaltningsrevisjoner, regnskapsrevisjoner/etterlevelseskontroller, politiske vedtak og eierstyring skjer i virksomhetsstyringssystemet.

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

### Statlige tilsyn

#### Status

Totalt pågår 13 tilsyn, 4 av dem er forsinket. 2 varslede tilsyn er ikke påbegynt ennå. I noen av tilsynene forventes tilbakemelding/svar fra tilsynsmyndighet etter innsendt plan for lukking av avvik.

#### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak



- Dialog-/arbeidsmøter med tilsynsmyndigheter gjennomført i forbindelse med flere tilsyn.

### Arbeidstilsynet









Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Bo og habilitering</b> Muskel- og skjelettplager og psykiske plager, BoH - avdeling Kvisvik 2023-04-18	Siv Iren S. Andersson ▶ Pågår Mottatt tilsynsrapport med varsel om pålegg.	AVVIK - Mangelfull opplæring og øvelse i forbindelse med vold og trusler om vold. 2023-09-15	Lene Sletta ☹️ Åpent Avviksbehandling pågår.
<b>NAV</b> Muskel-/skjelettplager og psykiske plager. 2022-11-22	Siv Iren S. Andersson ▶ Pågår Arbeidstilsynet har vedtatt pålegg med ny fristutsettelse for lukking av avvik.	AVVIK - Virksomheten skal sørge for å inngå skriftlig avtale om hvem som skal ha ansvaret for samordningen av virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Lukket Ny samarbeidsavtale mellom NAV Møre og Romsdal og kommunen er underskrevet av fylkesdirektør og kommune direktør. Avtalen gir staten et hovedansvar for HMS arbeidet i NAV kontorene.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Lukket Risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer og gjennomført og sendt til arbeidstilsynet 26.04.2023
		AVVIK - Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Lukket Tiltaksplan etter risikovurdering er utarbeidet i samhandling med verneombud og sendt til Arbeidstilsynet 26.04.2026.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Lukket Risikokartlegging gjennomført i samarbeid med alle ansatte i NAV Kristiansund og sent inn til arbeidstilsynet 26.04.2023. Pålegget er lukket.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne velger verneombud. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Lukket Virksomheten har valgt kommunalt verneombud og pålegget er lukket
		AVVIK - Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i NAV. 2023-06-15	Synnøve Tangen 😞 Åpent Arbeidstilsynet skal ha kopi av plan for bedriftshelsetjenestens bistand ved NAV-kontoret, med konkrete og tidfestede aktiviteter der bedriftshelsetjenesten skal bistå NAV-kontoret.
<b>Bo og habilitering</b> Muskel- og skjelettplager og psykiske plager (BOH - avdeling Godhaugen, Bekkefaret). 2022-04-21	Arne Ingebrigtsen ▶ Pågår Pålegg vedtatt. Dialog/teamsmøte er gjennomført med Arbeidstilsynet. Arbeid pågår for å lukke avviket innen frist.	AVVIK - Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten, i samarbeid med verneombud/ansattes representant. 2023-08-10	Synnøve Tangen 😞 Åpent Avviket er lukket på Bo og habilitering. Avviket er fortsatt åpent hos Kristiansund kommune da arbeidstilsynet mener kommunen ikke er tydelig på metoder for å kartlegge arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø. Du kan se modellen med å trykke på følgende lenke: <a href="https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/">https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/</a> Kristiansund kommune har fått frist til august med å svare ut avviket.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig slik at hensynet til helse, velferd og sikkerhet er ivaretatt. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket Oversendt arbeidstilsynet.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket Avtale med BHT er inngått. Oversendt arbeidstilsynet.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring for å ivareta vervet på en forsvarlig måte. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket Pålegget ble frafalt i tilsvaret vi fikk fra Arbeidstilsynet.

## Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kristiansund kommune</b> Tilfluktsrom - Ole Vigs gt. 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Torbjørn K Sagen  Forsinket Mangler siste fullskalatest.	PÅLEGG - Ole Vigs gt. Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2022-10-31	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Sjokkventil bestilt, men ikke ankommet.

## Statsforvalteren

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Bo og habilitering</b> Tvungen somatisk helsehjelp 2023-05-05	Siv Iren S. Andersson  Ikke påbegynt Vi er ikke trukket ut til dette tilsynet pr dato.		
<b>Oppvekst</b> Tilsyn med kommunen si forvaltning av integreringsloven 2023-05-08	Olaug Haugen  Pågår Tilsyn fra statsforvalteren er startet opp. For oppvekstsektoren vedrører dette Kristiansund Voksenopplæring.		
<b>Barn - familie - helse</b> Barnevernstjenestens oppfølging av barn i fosterhjem 2023-03-27	Olaug Haugen  Pågår Tilsynet er gjennomført fra Statsforvalteren i april 2023. Vi venter rapport fra statsforvalteren.		
<b>Plan og byggesak</b> Tilskuddsforvaltning i jordbruket - Dokumentkontroll og kontrollplan 2023-02-09	John Einar A. Skontoft  Ikke påbegynt Retningslinjer og kontrollplan skal oversendes til Statsforvalteren innen 1. juli 2023. Gjemnes kommune svarer på vegne av Kristiansund kommune. Vi har felles retningslinjer.		
<b>Oppvekst</b> Lærernorm - Krav til forholdstal mellom lærer og elever i grunnskolen 2023-01-27	Olaug Haugen  Pågår Dialog mellom kommunalsjefsnivå og berørte enheter er gjennomført. Dialog mellom kommunalsjefsnivå og statsforvalteren er gjennomført, og svar sendt til Statsforvalteren innen frist. 3 av 4 avvik er lukket. Statsforvalter har avsluttet tilsynet med vilkår om oppfylging av lærernorma for Dalabrekka skole innan 1. september 2023.	AVVIK - Dalabrekka skole, Frei skole, Atlanten ungdomsskole og Gomalandet skole oppfyller ikke lærernorma. 2023-09-01	Olaug Haugen  Åpent Tre avvik er lukket. Siste avvik vil bli lukket ved nytt skoleår, etter avtale med tilsynsmyndighet.
<b>Kommunalteknikk</b> Leveringssikkerhet mtp drikkevann - Kristiansund Vannverk Byingeniøren 2022-05-19	John Einar A. Skontoft  Pågår Det jobbes mot Mattilsynets forlengede frist for oppfyllelse av pålegg.	AVVIK - ROS analyse må oppdateres og plan for leveringssikkerhet mhp drikkevann utarbeides. 2023-10-31	Vidar Dyrnes  Åpent ROS-analysen er ferdigstilt. Vi er i rute i forhold til å rekke fristen som er satt av Mattilsynet.


Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Brann og redning</b> Tilsyn med oppbevaring av eksplosiver. 2023-05-29	John Einar A. Skontoft ▶ Pågår Oppstartsmøte gjennomført med DSB (Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap).		
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Frei sykehjem 2023-02-09	John Einar A. Skontoft ! Forsinket Tilsynsmyndighet anser tilsyn for avsluttet, forutsatt at avvik lukkes i samsvar med fremdriftsplanen.	Avvik - Eier har ikke sørget for å gjennomføre kompenserende tiltak i tråd med risikoen i objektet. 2023-04-23	Tormod B. Skundberg ☹️ Åpent - frist overskredet Tilsynsmyndighet fått oversendt plan for lukking av avvik. Planlagt lukking av alle avvik i løpet av 2024, men det betinger finansiering gjennom budsjettprosess da det er mange, kostnadskrevende avvik.
		Avvik - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2023-04-24	Tormod B. Skundberg ☹️ Åpent - frist overskredet Dialog med tilsynsmyndighet, og avvikshåndtering pågår. Mye utført.
		Avvik - Eier har ikke sørget for å fastsette mål, iverksette planer og tiltak for å sikre byggverket mot brann og begrense konsekvensene av en brann. Det systematiske sikkerhetsarbeidet skal være tilpasset byggverkets størrelse, kompleksitet, bruk og risiko. 2023-04-23	Tormod B. Skundberg ☹️ Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering pågår.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Grunden omsorgsboliger 2023-03-07	John Einar A. Skontoft ▶ Pågår Tilsynsmyndighet anser tilsyn for avsluttet, forutsatt at avvik lukkes i samsvar med fremdriftsplanen.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvare nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr.1892 eller senere byggregler. 2023-08-01	Tormod B. Skundberg 😊 Åpent Pågår arbeid med lukking av avvik. Det er avdekket store mangler som krever finansiering. Det er dels gjort med overføring av investeringsmidler fra andre prosjekter. Pågående arbeid er riving av vindu og dører for utbedring av gjennomføringer i brannskillebegrensende konstruksjoner, innglassing av balkong og brannmaling på svalgangsvegger for å nevne noe. Slik status er nå, må sprinkleranlegg prioriteres. Nytt sprinkleranlegg må lyses ut som offentlig anbud. Samt rådgivertjenester på VS og VA for prosjektering av sprinkler og rigging til konkurransen for nytt sprinkleranlegg. Prosess rundt dette påstartes april/mai.

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		MERKNAD - Sørge for tilstrekkelig bemanning. Det ble opplyst at det er en stedlig nattevakt på bygget. Bruker må finne ut om det er tilstrekkelig med bemanning på bygget i og med at alle beboere må være ut innen en halv time. Dette må sees i sammenheng med evaluering av beboerne. 2023-06-01	Tormod B. Skundberg 😊 Åpent Pågående avviksbehandling
		MERKNAD - Tildeling av leiligheter og evaluering av beboere. Det bør foretas en evaluering av beboernes evakueringssevne. 2023-06-01	Tormod B. Skundberg 😊 Åpent Pågående avviksbehandling
		MERKNAD - Brannøvelser blir utført sporadisk. Det er utarbeidet en evakueringsplan for bygget, som sier noe om hvilke og hvor ofte øvelser bør gjennomføres. Brannvesenet vil gjerne bidra bruker med gjennomføring av disse. Spesielt evakueringsøvelser bør prioriteres høyt. 2023-06-01	Tormod B. Skundberg 😊 Åpent Pågående avviksbehandling
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft ❗ Forsinket Avventer tilbakemelding fra tilsynsmyndighet.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. Det må foretas en risikovurdering/kartlegging av beboerne i forhold til deres evne til å evakuere ved egen hjelp. Denne kartleggingen er viktig for å se hvilke tiltak som eventuelt må gjennomføres. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg 😞 Åpent - frist overskredet Kartlegging av beboernes evakueringssevne er gjennomført, men det ikke dokumentert og godkjent av tilsynsmyndigheter.
		AVVIK - Det er ikke gjennomført brannøvelse på bygget. Det er krav til gjennomførelse av øvelser, og disse må dokumenteres og evalueres. For å kartlegge beboere så vil det være til stor hjelp med en evakueringsøvelse. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg 😊 Lukket Brannøvelse gjennomført.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Bergan omsorgsboliger og boligfellesskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft ❗ Forsinket Avvikshåndtering pågår.	AVVIK - Eieren/bruker har ikke sørget for å fastsette mål, iverksette planer og tiltak for å sikre byggverket mot brann og begrense konsekvensene av en brann. Det systematiske sikkerhetsarbeidet skal være tilpasset byggverkets størrelse, kompleksitet, bruk og risiko. 2021-09-21	Tormod B. Skundberg 😞 Åpent - frist overskredet Avviksbehandling pågår. Rømningsøvelse planlagt for å klarlegge den organisatoriske beredskapen. Bygningstekniske tiltak er omfattende, og arbeidet med å etablere en plan som kan godkjennes av tilsynsmyndighetene er igangsatt.



## Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
<b>Kristiansund kommune</b> Revisjonsberetning for regnskap og årsrapport 2022.	Synnøve Tangen  Avsluttet Revisjonsberetninger for konsern Kristiansund kommune for 2022 er forelagt kommunedirektøren 17.04.2023. Uttalelse fra ledelsen ble signert 17.04.2023. Møre og Romsdal revisjon SAs gjennomgang av rapportering vedrørende årsoppgjøret ble gjennomført med kommunedirektør og økonomisjef den 25.04.2023. Revisjonsberetningene ble lagt frem for kontrollutvalget 26.04.2023.  Saken behandles og vedtas i: Formannskapet 30.05.2023 Bystyret 15.06.2023		

### Status

Revisjon av årsregnskapet lagt frem for kontrollutvalget 26.04.2023, Formannskapet den 30.05.2023 og vedtas i Bystyret 15.06.2023. [Dokumentene er publisert på kommunens nettside.](#)

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Revisor fra Møre og Romsdal Revisjon SA reviderer løpende kommunens regnskap.

## Politiske vedtak

### Status

Ved utgangen av mai er det behandlet 82 saker så langt i 2023, henholdsvis 40 i formannskapet og 42 i bystyret. 11 saker som ikke var ferdigbehandlet ved utgangen av 2022, kommer i tillegg.

Fordeling saker ved utgangen av mai (omfatter kun siste behandlende organ):

1 sak er utsatt. 5 saker har pågående saksbehandling, hvor 3 av disse har forsinket fremdrift i forhold til frist. 3 saker har ikke påbegynt saksbehandling da møtedato var i slutten av mai måned. Resterende saker er avsluttet, 9 av disse i rapporteringsperioden.

Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av handlingsprogrammet for 2023-2026:

Av 18 verbalforslag er 6 avsluttet, 6 har pågående prosess og 1 er forsinket så langt i år. Resterende verbalforslag har ikke påbegynt saksbehandling.



### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Fulgt opp saksbehandlere for å ivareta vedtaksoppfølging.


### Politiske saker bystyret

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

#### 2022-06-16

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>43/22</b> Normoria - utvidet finansiering	Bystyret godkjenner total kostnadsramme på 825 millioner for Normoria- kulturhuset i Kristiansund. Lønns- og prisstigning er bakgrunnen for behovet. Kristiansund kommune sin andel i samsvar med samarbeidsavtalen, vil utgjøre 480,5 millioner kroner. Det skal i løpet av årets budsjettprosess gjøres en vurdering av finansieringen av kommunens andel, for å finne den mest gunstige løsningen for kommunen. Tomtog forprosjekt vurderes solgt til AS-et i stedet for tingsinnskudd som tidligere skissert. Låneopptak, kan for hele eller deler av beløpet bli erstattet med kommunal garanti.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Forsinket Utkjøp av tomt og forprosjekt forventes gjennomført i første del av 2023. Prosessen er ikke ferdigstilt. Avklaringer rundt detaljer gjenstår. Forventes ferdigstilt i mai.
<b>48/22</b> Parkeringsanlegg i fjell og boligsoneparkering - forprosjekt	1. Kristiansund kommune utarbeider et forprosjekt for etablering parkeringsanlegg i fjell på Kirkelandet. Forprosjektet skal på en grundig måte belyse blant annet størrelsesbehov, tekniske og geologiske forhold, mulighetene for å innføre boligsoneparkering og andre trafikale forhold samt gi et kvalitetssikret bilde av økonomien i prosjektet. -Det utarbeides et CO- budsjett for prosjektet. I tillegg utarbeides det forslag til hvor det kan kuttes, i anleggsfasen. 2. Arbeidet ledes av en styringsgruppe med medlemmer fra politisk og administrativt nivå samt representanter for næringslivet.3. Det settes av 2,5 million kroner i kommunens investeringsbudsjett for 2023 for gjennomføring av forprosjektet. Det leies inn konsulent for å utføre arbeidet. Det tas sikte på oppstart tidlig i 2023. En regner med å bruke om lag ett år på forprosjektet.	Vidar Dyrnes (Kommunalteknikk)  Pågå Kommunen fikk inn 3 tilbud, og etter vurdering av disse opp mot tildelingskriteriene har arbeidsgruppen innstilt Advansia AS som vinner. Kontraktsinngåelse er nært forestående. En ser at det vil det være behov for tilleggsbevilgning for å kunne gjennomføre forprosjektet med ønskelig detaljeringsgrad. Det vil bli fremlagt sak for formannskapet om dette.

#### 2022-10-27

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>91/22</b> Kristiansund og Nordmøre havn IKS - ny selskapsavtale	Bystyrets vedtak Kristiansund kommune godkjenner havnerådets vedlagte forslag til ny selskapsavtale for Kristiansund og Nordmøre havn IKS, med forbehold om at selskapsavtalen snarest suppleres med en bestemmelse der fremtidig inntreden eller uttreden i KNH IKS fordeles matematisk i forhold til eierandeler. Punkt § 3-1 i selskapsavtalen endres redaksjonelt til: Bystyret velger hvem som er stemmeberettiget Kristiansund og Nordmøre IKS inviteres til å orientere bystyret om selskapets virksomhet. Bystyret ber også om en orientering av selskapets salg av aksjer i Kristiansund Baseselskap AS.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Havnefogden orienterte bystyret 11.05.2023.

**2023-01-26**


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>9/23</b> R-306 Detaljregulering for Nordmøre krisesenter, behandling av klage på vedtatt plan	Bystyret tar klagen på detaljreguleringen for R-306 Nordmøre krisesenter til følge. Vedtaket fattes i henhold til plan og bygningsloven § 1-9 og forvaltningsloven kapittel 6. Saken sendes tilbake til administrasjonen for ny behandling.	Ingunn Mobæk (Plan og byggesak) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Klagen ble sendt tilbake til administrasjonen for ny behandling. Detaljreguleringen for R-306 Nordmøre krisesenter ble sluttbehandlet i bystyret 11.05.23.

**2023-05-11**


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>36/23</b> Sluttbehandling av detaljregulering for R-306 Nordmøre krisesenter	Bystyret vedtar forslag til detaljregulering for R-306 Nordmøre krisesenter. Vedtaket fattes i henhold til plan- og bygningsloven §12-12	Ingunn Mobæk (Plan og byggesak) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Detaljreguleringen for R-306 Nordmøre krisesenter ble endelig vedtatt i bystyret 11.05.23. Vedtaket ble kunngjort 20.05.23, og klagefristen utløper 10.06.23.
<b>37/23</b> R-000 Godhaugen 28 - Politisk behandling av planinitiativ for Godhaugen 28	Bystyret vedtar å stoppe planinitiativ for Godhaugen 28. Tiltaket er i strid med gjeldende kommuneplanens arealdel. Planinitiativet avvises med hjemmel i plan- og bygningsloven § 12-8	Ove Brynhildsvoll (Plan og byggesak) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Enstemmig vedtatt.
<b>38/23</b> Månedssrapport mars 2023	Månedssrapport mars 2023 tas til orientering	Vibeke Grønvik (Kommunedirektørens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Vedtatt rapport er lagt ut på kommunens nettside.
<b>39/23</b> Kvartalsrapport investering Q1 2023	Kvartalsrapport investering Q1 2023 tas til orientering Budsjettendringer vedtas som det framgår av rapporten	Eva Stolsmo Bøe (Økonomiseksjon) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Budsjettjusteringer er foretatt i Visma 15.05.23.
<b>40/23</b> Kvartalsrapport Q1 2023 - Finans- og gjeldsforvaltning.	Kvartalsrapport Q1 2023 Finans- og gjeldsforvaltning tas til orientering.	Claus Frode Morch (Økonomiseksjon) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet
<b>41/23</b> Valg av tomt for 130 nye omsorgsplasser	Saken utsettes til neste bystyremøte for en grundigere utredning av de økonomiske konsekvensene for de to alternativene; Storhaugen og Goma. Bystyret ber om en nærmere redegjørelse for bl.a.: • Synliggjøring av reelle kostnader for kommunen når det tas hensyn til finansiering og utleie av omsorgsboliger • Restlån Storhaugen • Kostnader forbundet med parkeringsplasser ved Storhaugen • Kostnad ved flytting av beboere i Storhaugen/muligheter for leie av sykehjemsplasser i nabokommuner • Avklaring av tomtekostnad/evt. takst for Goma-eiendommen • Andre følgekostnader dersom tilbud som eks.vis Friskliv og mestringsbudet må flyttes som følge av tomtevalg • Mulig nedtrekk av byggekostnader ved samarbeid med andre aktører. • Grunnforhold • Riving/ikke riving • Antall plasser • Utkjøp/oppkjøp • Butikker, dykkere, andre aktører som tenkes inn i bygg på den ene eller den andre plassen • Økonomi • Helsefaglige vurderinger 3 • Kjøkken • Vaskeri	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet Arbeidet er påbegynt. På grunn av svært kort tidsfrist og mange helligdager, vil dette legges frem for formannskapet muntlig 06.06.2023. Tilleggsinformasjonen sendes ut til bystyret i henhold til møtereglementet.
<b>42/23</b> Kontrollutvalgets årsmelding for 2022	Kontrollutvalgets årsmelding for 2022 vedtas.	Kristin Heggelund (Kommunedirektørens kontor) <input checked="" type="checkbox"/> Avsluttet

Politiske saker formannskapet

2021-11-30

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>66/21</b> Kjøp av lokaler i Skolegata	Saken sendes tilbake til administrasjonen, som ber svare ut spørsmål fra formannskapet før ny behandling.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Forsinket Administrasjonen er enig med borettslaget om ordlyd i avtalen, og vil vurdere hvordan dette tas videre.


2022-10-18

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>63/22</b> Opsjonsavtale tomt til GC Rieber Vivomega AS	Formannskapet godkjenner vedlagt forslag til avtaleutkast mellom GC Rieber VivoMega AS og Kristiansund kommune om håndgivelse av næringsareal på arealer for utvidelse av eksisterende virksomhet. Når kommunen treffer vedtak som grunneier, binder det ikke opp for påfølgende prosess som gjelder plan- og bygningsmyndighetenes uavhengige vurderinger og behandling av prosjektene. Grensene og tomtens størrelse fastsettes endelig ved oppmåling.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Forsinket Dialog med opsjonshaver pågår. Utkast til intensjonsavtale foreligger, og det tas sikte på signert avtale i løpet av vår 2023. Justering av areal kan komme som følge av alternativ brannstasjon. Avventer litt grunnet dialogen rundt dette.




2023-03-21

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>15/23</b> Korps i SFO - oppfølging av verbalforslag fra bystyre 15.12.2022	Formannskapet ser positivt på saken og utsetter saken og har som ambisjon om å sette av midler dette i sammenheng med budsjettjusteringen som behandles i juni.	Toril Skram (Kultur) — Utsatt

2023-05-02

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>32/23</b> Nasjonal transportplan 2025-2036 - innspill til prioriteringer på transportområdet	Se protokoll for fullstendig vedtak.	Chris Andre Malin (Kommunalteknikk)  Avsluttet Bysekretær sender høringssvaret som er godkjent av formannskapet medlemmer til Møre og Romsdal fylkeskommune innen høringsfristen 05.05.2023.

2023-05-30

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>38/23</b> Kristiansund Cabaret Festival	Kristiansund Cabaret Festival innvilges 30 000,- fra formannskapetets tilleggsbevillingspost.	Stein Åge Sørlie (Kultur)  Ikke påbegynt
<b>39/23</b> Søknad om støtte til den internasjonale eldredagen 1. oktober 2023	Den internasjonale eldredagen innvilges 20 000,- fra formannskapetets tilleggsbevillingspost.	Kristin Heggelund (Kommunedirektørens kontor)  Ikke påbegynt
<b>40/23</b> Forskrift om gebyr for feiing og tilsyn av fyringsanlegg	• Forskrift om gebyr for feiing og tilsyn av fyringsanlegg, Aure, Averøy, Smøla og Kristiansund kommune, Møre og Romsdal legges ut på 6 ukers offentlig høring. Høringsfrist. 13. juli. Innspill etter høringsfristen vurderes innarbeidet i forskriften som vil bli politisk behandlet i 3. kvartal 2023.	Marius Ibs Øien-Hansen (Brann og redning)  Ikke påbegynt








## Verbalforslag

Tabellen under viser vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2023-2026.

Forkortelser benyttet i tabellen: Formannskap (FS), Hovedutvalg helse, omsorg og sosial (HUhos), Hovedutvalg næring og omstilling (HUno), Hovedutvalg skole, barnehage og kultur (HUSBk).

### 2022-12-15

Vedtatt verbalforslag	Saksbehandler og status
FS 1: For å styrke budsjettprosessen må hovedutvalgene, fra høsten 2023, involveres i budsjettbehandlingen før formannskapet innstiller overfor bystyret (på samme måte som i fylkeskommunen). Kommunedirektøren bes tilrettelegge for en slik praksis.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon) ● Ikke påbegynt
FS 2: Formannskapet må gis en tydeligere rolle og involvering i spørsmål som gjelder fremtidig disponering av kommunale bygg og tomter. Dette gjelder mellom annet spørsmål om fremtidig bruk/disponering av brannstasjonskvartalet, parkeringsområdet ved Idrettsplassen, Dalabrekka skole og Rensvik skole. Kommunedirektøren bes tilrettelegge for en slik involvering på et tidligst mulig tidspunkt.	John Einar A. Skontoft (Teknisk og kultur) ■ Avsluttet Verbalforslaget tas med i utarbeidelse av ny eiendomsstrategi.
FS 4: Bystyret ber kommunedirektøren utrede en mulig skolebussrute som kan benyttes av elever som får en lengre skolevei i forbindelse med etablering av ny Goma skole. Utredningen bes ferdigstilt senest til budsjettbehandlingen høsten 2023.	Olaug Haugen (Oppvekst) ▶ Pågår Arbeidet er under oppstart. Vurderingen blir gjort som en del av en samlet utredning av eventuelt skyssbehov rundt Dalabrekka og Goma skole, inkludert fasen med midlertidig drift når den nye skolen på Goma bygges.
FS 5: Kommunedirektøren bes utrede vedlikeholdsbehovet for skolene Dalabrekka, Goma, Rensvik og Bjerkelund, i tiden frem til nye skoler står ferdige.	John Einar A. Skontoft (Teknisk og kultur) ● Ikke påbegynt Administrasjonen har ikke ressurser til å jobbe med dette per dato.
FS 6: Det etterlyses arbeidet med et forprosjekt for å utrede Atlanten idrettshall sin fremtid. Kr. 200.000 var avsatt, men arbeidet er ikke startet. Saken oversendes formannskapet for avklaring om midlene som var avsatt.	John Einar A. Skontoft (Teknisk og kultur) ■ Avsluttet Administrasjonen har ikke ressurser til å jobbe med dette per dato.
FS 9: Bystyret ber kommunedirektøren om å utrede fri skoleskyss for elever i 2. - 10. årstrinn som bor mer enn to kilometer fra skolen.	Olaug Haugen (Oppvekst) ▶ Pågår Arbeidet er under oppstart, og administrasjonen forstår verbalforslaget som et generelt forslag for skolene i Kristiansund. Formannskapet bør vurdere om det er hensiktsmessig å utrede dette, når realiteten i verbalforslaget vil koste kommunen flere 10-talls millioner kroner å gjennomføre. Kommunedirektøren rår til at saken ikke utredes.
FS 10: Kommunedirektør legger frem en sak i løpet av første kvartal 2023 der klimamålene fram til 2030 og videre til nullutslipp kommune samt veien dit beskrives. Det skal etableres et system for rapportering av klimarelevant data, effekt beregning av tiltak og jevnlig offentliggjøring av tallene. Fra 2024 skal det utarbeides et klimabudsjett og klimaregnskap innholdsmessig etter modell fra Oslo.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon) ! Forsinket Saken er utsatt til i høst grunnet ressursknapphet første halvår 2023. Løypemelding: <ul style="list-style-type: none"> <li>Det er satt ned ei arbeidsgruppe. Klimagruppen har jevnlig møter for å diskutere og arbeide med relevante temaer om klima, miljø og bærekraft. Klimaregnskap og klimabudsjett er en sentral del av det. Klimagruppen kan være en viktig ressurs og samarbeidspartner. Gruppen representerer et bredt fagområde og spisskompetanse.</li> <li>Kristiansund er en del av Klimanettverk Nordmøre, sammen med Tingvoll, Gjemnes, Surnadal, Sunndal, Aure og Averøy. SEBAN (Tingvoll) er leder for nettverket. Målet med nettverket er å øke samarbeidet om klima, miljø og bærekraft i regionen, samt kunnskap- og kompetanseheving på fagfeltet.</li> <li>Bærekraftsmodulen i Stratsys vurderes kjøpt</li> <li>Deltatt på kurs i klimabudsjett i regi av Møre og Romsdal fylkeskommune og Statsforvaltaren i Møre og Romsdal, mai 2023.</li> </ul>

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p>FS 11: Bystyret ber kommunedirektøren utrede hvordan det kan tilrettelegges for et besøksrom ved barneverntjenestens lokaler der foreldre kan få møte barna sine under bedre forhold enn i dag. Dette gjelder særlig der barneverntjenesten eller andre skal føre tilsyn ved samvær mellom foreldre og barn. Hensynet til barnas beste tilsier at rammene rundt slike samvær bør bli bedre enn de er i dag. En slik satsing vil også gjøre det lettere for barneverntjenesten å tilrettelegge for gode og verdifulle samvær for de familiene det gjelder.</p>	<p>Olaug Haugen (Oppvekst)</p> <p> Pågått</p> <p>Arbeidet er startet opp for vurdering i enheten, og har ferdigstillingsfrist innen 30.09.23. Vi vurderer behov, lovkrav og økonomiske konsekvenser.</p>
<p>HUhos 1: Oppgradering av Kårhaugen utredes snarest for mulig realisering via anbud/salg av eiendom, til bygging av omsorgsboliger - i stedet for å legges på vent i hele økonomiplanperioden. Sak om dette må forelegges Hovedutvalget helse, omsorg, sosial og deretter bystyret til endelig behandling.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Teknisk og kultur)</p> <p> Pågått</p> <p>Det er ikke realistisk å omsette eiendom tilsvarende finansieringsbehovet på Kårhaugen. Kommer tilbake med saksfremlegg om dette.</p>
<p>HUno 1: Hvordan kan Kristiansund kommune samarbeide med Aure og Smøla kommune samt M&amp;R fylkeskommune og Trøndelag fylkeskommune om pilotprosjektet for flytande ferjekai Aure-Hitra? Sak om dette forelegges Hovedutvalget for Næring og omstilling og deretter til formannskap/bystyret for endelig behandling.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Teknisk og kultur)</p> <p> Ikke påbegynt</p>
<p>HUno 2: Vurdere støtte til Nordmøre fiskebåt for prosjektet «ungdomsfiske».</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Teknisk og kultur)</p> <p> Avsluttet</p> <p>Kristiansund kommune har gitt støtte til reklamefilm (referanse sak 6/23). Kommunen støtter prosjektet med ytterligere 100 000 kroner.</p>
<p>HUsbk 1: Nærmiljøanlegg Dalabrekka/Karihola samt Rensvik/Bjerkelund. Sak om dette forelegges Hovedutvalget skole, barnehage og kultur og deretter til bystyret for endelig behandling.</p>	<p>Olaug Haugen (Oppvekst)</p> <p> Ikke påbegynt</p> <p>Arbeidet er ikke påbegynt. Problemstillingene ligger fram fram i tid. Høsten 2025 for Dalabrekka skole, og tidligst høsten 2030 for Rensvik og Bjerkelund skoler.</p> <p>Arbeid med gjenbruk av bygg er en del av kommunen sin eiendomsstrategi, og vil bli startet opp når det er økonomiske rammer til dette.</p>
<p>HUsbk 2: Sak om utvidelse av kulturskolens prosjekt «Korps i SFO» med mål om å være et tilbud for alle kommunens skoler - forelegges Hovedutvalget skole, barnehage og kultur og deretter bystyret til endelig behandling.</p>	<p>Toril Skram (Kultur)</p> <p> Pågått</p> <p>Saken ble behandlet i HU SBK 01.02.2023, så i formannskapet 21.03.2023.</p> <p>Formannskapet vedtok å utsette saken med ambisjon om å sette av midler dette i sammenheng med budsjettjusteringen som behandles 15.06.2023.</p>
<p>HUsbk 3: Hvilke tiltak må gjøres for at Engabanen kan bli byggbar. Sak om dette forelegges Hovedutvalget skole, barnehage og kultur og deretter bystyret til endelig behandling.</p>	<p>Toril Skram (Kultur)</p> <p> Pågått</p> <p>HU SBK ble orientert om foreløpig tiltak- og kostnadsestimat fra kommunalteknikk i møte 01.02.2023. Utvalget ba om å få saken ytterligere utredet i en sak. Saken var planlagt framlagt i møte 03.05.2023, men vi venter fortsatt på en faglig vurdering fra Kommunalteknikk som har forsinkelser grunnet bemanningsutfordringer.</p>

## Eierstyring

Eierskapsmelding og eierskapsberetning er de overordnede politiske styringsinstrumentene for kommunens eierstyring.

Eierskapsmeldingen omhandler kommunens eierpolitikk, det vil si formål med eierinteressene og prinsipper for forvaltning av selskaper og eiendeler. Eierskapsmeldingen rulleres hvert fjerde år etter valg.

Eierskapsberetningen er kommunens årlige rapportering om kommunale eierinteresser. Beretningen gir en samlet oversikt over kommunens eierportefølje ved utgangen av rapporteringsåret, sentrale bevegelser i valgperioden, og utfyllende informasjon om kommunens hel- og deleide aksjeselskaper, kommunale foretak og interkommunale selskaper.

Kommunens folkevalgte oppdateres månedlig om sentrale endringer i de ulike selskapene gjennom kunngjøringer fra registeropplysningene i Brønnøysundregistrene.

[Under Eierskapsmelding på kommunens hjemmeside finner du Eierpolitikk for Kristiansund kommune 2020–2024 som ble vedtatt i bystyret 15.12.2020, og Eierskapsberetning for 2021 som ble vedtatt i bystyret 15.12.2022.](#)

### Status

Delen som angår informasjon om selskap, eierandeler, styresammensetning, økonomi og kunngjøringer, ble ferdigstilt og satt i produksjon i november 2022. Offentlige data knyttet til selskapsinformasjon og økonomi oppdateres via integrasjoner mot Brønnøysundregistrene og Proff Forvalt. Kunngjøringer oppdateres manuelt.

Modellen er oppdatert med aktuelle kunngjøringer for perioden.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Det er ikke gjennomført, igangsatt eller planlagt nye tiltak i rapporteringsperioden.

## Kunngjøringer

Tabellen under viser kunngjøringer i rapporteringsperioden for selskaper i kommunens eierportefølje.

Selskap	Dato	Kunngjøring
BØLGEN INVEST AS	2023.05.11	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
FREI ADMINISTRASJONSBYGG AS	2023.05.20	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
HØGSKOLESENTERET I KRISTIANSUND AS	2023.05.22	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
KONGENS Plass EIENDOM AS	2023.05.13	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
KRISTIANSUND PARKERING AS	2023.05.24	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
KVERNBERGET VEKST AS	2023.05.22	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
MURITUNET AS	2023.05.04	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av daglig leder <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny daglig leder: Elisabeth Slotsvik Kleive
VIKAN EIENDOM AS	2023.05.15	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av styre <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny styresammensetning: Bortfall av varamedlemmer, øvrig styresammensetning uforandret Styreleder - Arne Ingebrigtsen (kommunens representant - ansatt) Styremedlem - Dagfinn Helge Ripnes (kommunens representant - politisk) Styremedlem - Berit Marie Frey (kommunens representant - politisk) Styremedlem - Nora Grethe Korsnes Wråle (kommunens representant - politisk) Kjønnsrepresentasjon: 50 % menn og 50 % kvinner
	2023.05.20	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap
VISIT NORDMØRE & ROMSDAL AS	2023.05.22	<b>Kunngjøringer fra Regnskapsregisteret</b> Godkjent årsregnskap

## ROS-analyser

### Status

Antall igangsatt/gjennomført: 0

Antall oppdatert/revidert: 2

Risikovurderinger/ROS-analyser er sentral del av internkontrollen. Ulike myndighetskrav pålegger virksomheter å kartlegge, vurdere og styre risikoer med nødvendige tiltak for å forebygge avvik/uønskede hendelser/skader. Ved å benytte kvalitetssystemet til ROS-analyser får kommunedirektøren oversikt over risikobildet i organisasjonen/virksomhetene.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Fortløpende opplæring/veiledning gis ledere eller ROS-veiledere ved forespørsel/etter behov.

## Dokumentasjon

### Status

Beskrivelse	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 31.12.22	Per 31.05.23
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	1 259	539
Antall slettede dokumenter	197	416	535	161
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	282	413

Det er fremdeles stort etterslep på dokumenter som må revideres. Pågående prosess med gjennomgang av dokumentasjon i flere sektorer, vil bidra til å redusere antallet. Målet er å slå sammen/samle mange lokalt tilpassede prosedyrer til felles prosedyrer for like tjenester.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Fortløpende oppfølging av enheter med mange dokumenter på revisjonsplan.

## Avvik

### Status

Totalt ble 278 avvik rapportert denne perioden, det er omtrent likt som forrige periode (286).

150 avvik er lukket, 128 er under behandling.

78 % av alle lukkede avvik innehar forbedringstiltak, noe som tilsier at det jobbes godt med kontinuerlig forbedring knyttet til innrapporterte avvik.

Totalt sett står Helse og omsorg for en stabil trend på mer enn 85 % av innrapporterte avvik. De andre sektorene har forbedringspotensiale og bør jobbe for å styrke kulturen for å melde om avvik/uønskede hendelser og forbedringer.

Det rapporteres flest avvik innen tjeneste/bruker 63 %. HMS utgjør 22 % av innrapporterte avvik mens det innenfor organisasjon og personvern/informasjonsikkerhet rapporteres henholdsvis 13 % og 1 %.

Rapporteringsgrad er en verdi som hensyntar antall ansatte i virksomhetene (antall avvik meldt per totalt antall ansatte).

Rapporteringsgraden siste 30 dager for hele kommunen var i snitt 9 (10 forrige periode).

Fordelt på sektor

- Helse og omsorg: 15
- Oppvekst: 3
- Politikk og administrasjon: 3
- Teknisk og kultur: 2



### Rapporterte avvik fordelt på sektor

Sektor	2020	2021	2022	Per 31.05.23
Politikk og administrasjon	41	30	33	22
Oppvekst	128	188	343	163
Helse og omsorg	2 803	2 839	2 714	1 369
Teknisk og kultur	77	54	88	50
Totalt	3 064	3 139	3 178	1 604

### Avvikskategori tjeneste/bruker

Alvorlighetsgrad (antall)	2020	2021	2022	Per 31.05.23
Lav	1 376	1 835	2 005	1 086
Middels	723	500	335	112
Høy	200	21	15	5

### Avvikskategori organisasjon/internt

Alvorlighetsgrad (antall)	2020	2021	2022	Per 31.05.23
Lav	244	379	409	193
Middels	134	93	106	49
Høy	39	7	8	3

### Avvikskategori HMS

Alvorlighetsgrad (antall)	2020	2021	2022	Per 31.05.23
Lav	570	617	721	351
Middels	261	204	185	69
Høy	69	15	11	5

### Avvikskategori personvern/informasjonsikkerhet

Alvorlighetsgrad (antall)	2020	2021	2022	Per 31.05.23
Lav	12	35	17	17
Middels	18	16	17	4
Høy	5	1	1	2

### Behandling av avvik

Beskrivelse	2020	2021	2022	Per 31.05.23
Avvik med 0 tiltak (%)	53	52	36	22
Avvik med 1 eller flere tiltak (%)	47	48	64	78

Tall er hentet fra lukkede avvik.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Gjennomført opplæring av nye ledere.
- Gjennomgang/oppfriskning av avviksmelding og -behandling for Plan og byggesak.
- Veiledning/opplæring gis fortløpende til ledere etter behov/forespørsel.

## Læring og forbedring

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

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. Oppfølging skjer i virksomhetsstyringssystemet.

## 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


### Status

3 undersøkelser er gjennomført og avsluttet i rapporteringsperioden. 1 undersøkelse pågår fremdeles i påvente av resultatgjennomgang.


### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Det er ikke gjennomført, igangsatt eller planlagt nye tiltak knyttet til gjennomføring av undersøkelser i rapporteringsperioden.



### Prevalensundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Sykehjem og fellestjenester</b> Pasienter inneliggende i institusjon sykehjem	Måling av antall infeksjoner og bruk av antibiotika i institusjoner  Avsluttet Resultatet sendes ut 1-2 ganger per år av Folkehelseinstituttet

### Pårørendeundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Sykehjem og fellestjenester</b> Pårørende sykehjem Rokilde	Kvalitet på tjenestetilbudet  Pågår Resultat ikke gjennomgått.

### Medarbeiderundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Bjerkelund barneskole</b> Ansatte	Psykososialt arbeidsmiljø  Avsluttet
<b>Rensvik barneskole</b> Alle faste ansatte 90%	Spørreundersøkelse i forkant av HMS-dag og vernerunde  Avsluttet Resultatene slår ut negativt på fysisk arbeidsmiljø. Psykososialt gir resultatene et mer positivt bilde av et godt samarbeidene læringsfelleskap. I tillegg kom det frem noen områder vi kan jobbe videre med.

## Interne revisjoner

### Status

Det er ingen pågående eller planlagte internrevisjoner.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Det er ikke gjennomført, igangsatt eller planlagt nye tiltak i rapporteringsperioden.

## Ledelsens gjennomgang

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

### Status

Dato for gjennomføring av Ledelsens gjennomgang for 2022 er satt til 19. juni. Gjennomgangen foretas i kommunedirektørens ledergruppe.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak

- Innkalling med agenda, grunnlag fra enhetenes rapportering på internkontroll og prosedyre er sendt ut til ledergruppen for gjennomsyn/forberedelse.

# MÅL OG RESULTATER SATSINGSOMRÅDER

Kapittelet omhandler gjennomføring og oppfølging av kommuneplanens satsingsområder.

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene består av 17 mål og 169 delmål som skal fungere som en felles global retning. Målene er inndelt i tre dimensjoner – økonomisk, sosial og økologisk bærekraft. Bærekraftsmålene gjelder for alle land i verden, og regjeringen har forpliktet Norge til å arbeide for å nå målene.

FNs bærekraftsmål utgjør det overordnede rammeverket for utviklingen av Kristiansundsamfunnet. Vi har oversatt og omformulert de globale målene til 10 lokale bærekraftsmål som passer til våre utfordringer og muligheter.

 <p><b>GOD HELSE</b></p>	 <p><b>GOD UTDANNING</b></p>	 <p><b>MINDRE ULIKHET</b></p>	 <p><b>BÆREKRAFTIG ARBEIDSLIV</b></p>	 <p><b>GRØNT SKIFTE</b></p>
Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder.	Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning, og fremme muligheter for livslang læring for alle.	Etablere Kristiansundskvaliteten ved å gi like muligheter for alle til tross for ulike forutsetninger.	Fremme inkluderende, bærekraftig og seriøst arbeidsliv.	Ha klima- og miljøperspektiv på alt vi gjør.
 <p><b>HAVROMMET</b></p>	 <p><b>INFRASTRUKTUR</b></p>	 <p><b>LOKALT KUNNSKAPS-POTENSIAL</b></p>	 <p><b>BÆREKRAFTIG BY OG SAMFUNN</b></p>	 <p><b>SAMARBEID</b></p>
Bevare våre marine ressurser og bruke havet på en måte som fremmer våre naturgitte forutsetninger og utvikling.	Bygge solid infrastruktur.	Finne og bruke gullet i vår egen bakgård og fremme lokal verdiskapning og innovasjon.	Gjøre byen og regionen vår inkluderende, og fremtidsrettet.	Sikre bærekraftig utvikling gjennom regionale, nasjonale og globale samarbeid.

Med bakgrunn i de 10 lokale bærekraftsmålene er det definert følgende satsingsområder i kommuneplanen

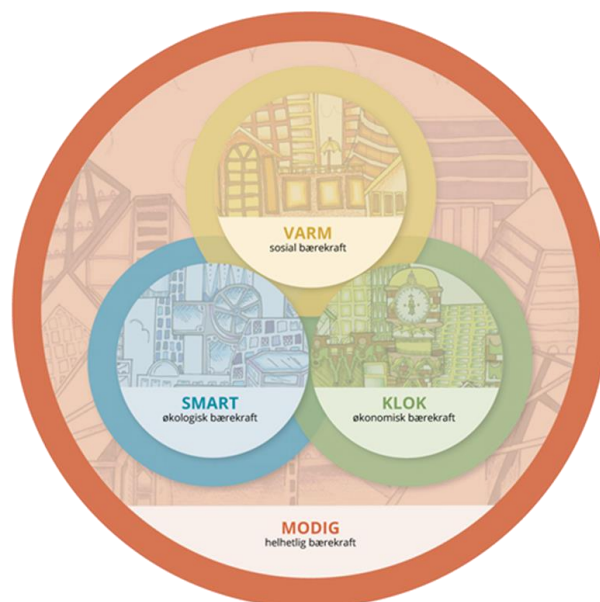
- Den varme byen
- Den kloke byen
- Den smarte byen
- Den modige byen

I tillegg er menneskelige ressurser og økonomi sentrale satsingsområder for kommunen.

Alle satsingsområdene er tverrsektorielle. Det betyr at de gjelder for alle tjenesteområdene, og at vi må arbeide sammen på tvers av sektorene for å oppnå den utviklingen vi ønsker. For hvert satsingsområde er det definert hovedmål og strategier.

De 4 "byene" illustrerer våre dimensjoner for bærekraft, vår visjon og framtidens Kristiansund

- Sosial bærekraft – varm
- Økonomisk bærekraft – klok
- Økologisk bærekraft – smart
- Helhetlig bærekraft – modig



# Menneskelige ressurser



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

## Resultater

[På kommunens hjemmeside finner du planen Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver som ble vedtatt av bystyret 26.1.2023.](#)

Dette er en sektorovergripende plan som erstatter tidligere

- Lønnspolitisk plan (vedtatt i ADMU sist gang i 2010)
- Arbeidsgiverstrategi (2017-2022)
- Strategisk kompetanseplan (2019-2022)

Kommunen er i ferd med å implementere planen i alle sektorer og enheter. Planen var satt på agendaen på møtet kommunedirektøren med ledergruppe hadde med enhetslederne i februar.

## Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

Forklaring til tabell:

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

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

**Trendpil** viser utviklingen fra forrige rapporteringsmåned, det vil si 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 måned	Langtid måned	Totalt måned		Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,67%	3,91%	5,58%	↗	2,84%	7,26%	10,09%	🔴
Mai 2022	2,85%	8,55%	11,4%		4,45%	8,11%	12,55%	🔴

## Status

Det totale sykefraværet er på 10,09 %.

De ansatte er den viktigste ressursen for å lykkes som tjenesteleverandør. Vi bruker nær 65 % av kommunens driftsutgifter til lønn og sosiale utgifter. Vi trenger ansatte som er aktive i stillingen de er funnet best kvalifisert for.

Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er 35 % av sykefraværet i norske arbeidsplasser arbeidsmiljørelatert.

Vi må plukke de lavhengende fruktene, de faktorene vi kan gjøre noe med.

Et samlet norsk arbeidsliv ved partene i IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv), STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet er enige om at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Enhetene våre organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet ulikt. Det gjør at vi må iverksette tiltak tilpasset den enkelte enhet, til den enkelte bransje.

De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. IA-avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte enhet.

Nærværarbeidet i kommunen bygger på en tredelt strategi: å fremme helse, 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 sykefravær kortest mulig. De tillitsvalgte og vernetjenesten er sentrale samarbeidspartnere og pådrivere i arbeidet.

### **Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak**

Vi jobber for å implementere strategien for godt nærværarbeid på alle våre arbeidsplasser.

1. Fremme helse.
  1. Vi skal utvikle mestringsorienterte ledere som er gode til å kommunisere mål, skape mening i arbeidet, og gi sine medarbeidere individuell oppmerksomhet og støtte. Våre ledere skal ha tro på at de kan påvirke nærværet. Våre ledere tar de nødvendige og gode samtalene med dem som har høyt fravær. Vi skal både ha fokus på restarbeidsevnen til den som har uhelse, og på kompetanse- og kvalitetsutfordringer på arbeidsplassen knyttet til fraværet.
  2. Vi skal utvikle ledere med praksis forankret i lov- og avtaleverk.
2. Forebygge uhelse.
  1. Det systematiske HMS-arbeidet reduserer risiko for sykdom og ulykker. Hos oss bruker ledere kvalitetssystemet Compilo aktivt. Ansatte melder fra om avvik, og avvikene følges opp av leder. Leder tar initiativ til å utarbeide risiko- og sårbarhetsanalyser og iverksetter tiltak for å forebygge uhelse. Leder legger viktige regler og retningslinjer i Compilo på leselister, for å minne ansatte om å sette seg inn i dem.
  2. Våre ledere bruker IA-avtalen i arbeidsmiljøsatsingen.
  3. Våre ledere bruker Arbeidsmiljøportalen i arbeidsmiljøsatsingen.
  4. Kommunens ledere legger frem sykefraværstatistikk og iverksetter tiltak for å redusere fraværet. Det rapporteres til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) kvartalsvis, via Stratsys.
  5. AMU har opprettet underutvalget Nærværgruppen, som skal hjelpe våre arbeidsgiverrepresentanter i å etterleve IA-avtalen.
  6. Alle våre ledere har fokus på arbeidsmiljø, HMS og partssamarbeid gjennom bruk av "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan", i samarbeid med enhetens HMS-gruppe.
3. Rehabiliterer på en effektiv måte.
  1. Våre ansatte bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging (vedtatt i ADMU 10.12.2019). Plakat for arbeidsgiver og plakat for arbeidstaker, som visualiserer arbeidsgivers og den ansattes plikter i arbeidet, henger synlig på alle arbeidsplasser.
  2. Vi benytter oss av satsingen HelseArbeid med oppfølging av NAV Arbeidslivssenter. HelseArbeid er tjenestesamarbeid mellom helsetjenesten og NAV.

Vi erfarer at arbeidet er tidkrevende, og at vi må holde på strategien og forventninger om at våre ledere skal prioritere dette arbeidet.

# Økonomi



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

## Resultater

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

Følgende handlingsregler er lagt til grunn:

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

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

Til grunn for budsjetterte renter i budsjett og økonomiplan, ligger renteutgifter til kommunens rentebindingsavtaler, og refinansiering av disse i henhold til finansreglementet. For kommunens korte lån er det lagt til grunn en rente på 4,1 % i økonomiplanperioden. Økning i lånegjelden og økt rentenivå, også utover det som er lagt til grunn i økonomiplan, må forventes og planlegges.

Våre egne handlingsregler vil bli utfordret av demografi, inflasjon, lønnsutvikling og renteutvikling. Det er derfor viktigere enn noen gang at vi har god budsjett disiplin i 2023.

## Morgendagens Kristiansund

Bystyret gjorde følgende vedtak i sak 114/20 i sak om Handlingsprogrammet 2021–2024:

"Morgendagens Kristiansund Bystyret ber formannskapet sette rammene for en prosess med sikte på å imøtekomme utfordringsbildet i årene som kommer. Prosessen skal ta opp i seg utfordringsbildet, bred involvering gjennom trepartssamarbeid og gi konkrete veivalg til handlingsprogrammet ..... Bystyret er prosjekteier og formannskapet skal være prosjektstyrer....."(sitat slutt).

Bakgrunnen til prosessen er endret demografi i årene som kommer og større tiltak som vil føre til økonomisk ubalanse.

## Drift

### Resultat per rammeområde

Bevilgningsoversikt – drift, regnskapsforskriften § 5-4, 2. ledd

Område (tall i tusen)	Regnskap mai 2023	Regulert budsjett mai 2023	Avvik	Opprinnelig budsjett 2023	Regulert budsjett 2023	Prognose mindreforbruk	Prognose merforbruk
Politisk styring	5 549	6 305	756	14 447	15 357		
Sentraladministrasjon	52 523	49 315	- 3 208	83 833	85 133		
Felles avsetninger	- 1 149	- 16 503	- 15 354	- 39 607	- 39 607		
PP-tjenesten	5 734	5 599	- 136	8 796	8 796		
Grunnskoler	121 703	119 800	- 1 902	282 080	282 080		2 650
Barnehager	78 822	78 676	- 146	185 208	185 208		
Barn, familie, helse	40 668	35 169	- 5 499	73 951	74 784		1 000
Fellestjenester helse og omsorg	16 203	11 751	- 4 452	36 114	27 281		5 500
Sykehjem	65 778	62 889	- 2 889	138 428	138 428		1 700
Hjemmetjenester	62 689	57 588	- 5 102	128 609	128 609		8 500
Psykisk helse og rus	28 948	25 197	- 3 751	37 659	37 659		
Velferd	29 960	27 420	- 2 540	63 673	63 673		
Bo og habilitering	109 799	91 833	- 17 966	160 762	160 762		25 211
Storhaugen helsehus	36 128	41 324	5 196	72 413	80 413		1 500
Legetjenester	30 805	22 794	- 8 011	52 284	52 284		
Kultur	21 384	20 951	- 433	41 799	42 734		
Kommunalteknikk	- 24 655	- 22 094	2 560	14 671	14 671		
Plan og byggesak	3 321	3 082	- 239	5 103	5 103		2 110
Eiendomsdrift	20 506	17 636	- 2 870	34 779	34 779		
Brann og redning	15 185	11 202	- 3 982	21 032	22 483		
<b>Kommunen internt</b>	<b>719 902</b>	<b>649 933</b>	<b>- 69 969</b>	<b>1 416 034</b>	<b>1 420 630</b>		
Kristiansund Havnekasse	-	338	338	810	810		
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF	2 000	2 360	360	5 665	5 665		
Kristiansund Kirkelige Fellesråd	4 986	6 590	1 603	15 815	15 815		
Varde AS	-	814	814	1 953	1 953		
Nordmøre Krisesenter IKS	2 556	2 188	- 367	5 252	5 252		
<b>Kommunen eksternt</b>	<b>9 542</b>	<b>12 290</b>	<b>2 747</b>	<b>29 495</b>	<b>29 495</b>		
<b>Totalt</b>	<b>729 444</b>	<b>662 223</b>	<b>- 67 221</b>	<b>1 445 529</b>	<b>1 450 125</b>		<b>48 171</b>

Noen av enhetene som har et merforbruk rapporterer om at det er vanskelig å anslå prognose for årsslutt.

I Grunnskolen er det Bjerkelund barneskole, Dalabrekka og Gomalandet barneskole, Dale barneskole, Frei barneskole og Nordlandet barneskole som anslår merforbruk ved årets slutt.

Bo og habilitering melder om det største merforbruket, dersom iverksatte tiltak ikke fører frem. Flere enheter i helse og omsorg, finner det vanskelig å anslå prognose for 2023. De leverer merforbruk per mai.

Også i tekniske tjenester og kultur er det usikkerheter knyttet til prognose. Det meldes ikke om merforbruk, men regnskap per mai viser merforbruk i flere enheter.

Kommunedirektøren forventer at det iverksettes tiltak for å oppnå balanse ved årets slutt, jmfør kommunens økonomireglement.



## Rammeforutsetninger

Økonomisk oversikt etter art – drift, regnskapsforskriften § 5-6

Poster (tall i tusen)	Regnskap mai 2022	Regnskap mai 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023
Rammetilskudd	340 360	372 115	778 264	778 264
Inntekts- og formuesskatt	342 236	338 829	759 721	759 721
Eiendomsskatt	51 905	53 491	104 390	104 390
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	1 516	-	76 877	76 877
Overføringer og tilskudd fra andre	98 540	168 581	276 086	274 944
Brukerbetalinger	24 817	25 169	49 497	49 497
Salgs- og leieinntekter	108 300	113 597	272 174	268 118
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>967 674</b>	<b>1 071 783</b>	<b>2 317 009</b>	<b>2 311 811</b>
Lønnsutgifter	530 098	558 774	1 140 359	1 133 435
Sosiale utgifter	144 124	130 961	327 291	324 431
Kjøp av varer og tjenester	217 798	241 530	468 875	467 826
Overføringer og tilskudd til andre	104 502	104 155	120 173	121 213
Avskrivninger	-	-	161 000	161 000
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>996 522</b>	<b>1 035 420</b>	<b>2 217 699</b>	<b>2 207 905</b>
Brutto driftsresultat (positivt)		36 363	99 310	103 906
Brutto driftsresultat (negativt)	- 28 848			
Renteinntekter	4 163	7 961	24 625	24 625
Utbytter	-	-	16 000	16 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
Renteutgifter	12 476	24 670	136 300	136 300
Avdrag på lån	-	-	145 965	145 965
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>- 8 313</b>	<b>- 16 708</b>	<b>- 241 640</b>	<b>- 241 640</b>
Motpost avskrivninger	-	-	161 000	161 000
Netto driftsresultat (positivt)		19 655	18 670	23 266
Netto driftsresultat (negativt)	- 37 162			
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat:</b>				
Overføring til investering	-	-	-	-
Avsetninger til bundne driftsfond	22 536	2 768	1 247	1 247
Bruk av bundne driftsfond	- 47 252	- 731	- 8 445	- 8 445
Avsetninger til disposisjonsfond	-	-	25 868	30 464
Bruk av disposisjonsfond	-	-	-	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 24 715	2 037	18 670	23 266
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)				

### Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett.

### Driftsutgifter

Våre driftsutgifter består av lønnsutgifter og sosiale utgifter (pensjon og arbeidsgiveravgift), utgifter til kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunens tjenesteproduksjon og som erstatter kommunal tjenesteproduksjon, samt utgifter til overføringer og tilskudd til andre.

Lønnsutgifter utgjør en vesentlig del av kommunenes driftsutgifter. Lønnsoppjøret i 2023 vil gjøre en forskjell.

Veksten i utgifter til lønn vil også bli påvirket dersom vi er nødt til å kjøpe tjenester fra andre (dette ble en stor utgift i 2022). Pensjonsutgiftene våre vil også gjøre utslag. Lavere pensjonskostnader vil bidra til å trekke opp netto driftsresultat.

### Finans

Rentenivået er litt lavere enn budsjettert per mai. Styringsrenten som gjelder fra 05.05.2023 er 3,25 prosent.

# TJENESTEOMRÅDENE

## Organisatoriske endringer

### Endringer i rapporteringsperioden

Ingen.

### Tidligere endringer

Storhaugen helsehus opprettet en ny avdeling - Vurdering og mestring - i april. Avdelingen for palliasjon og korttid ble samtidig avviklet.

Bo og Rehabilitering avviklet avdelingen Smørsoppen 1.4.23.

Bo og rehabilitering avviklet avdelingen Kirkelandet bofelleskap med virkning fra 1.2.23.

IKT-Orkidé ble etablert som egen enhet etter virksomhetsoverdragelse fra Sunndal til Kristiansund kommune, med virkning fra 1.1.23. Enheten vil inngå i månedsrapporteringen i løpet av andre halvår 2023.

Dalabrekka og Goma barneskoler ble slått sammen til én enhet fra 1.1.23. Den nye enheten har fått navnet Dalabrekka og Goma skole.

# POLITIKK OG ADMINISTRASJON



## Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har fortsatt et høyt aktivitetsnivå, men vi er nå tilbake til full bemanning.

Våre store investeringsprosjekter, både igangsatte og planlagte spiser ressurser ut av fagstaben til kommunedirektøren. Dette gjelder alle sektorer, med brannstasjon i teknisk, sykehjemsutredning i helse og omsorg, og ny barneskole i oppvekst. I tillegg har flere av prosjektene en oppmerksomhet fra media som krever ekstra ressurser.

Det utredes hvordan vi skal søke om forsøkskommune i forbindelse med tillitsreformen, da dette sammenfaller godt med flere både fysiske og organisatoriske grep i tiden som kommer.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,93%	1,23%	2,17%	1,51%	3,45%	4,96%	
Mai 2022	1,71%	6,18%	7,9%	2,56%	5,97%	8,53%	

Sykefraværet er som forventet jevnt lavt, og fortsatt betydelig lavere enn i fjor.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	40 971	44 791	46 768	-1 977	101 994
Driftsutgifter	90 809	85 601	237 205	-151 603	570 443
SUM DRIFTSUTGIFTER	131 779	130 392	283 972	-153 580	672 437
Brukerbetalinger og andre inntekter	-778 079	-704 279	-926 576	222 296	-2 032 184
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-654	-1 170	0	-1 170	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-778 733	-705 449	-926 576	221 126	-2 032 184
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-646 954	-575 057	-642 603	67 546	-1 359 747

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt.

# Politisk styring

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- ordførers kontor
- politikere

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	5 475	4 263	4 816	-553	11 181
Driftsutgifter	1 724	1 556	1 830	-273	4 991
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 199	5 819	6 645	-826	16 172
Brukerbetalinger og andre inntekter	-98	-192	-340	147	-815
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	-76	0	-76	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-98	-268	-340	71	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 101	5 551	6 306	-755	15 357

### Resultat og årsprognose

Månedrapporten viser et mindreforbruk. Det forventes at enheten er i balanse ved årsslutt. Kostnader til kommune- og fylkestingsvalg 2023 tilfaller enheten. Disse kostnadene er ikke budsjettert.

### Avvik

Mindreforbruket kan i tilskrives utbetaling av møtegodtgjørelser som ikke periodiseres og derfor ikke gir et riktig bilde i forhold til budsjett. Enheten har per i dag én vakant stilling som også påvirker månedsresultatet.

# Sentraladministrasjon

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- kommunens administrative ledelse med tilhørende stabsfunksjoner innenfor
  - oppvekst
  - helse, omsorg og sosial
  - innkjøp, eiendomsskattekontor, økonomi, lønn og personal
  - IKT, sak/arkiv og kommunikasjon
  - samfunnsutvikling og næring
  - samfunnsikkerhet og beredskap
  - virksomhetsstyring og kvalitetsarbeid
- politisk sekretariat
- kommuneadvokat
- servicetorg

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

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



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

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

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

## Kommunedirektørens kontor

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,32%	0%	0,32%	0,89%	1,8%	2,68%	
Mai 2022	1,26%	8,81%	10,06%	1,3%	10,33%	11,63%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er lavt, og har vært stabilt lavt det siste året etter at pandemien slapp taket.

### Tiltak for å bedre nærværet

Selv om sykefraværet er lavt, setter vi fortsatt nærværarbeidet høyt.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sykefraværet har normalisert seg på et stabilt, lavt nivå som er å forvente på en slik type arbeidsplass.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	10 330	11 687	11 666	21	25 675
Driftsutgifter	17 460	7 728	4 822	2 905	9 902
SUM DRIFTSUTGIFTER	27 790	19 415	16 489	2 926	35 577
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8 906	-3 886	-3 825	-61	-9 180
Refusjon sykelønn og fødselspenger	8	-243	0	-243	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 898	-4 129	-3 825	-304	-9 180
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 892	15 286	12 664	2 622	26 397

## Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.

### Avvik

Driftsutgiftene er betydelig lavere enn i fjor, men fortsatt over budsjett, spesielt på "Driftsutgifter", som representerer uforutsette utgifter eller utgifter som ikke er fordelt riktig enhet.

### Tiltak og konsekvenser

Det er iverksatt en gjennomgang for å kartlegge og flytte bokførte kostnader til riktige enheter så bildet blir mer oversiktlig inn mot høsten.

## Personalseksjon

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned		Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,54%	0,7%	1,24%	↗	1,85%	3,84%	5,69%	●
Mai 2022	2%	8,6%	10,6%		1,81%	3,02%	4,83%	●

### Status og utviklingstrekk

Fraværet er akseptabelt, men noe høyere enn i fjor. Langtidsfravær er knyttet til uhelse (ikke arbeidsrelatert) hos enkeltpersoner.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging i arbeidet.

Etablering av HMS-gruppe (underutvalg av AMU) og iverksetting av handlingsplan for arbeidsmiljø og HMS vil virke positivt både proaktivt og reaktivt.

### 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 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	5 171	5 724	5 949	-224	13 101
Driftsutgifter	809	247	744	-498	1 457
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 980	5 971	6 693	-722	14 558
Brukerbetalinger og andre inntekter	-225	-165	-216	50	-1 222
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-184	-220	0	-220	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-409	-385	-216	-169	-1 222
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 570	5 586	6 477	-891	13 336

Personalseksjonen består av ansvar 1220: personal, 1224: lærlingeordningen og 1225: dokumentsenteret.

### Resultatet og årsprognose

Personalseksjonen leverer per nå et mindreforbruk på nær 900 000 kroner. Seksjonen forventer å gå i balanse.

### Avvik

Skyldes sparte lønnsmidler og refusjoner.

### Tiltak og konsekvenser

- periodisering

## IKT

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,15%	1,64%	2,78%	1,43%	2,45%	3,88%	●
Mai 2022	1,77%	0%	1,77%	3,9%	0%	3,9%	●

#### Status og utviklingstrekk

Status er fortsatt god og godt innenfor mål for enheten og kommunen.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Ingen nye tiltak.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekt av igangsatte tiltak oppleves som god.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	7 024	7 481	9 103	-1 622	20 071
Driftsutgifter	7 563	9 289	5 643	3 646	24 854
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 587	16 770	14 746	2 025	44 925
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 421	-4 445	-2 800	-1 645	-31 844
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-95	-108	0	-108	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 517	-4 553	-2 800	-1 753	-31 844
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 071	12 217	11 946	271	13 081

Enhetsleder har ikke rapportert.

## Økonomiseksjon

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,74%	0%	1,74%	2,04%	2,8%	4,83%	●
Mai 2022	1,82%	2,76%	4,59%	3,51%	3,02%	6,53%	●

#### Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt, lavere enn samme periode i fjor. Langtidsfravær er knyttet til uhelse (ikke arbeidsrelatert) hos enkeltpersoner.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Vi bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging i arbeidet.

Etablering av HMS-gruppe (underutvalg av AMU) og iverksetting av handlingsplan for arbeidsmiljø og HMS vil virke positivt både proaktivt og reaktivt.

#### 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 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	7 698	8 790	8 316	474	16 743
Driftsutgifter	2 200	1 325	1 139	186	2 734
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 899	10 115	9 455	660	19 477
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 123	-1 291	-1 092	-200	-5 150
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-141	-358	0	-358	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 264	-1 650	-1 092	-558	-5 150
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 635	8 465	8 364	102	14 327

### Resultatet og årsprognose

Per nå har seksjonen et lite merforbruk. Forventer å gå i balanse ved årsslutt.

#### Avvik

- overtidslønn i forbindelse med regnskapsavslutningen
- avgifter, gebyrer og lisenser
- tap på fordringer

#### Tiltak og konsekvenser

- periodisering

## Servicetorg

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	3,26%	12,28%	15,54%	3,93%	19,46%	23,39%	■
Mai 2022	3,23%	13,79%	17,02%	6,43%	18,25%	24,68%	■

### Status og utviklingstrekk

Servicetorget er en liten enhet. Ved en eller flere sykemeldinger vil det vise store utslag på sykefraværsprosenten.

Årsaken til sykefraværet er at ansatte har kroniske helseplager. Sykefraværet er ikke arbeidsrelatert. De som er sykemeldte er gradert sykemeldt.

Ansatte som er til stede på jobb er fleksible og har fokus på å holde tjenestenivået på et høyt nivå. Samtidig får leder signaler om at gjenværende arbeidsstokk opplever økt stress da de må påta seg andre og flere arbeidsoppgaver. Dette medfører at de ikke får utført "sine" arbeidsoppgaver tilfredsstillende.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Alt sykefravær gir konsekvenser for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og økonomi.

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi:

- å fremme helse
- å forebygge u-helse
- å rehabilitere på en effektiv måte

Enheden har en HMS-gruppe som har fokus på nærvær på jobb. Ansatte oppfordres til å vurdere restarbeidsevne ved sykdom samt ta grep for å fremme egen helse.

Ansatte og leder ser på nærvær/fravær over tid. Ved gjentakende fravær, sykemeldinger og egenmeldinger, er arbeidsgiver og ansatt i dialog for å vurdere arbeidstakers reelle arbeidsevne.

Enheden har tatt imot arbeidstakere på arbeidsutprøving, omfordelt arbeidsoppgaver og leid inn vikarer. Vi tilbyr bruk av hjemmekontor dersom det er mulig.

Vi har fokus på arbeidstaker og arbeidsgiver sine plikter ved sykefravær.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ansatte holder kontakten med arbeidsplassen under sykemelding. Gradert sykemelding er vurdert og gjennomført der det har vært mulig.



## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	2 279	2 347	2 351	-5	5 176
Driftsutgifter	75	76	51	25	123
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 354	2 423	2 403	20	5 299
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12	-18	-34	16	-221
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-242	-165	0	-165	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-254	-182	-34	-149	-221
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 099	2 240	2 369	-129	5 078

### Resultat og årsprognose

Enheten har et mindreforbruk i mai. Det forventes at enheten er i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Ingen

### Tiltak og konsekvenser

Ved for stram økonomistyring ,og lite innleie av vikarer ved behov, vil tjenestetilbudet til innbygger blir dårligere. Dette kan føre til misnøye og eventuelt negativ omtale i media (SMS-spalte, facebook med mer). Ved lite innleie av vikarer vil arbeidsbelastningen for de gjenværende ansatte bli stor. Det kan føre til negativt stress og flere sykemeldinger som igjen vil gi et dårligere tilbud til brukerne.

### Budsjettjustering

Ingen planlagte.

# Felles avsetninger

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- avsetning til lønnsoppjøret
- 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 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	1 140	0	0	0	0
Driftsutgifter	23 009	1 076	51 747	-50 671	124 193
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 149	1 076	51 747	-50 671	124 193
Brukerbetalinger og andre inntekter	-25 320	-2 085	-68 250	66 165	-163 800
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-25 320	-2 085	-68 250	66 165	-163 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 171	-1 008	-16 503	15 494	-39 607

## Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# Eksterne enheter

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- Kristiansund Havnekasse
- Kristiansund kommunale Sundbåtvesen KF
- Kirkelig Fellesråd
- Varde AS
- Nordmøre Kriesesenter IKS

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	15 833	9 542	12 290	-2 747	29 495
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 833	9 542	12 290	-2 747	29 495
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	0	0	0	0
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 833	9 542	12 290	-2 747	29 495

## Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# OPPVEKST

## Kommunalsjefens kommentar



En stram kommuneøkonomi krever raskere driftstilpassinger og dypere omstillinger. Noen enheter melder om driftsutfordringer, særlig knyttet til barn med ressurskrevende behov, og nye store oppgaver krever mer økonomiske og faglige ressurser eksempelvis mottak av flykninger.

Flere enheter melder om økonomisk ubalanse per mai, og på estimert årsresultat.

Noen hovedsaker vi jobber med:

- Barnehageopptak for kommende barnehageår 2023/2024 er gjennomført.
- Opprettholde sektorens felles utviklingsområde med læringsløype Læringsmiljø og inkluderende praksis, der alle skoler og barnehager i Kristiansund deltar i regi av Oppvekstnettverk Nordmøre.
- Samarbeid med Sødermann AS om finansieringssystemet for ressurskrevende tjenester til barn.
- Internasjonalt arbeid og skyggepraksis i barnehagesektoren, opplæringstjenesten og noen skoler gjennom Erasmus+.
- Strategisk oppvekstgruppe jobber med omstillingsprosjektet Samordna og virkningsfulle forebyggende tjenester for barn- og unge i Kristiansund.
- Byggeprosjektet for ny skole på Goma er i tråd med framdriftsplan. Anbud er lyst ut i april, og tilbudsfrist er 23.06. Reguleringsplan som også omhandler trafikkløsninger, har vært på høring og det jobbes med å løse innsigelse mot planen. Mulig at den må på ny avgrenset høring, med forventet politisk behandling i august.
- Forberede Midlertidig drift av Dalabrekka og Goma skole fra skoleåret 2023/2024.
- Barnevernet har i flere måneder hatt trusselsituasjon rettet mot seg. Politiråd og konkrete tiltak er iverksatt. Dette påvirker sykefraværet og kostnadene til tiltak i barnevernet.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,49%	3,48%	4,96%	2,58%	7,12%	9,7%	
Mai 2022	2,54%	7,45%	9,99%	4,6%	7,47%	12,07%	

Sykefraværet i oppvekstsektoren viser en svak økende tendens i 2023, men vesentlig lavere enn samme perioden i 2022.

De fleste enheter melder om et stabilt sykefravær i nærheten av kommunen sine måltall. Det vises konkret til godt arbeid med nærvær og sykefravær. Men noen enheter melder om et høyt sykefravær over lengre tid som skaper ustabilitet i drift av enhetene både personellmessig og økonomisk. Disse enhetene får oppfølging av både personalseksjonen sitt nærværsteam, NAV og kommunalsjefs nivået. Det meldes om høy slitasje på ansatte og ledere som er på jobb, når enheten har et høyt sykefravær over tid.

Alle enheter peker på vansker med å rekruttere fagfolk midt i året, og vansker med tilgang til vikarer.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	219 478	216 723	205 433	11 290	446 799
Driftsutgifter	72 203	75 506	67 479	8 027	176 350
SUM DRIFTSUTGIFTER	291 681	292 229	272 913	19 316	623 148
Brukerbetalinger og andre inntekter	-30 090	-33 446	-30 376	-3 069	-72 280
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-13 741	-11 346	0	-11 346	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-43 831	-44 792	-30 376	-14 415	-72 280
NETTO DRIFTSUTGIFTER	247 850	247 437	242 536	4 901	550 868

Oppvekstsektoren rapporterer et merforbruk på 4,9 millioner kroner per mai. Vi jobber for at oppvekstsektoren skal gå i økonomisk balanse ved årsslutt, men det er på visse vilkår vi kan lykkes med det. Det er ikke økonomiske reserver i sektoren.

Store nye oppgaver krever ekstra finansiering. Eksempelvis dekking av kostnader knyttet til mottak av nye flykninger i 2023. Tiltak er iverksatt i tjenestene og er meldt inn til revidert budsjett 2023.

Det er en forutsetning for økonomisk balanse i oppvekstsektoren av sektoren får full økonomisk kompensasjon for lønns- og prisvekst (deflator) jamfør revidert statsbudsjett.

De fleste enheter melder om økonomisk balanse. Flere barneskoler og barnevernet melder om vansker med å holde budsjettammer. Vi har avvik på lærernorm på en skole. Disse får oppfølging fra kommunalsjefs nivået og kommunedirektørens stab.

Vi iverksetter bystyrets vedtak om driftsreduksjon i oppvekstsektoren.

Vi gjennomfører investeringsprosjekter i henhold til planlagt framdrift.

# PP-tjenesten



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- førskoleteam
- grunnskoleteam
- veiledningsteam
- videregående team

PPT for Ytre Nordmøre er en interkommunal tjeneste med fire samarbeidskommuner; Aure, Averøy, Kristiansund og Smøla. Pedagogisk psykologiske tjeneste (PPT) er en lovpålagt tjeneste. PPTs målgruppe er barn, unge og voksne med spesifikke opplæringsbehov i og utenom førskole, grunnskole, videregående opplæring og voksenopplæring. PPT er en sakkyndig instans og utarbeider sakkyndige vurderinger vedrørende rett til spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning der loven krever det. PPT skal også bistå kommunene med veiledning, kompetanse- og organisasjonsutvikling på barnehagens og skolens område. PPT har fokus på forebygging og tidlige tiltak, og skal gjennom råd og veiledning bidra til en inkluderende barnehage og skole for alle.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,21%	0,45%	1,66%	1,48%	2,35%	3,83%	
Mai 2022	0,87%	6,68%	7,55%	2,91%	8,53%	11,45%	

### Status og utviklingstrekk

Samlet sykefravær hittil i 2023 på 3,83 %, betydelig nedgang sammenlignet med samme tid i 2022 (11,45 %). Korttidsfraværet for årets fem første måneder har gått ned med 1,43 % og langtidsfraværet med 6,18 % kontra samme tid i 2022.

Samlet sykefravær ligger per nå godt under kommunens felles målsetting om et totalt sykefravær på maksimum 8,5 %.

### Tiltak for å bedre nærværet

Fraværarbeidet følges opp av enhetsleder, og det er stort fokus på nærværarbeid 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.

I mai har nærværarbeidet blant annet vært konkretisert med gjennomføring av HMS-dagen, samt en sosial sammenkomst i kollegiet. Tiltak knyttet til fysiske arbeidsforhold har vært montering av solskjerming på flere kontorer.

### Effekten av gjennomførte tiltak

Tiltakene har hatt positiv effekt både i forhold til det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	6 920	7 254	6 679	575	14 703
Driftsutgifter	1 039	1 104	1 042	62	2 501
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 959	8 358	7 721	637	17 204
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 584	-2 529	-2 122	-407	-8 408
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-495	-78	0	-78	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 079	-2 607	-2 122	-485	-8 408
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 880	5 751	5 599	152	8 796

### Resultat og årsprognose

Resultat for periode: merforbruk på 152 000 kroner. Budsjett forventes å gå i balanse ved årsslutt, forutsatt nedbemanning.

### Avvik

Avvik skyldes hovedsakelig ikke-budsjetterte ekstra utgifter i forbindelse med nye lokaler og kjøp av inventar, samt noe uriktig periodisering.

## **Tiltak og konsekvenser**

Merforbruk knyttet til flytteprosess/nye lokaler dekkes opp av sykelønnsrefusjoner da PPT ikke har vikarordning. Tiltak for å tilpasse drift til budsjett innebærer nedtrekk i årsverk.

Konsekvenser av dette er ytterligere kapasitetsutfordringer med å levere lovpålagte tjenester. Enheten har som følge av budsjettnedtrekk gjennom flere år vært underbemannet i forhold til saksmengde, og inneværende barnehage- og skoleår har PPT vært nødt til å innføre bruk av venteliste (avvik er registrert i Compilo). Dette er i strid med gjeldende lovverk, som stiller krav om saksbehandling uten ugrunnet opphold, og at økonomiske og kapasitetsmessige årsaker ikke kan legges til grunn for lang saksbehandlingstid. Skoleeier plikter å ha et forsvarlig system for å sikre at elevens rettigheter og plikter oppfylles, jmfør opplæringsloven § 13-10; "kommunen og fylkeskommunen har ansvaret for at kravene i opplæringsloven og forskriftene til loven blir oppfylte, samt å stille til disposisjon de ressursene som er nødvendige for at kravene skal kunne oppfylles". Kommunen skal ha et forsvarlig system for å vurdere og følge opp at kravene i opplæringsloven med forskrifter oppfylles, når det gjelder elevenes rett til spesialundervisning, jmfør opplæringsloven § 13-10 jf. §§ 5-1, 5-3 og 5-4.

# Grunnskoler

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- 8 barneskoler med skolefritidsordning
  - Allanengen er fokusskole og mottaksskole for minoritetsspråklige elever i Kristiansund - skolen har 3 innføringsklasser
  - Dale har forsterket skoletilbud
  - Innlandet har innføringsklasse for nyankomne fremmedspråklige elever
- 3 ungdomsskoler
  - Atlanten har "Levende Vågen" som alternativ læringsarena
  - Frei er nærskole for elever bosatt på Clausenengen ungdomshjem
  - Nordlandet har innføringsklasse for nyankomne fremmedspråklige elever og forsterket skoletilbud
- 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 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	647	849	840	9	1 849
Driftsutgifter	3 141	1 644	2 345	-701	19 449
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 788	2 493	3 185	-692	21 298
Brukerbetalinger og andre inntekter	-925	-825	-233	-591	10 093
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-925	-825	-233	-591	10 093
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 862	1 668	2 952	-1 283	31 391



"Grunnskole felles" har et mindreforbruk per mai på 1,3 millioner kroner.

Vi forventer økonomisk balanse ved årsslutt. Forutsetningen er at oppvekstsektoren får dekket ekstra utgifter til mottak av flyktninger i 2023 jamfør revidert budsjett i juni 2023.

Det er knappe økonomiske rammer på enhetene, og vi har kun en liten økonomisk reserve på "Grunnskole felles" som kan brukes til å støtte enheter.

# Allanengen barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,73%	7,39%	8,12%	2%	14,43%	16,42%	
Mai 2022	2,25%	8,26%	10,51%	3,63%	5,73%	9,37%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har et relativt lavt korttidsfravær, men samlet sykefraværstatus har vært stabilt høyt dette skoleåret. Flere langtidssykemeldinger er årsak til det høye sykefraværet Dette er ikke arbeidsrelatert fravær, men alvorlig sykdom, samt planlagte eller akutte operasjoner som kommer på samme tid. Dette fraværet må gå sin gang, og vil vedvare ut skoleåret. Noen ansatte vil være tilbake fra neste skoleår, mens andre vil jobbe gradert fra høsten 2023. De sykemeldte følges nøye opp. Enheten jobber bevisst for å holde seg under kommunens målsetting på grønn sone.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte følges opp i tråd med retningslinjer for sykefraværsoppfølging og mal for nærværarbeid. Skoleledelsen er "tett på" i sykefraværarbeidet, både med tanke på forebygging og tilrettelegging, samt oppfølging av ansatte som står i fare for, eller er sykemeldte.

Dersom enheten opplever forhøyet fravær med bakgrunn i arbeidsrelaterte forhold og stress, gis det bedre tid til lovpålagte oppgaver, samt skoleutvikling for å senke stressnivået. Skolens HMS-gruppe har fokus på å identifisere og fjerne energitappere, samt forsterke positive buffereffekter.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging, tett dialog, samt god kontakt mellom ansatte og ledelse, har god effekt på nærværarbeidet i flere år. Ansatte er kjent med at sykefravær følges tett opp med mål om å forhøye nærværet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	11 048	11 248	11 189	59	24 083
Driftsutgifter	847	630	475	155	1 749
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 895	11 878	11 663	214	25 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-852	-831	-914	84	-2 490
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-569	-903	0	-903	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 421	-1 734	-914	-819	-2 490
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 475	10 144	10 749	-605	23 342

### Resultat og årsprognose

Resultat i mai viser et mindreforbruk, men grunnet nytilsetninger fra august, forventer enheten å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Enheten har mindreforbruk på drift, og mottar høye refusjoner for sykelønn. Årsak til mindreforbruket er i hovedsak høyt sykefravær og mangel på tilgjengelige lærervikarer.

### Tiltak og konsekvenser

- Manglende tilgang på lærervikarer midt i skoleåret, fører til en merbelastning for ansatte.
- Enheten ansetter en lærer og miljøveileder fra nytt skoleår. Dette blant annet på bakgrunn av elever med behov for særskilt tilrettelegging fra høsten 2023, samt å sikre tilstrekkelig og relevant kompetanse ved enheten. Dette vil øke lønnsbudsjettet fra august 2023.



# Bjerkelund barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	2,25%	0,7%	2,95%	3,51%	7,05%	10,56%	■
Mai 2022	4,14%	4,96%	9,11%	5,68%	6,33%	12,02%	■

### Status og utviklingstrekk

Fravær stabil, men fremdeles noe over kommunens målsetting på grunn av langtidsfravær.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vanskelig å måle effekt av generelle trivselstiltak, men fravær har vært stabil over tid .

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	9 794	10 090	9 515	575	20 499
Driftsutgifter	560	179	-686	865	-1 149
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 355	10 269	8 829	1 440	19 350
Brukerbetalinger og andre inntekter	-909	-781	-1 007	226	-2 230
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-444	-421	0	-421	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 353	-1 202	-1 007	-195	-2 230
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 001	9 067	7 822	1 245	17 120

### Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per mai viser et merforbruk på 1 245 000 kroner. Resultat tilsier da med samme drift og omtalte tiltak et merforbruk i årsprognose på cirka 1,5 millioner kroner.

### Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter. Mye vikarbruk på grunn av sykdom og assistentbehov på grunn av skolevegring/sosiale utfordringer hos flere elever.

Hovedårsak til avvik er elever med store hjelpetiltaksbehov som krever én til én eller stor grad av oppfølging. Flere enkeltelever har så store hjelpebehov at de må ha full oppdekking og det gjør situasjonen svært vanskelig budsjettmessig.

### Tiltak og konsekvenser

Det er satt inn tiltak, men her er det ikke så mye å hente i utgangspunktet. Innsparing må gjøres på lønn. Tror vi vil kunne ta igjen noe av merforbruk i andre halvår av budsjettåret, på grunn av trinn-størrelser og spesialpedagogiske behov som reduseres. I tillegg har jeg tidligere meldt en overtallig lærer ved enheten fra 01.01.23.

# Dalabrekka og Goma skole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,75%	7,34%	9,09%	2,97%	9,54%	12,51%	■
Mai 2022	4,14%	13,07%	17,22%	5,58%	12,44%	18,02%	■

### Status og utviklingstrekk

Enheten har høyt sykefravær. Det har vi slitt med over tid. Enheten arbeider kontinuerlig for å organisere driften på best mulig måte, for å få til rekruttering og stabilisere og normalisere driftssituasjonen.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi jobber etter de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølgingsarbeidet. Arbeidet gjøres på enheten, sammen med personalseksjonen og NAV. Vi har flere ansatte vi arbeider med for å avklare arbeidssituasjonen. Det er vanskelig å skaffe vikarer slik at vi har stor belastning på personalet som er på jobb. Overtidsbruken blir deretter. Vi har tre inspektører som står nesten kontinuerlig i klasserommet. Dette går også utover det administrative arbeidet inkludert skoleutviklingsarbeidet. I tillegg bruker vi mye tid på å organisere midlertidig drift for de to kommende skoleårene.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Gjennom rekrutteringsprosessen for kommende skoleår arbeider vi for og håper på å være rustet til skolestart høsten 2023 slik at sykefravær og overtidbruk blir håndterbart.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	0	19 313	16 861	2 452	36 174
Driftsutgifter	0	683	-1 008	1 691	-1 361
SUM DRIFTSUTGIFTER	0	19 996	15 853	4 143	34 813
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-1 101	-1 484	382	-3 620
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	-1 273	0	-1 273	0
SUM DRIFTSINNEKTER	0	-2 374	-1 484	-891	-3 620
NETTO DRIFTSUTGIFTER	0	17 622	14 369	3 253	31 193

### Resultat og årsprognose

Enheten har et stort økonomisk overforbruk, og overforbruket er stort i forhold til tildelt ramme. Det hadde vi også i 2022. Å fremskrive den økonomiske situasjonen er vanskelig, men enheten arbeider for å stabilisere det i løpet av høsthalvåret.

### Avvik

Mye skyldes sykefravær med tilhørende vikarbruk og overtidsgodtgjøring. Nettokostnaden blir stor knyttet til sykefravær all den tid refusjonen er lavere enn den reelle lønnskostnaden inklusive sosiale utgifter, og så kommer innleie av vikar oppå dette. Det er vanskelig å skaffe vikarer slik at vi har stor belastning på personalet som er på jobb. Overtidsbruken blir deretter. Vi har tre inspektører som står nesten kontinuerlig i klasserommet. Dette går også utover det administrative arbeidet inkludert skoleutviklingsarbeidet. Med et sykefravær på omtrent 16 % og med cirka 50 årsverk (Visma BI) innebærer det at det er 8 årsverk som er syke/borte fra jobb til enhver tid!



### Tiltak og konsekvenser

Vi prøver å rigge oss bemanningsmessig med tanke på kommende skoleår, og håper dette vil stabilisere også den økonomiske driften. Det er med bakgrunn i dette vanskelig å si noe mer konkret om økonomi enn at vi jobber for å holde oss inne tildelt ramme. Samtidig ser vi at ikke alle refusjoner er ajour, ei heller inntekter knyttet til brukerbetaling. Strømprisen har også vært belastende for enheten.

I dette skal også undervisningstilbudet tile elevene være pedagogisk faglig forsvarlig og oppfylle rettighetene de har.

# Dale barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,84%	3,82%	5,66%	3,06%	6,25%	9,31%	
Mai 2022	2,46%	6,09%	8,54%	5,74%	6,88%	12,62%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er innenfor kommunens måltall. Ingen har meldt at fraværet er arbeidsrelatert. Alle vet at man skal drøfte muligheten for tilrettelegging med arbeidsgiver hvis man blir sykemeldt, eller det er fare for at man vil bli det. Vi har en god del annet fravær, som egenmeldinger sykt barn, kortere permisjoner og møtevirkosomhet, og summen av alt fraværet utfordrer driften av tjenestetilbudet, og virker belastende for de som er på jobb. Det er viktig at vi alle tar godt vare på hverandre og støtte hverandre i en hektisk hverdag.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte blir fulgt etter kommunens rutiner. Sykefravær er et fast drøftingstema for HMS-gruppa.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	16 747	16 788	15 384	1 404	33 182
Driftsutgifter	757	217	294	-77	1 483
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 504	17 005	15 679	1 326	34 665
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 312	-975	-1 465	490	-4 259
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-810	-1 060	0	-1 060	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 122	-2 035	-1 465	-570	-4 259
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 382	14 970	14 214	756	30 406

### Resultat og årsprognose

Vi har ikke fått regnskapsført brukerbetaling gratis 12-timers SFO-tilbud for elever på 1. trinn, og det samme gjelder for SFO-tilbudet til elever på 5.-7. trinn på forsterket skoletilbud, men dette vil bli inntektsført senere. Forventet merforbruk ved årsslutt stipuleres til 400 000 kroner. Vi reduserer med en hel lærerstilling fra og med august. Vi har mange usikkerhetsmomenter, som strøm, sykefravær, pensjon, elevflyttinger med mer.

### Avvik

Vi har de elevene vi har, vi er nødt til følge lærernormen og vi må fatte enkeltvedtak om spesialundervisning som er forsvarlige/tilfredsstillende. Vi har kuttet hardt på spesialundervisning tidligere år, og det er ikke mulig å kutte mer i disse timene. Vi er underbudsjettet fra årets start. Budsjettfordelingsmodellen tar ikke hensyn til lærernormen, der det har blitt vesentlig dyrere å drifte en klasse på småskolen (1.-4. trinn), enn klasser lenger opp på trinnene (5.-10. trinn). Budsjettfordelingsmodellen tar heller ikke hensyn til seniortiltak, og Dale barneskole må bruke 80 % lærerstilling til seniortiltak. I fjor ble det innført krav om at vi skal sette av mer tid til kontaktlærerfunksjonene, men dette er heller ikke hensyntatt ved budsjettildelingen. Tidligere år kom krav om leksehjelptilbud, fysisk aktivitet og en ekstra naturfagtime, men barneskolene ble ikke kompensert for dette. Forsterket skoletilbud er et kommunalt tilbud, som ikke skal ramme skoletilbudet til øvrige elever ved Dale barneskole. Dette tilbudet har vært underfinansiert i alle år, men ble styrket i 2023, og samtidig ble rammen til andre svært hjelpetrengende elever ved Dale barneskole kraftig redusert. Vi er tildelt 1,1 millioner kroner til de mest hjelpetrengende elevene i normalskolen, og her har vi flere elever som krever full oppdekking i alle skoletimer og i SFO-tiden.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Vi kutter med en hel lærerstilling fra og med august.

Kort beskrivelse av hvilke konsekvenser tiltak(ene) vil ha for brukere av tjenesten: Vi kan ikke kutte i stillinger i vårhalvåret, fordi dette vil føre til brudd på lærernormen og/eller spesialundervisningstilbudet. Lærernorm og elevers rettigheter til tilfredsstillende spesialpedagogisk hjelp gir meg som rektor svært lite handlingsrom. Vi har ikke økonomi til å kjøpe inn de lærerbøkene vi trenger, eller til å erstatte utslitte elevmøbler. Siden busstilbudet "Fram 9-13" er avvirket, vil vi ta oss råd til å sende elevene våre på kun en ekskursjon som krever busstransport dette året. Budsjettene til samlingsstyrerne i ulike fag har vært uforandret de siste fem årene, og vi har derfor gradvis brukt mindre penger på innkjøp av formingsmateriell, mat, lekemateriell og annet utstyr.

### Budsjettjustering

Lønnsoppgjøret for de ansatte får virkning fra og med mai lønn, og det forventes da at vi blir kompensert for å dekke disse økte lønnskostnadene.

# Frei barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned		Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0%	1,31%	1,31%	↗	1,88%	3,47%	5,34%	●
Mai 2022	1,58%	8,46%	10,04%		3,51%	4,08%	7,59%	●

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet så langt i år er høyere enn enheten har hatt over tid, men trenden er positiv. Korttidsfraværet er på vei nedover og er for mai måned null. Vi har fremdeles en langtidsykemeldte (ikke arbeidsrelatert) som følges opp og som vi på sikt håper å få tilbake i full jobb igjen. For mai måned har vi et lavt fravær, bare 1,31 %.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	6 613	6 775	6 384	392	13 732
Driftsutgifter	437	244	-19	263	313
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 050	7 020	6 365	655	14 045
Brukerbetalinger og andre inntekter	-794	-599	-761	162	-1 690
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-162	-226	0	-226	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-956	-825	-761	-64	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 094	6 195	5 604	591	12 355

### Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets 5 første måneder viser et merforbruk på om lag 590 000 kroner. Forventer et merforbruk på om lag 7–800 000 kroner ved årets slutt.

### Avvik



Det er i all hovedsak lønn og sosiale utgifter som medfører merforbruket, dette knyttet opp mot ressurskrevende brukere. I tillegg har de høye strømprisene gjennom vinteren forverret vårt resultat så langt. Vi mangler noen sykelønnsrefusjoner og brukerbetaling SFO som vil gjøre resultatet noe bedre.

### 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. Nye tilflyttede elver med store hjelpebehov og ressurskrevende skolestartere i august gjør at årets budsjettamme sprekker. Vi har kuttet i administrasjon så langt som det er forsvarlig, samt at spesialundervisningen er effektivisert.

# Innlandet barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,88%	0,11%	0,99%	2,52%	1,06%	3,57%	
Mai 2022	1,44%	10,65%	12,09%	2,19%	11,06%	13,25%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har lavt korttidsfravær i mai, langtidsfraværet er også mye lavere sammenlignet med året før. Det totale fraværet så langt i 2023 er langt lavere enn året før. Enheten ligger under kommunens målsetting om fravær på 8,5 % eller lavere.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	5 397	5 405	5 052	353	10 857
Driftsutgifter	469	288	262	26	922
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 867	5 693	5 313	380	11 779
Brukerbetalinger og andre inntekter	-523	-418	-685	266	-1 534
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-539	-50	0	-50	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 061	-468	-685	217	-1 534
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 805	5 225	4 629	596	10 245

### Resultat og årsprognose

Tabellen viser merforbruk i perioden. Dette hovedsakelig begrunnet i merforbruk tilknyttet innføringsklasse. Enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Skolen startet innføringsklasse i januar 2023, og lønnsutgifter til personale og drift i denne klassen er inkludert i tabellen. Føres som prosjekt 12339 Innføringsklasse Innlandet i regnskapet. Enheten er ikke refundert for dette/overført midler.

Færre elever i SFO påvirker resultatet. Sykefravær og vikarinnleie i arbeidsgiverperioden påvirker også resultatet. Enheten er ikke kompensert for lønnsoppgjør. Refusjon knyttet til redusert foreldrebetaling SFO er per nå ikke refundert.



### Tiltak og konsekvenser

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

Konsekvens av tiltak: Det kan være aktuelt med sammenslåing av klasser på ulike trinn. Nedbemanning og sykefravær vil utfordre lærerrollen i elevoppfølgingen både faglig og sosialt. Det er vanskelig å få kvalifiserte lærere som vikarer. Det er krevende å få til vaktlister for SFO som dekker hele åpningstiden og også gi tilbud om leksehjelp. Det betyr at ledelsen må dekke opp mer undervisning og leksehjelp for å få et budsjett i balanse. Dette må sees i sammenheng med nedtrekk fra 17.8.2022, og flere elever med særskilte behov.

# Nordlandet barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,51%	2,48%	2,99%	1,22%	3,44%	4,66%	
Mai 2022	0,81%	4,63%	5,44%	3,41%	5,9%	9,31%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten fortsetter den positive utvikling med hensyn til sykefravær. Tallene for både korttidsfravær og langtidsfravær er betydelig lavere, både når man sammenligner for rapporteringsperioden i år i forhold til i fjor, og hittil i år, sammenlignet med samme periode i fjor.

Enheten har per i dag 1 stk 30 % sykemelding som er planlagt avsluttet om kort tid, og den ansatte vil være tilbake i 100 % jobb.

I de tilfellene vi har har sykemeldinger, skyldes forhold som ligger utenfor enhetens handlingsrom, som kronisk sykdom, skader eller andre utfordringer med helse knyttet til livsfaser.

### Tiltak for å bedre nærværet

Ledelsen jobber bevisst med å være tett på de ansatte. Bistå i hverdagen med veiledning, nødvendige tiltak og i det praktiske. De ansatte skal føle seg lyttet til, og ledelsen kjenner godt til den enkelte ansatte sine utfordringer i arbeidshverdagen, og bruker kunnskapen til å etterspørre og å hjelpe med det vi kan hjelpe med (verdsettende ledelse).

Det er ingen som har enkle hverdager på enheten. Det er relativt store utfordringer på flere av trinnene, og det er imponerende at de ansatte makter å opprettholde et så lavt fravær som enheten opplever i rapporteringsperioden og tidligere perioder.

Ved korttidsfravær og sykemeldinger er vi i dialog med den enkelte og bistår med å tilrettelegge for at den ansatte skal komme så tidlig som det er forsvarlig tilbake.

Leder har hatt og har jevnlig samtaler med ansatte med høyt fravær og hyppig bruk av sykemelding, og foreløpige tall viser at det har gått ned.

De ansatte får rom og tid til å gjøre sine oppgaver innenfor de rammene de har, og i den grad det kommer oppgaver fra ledelsen, gis de med lang frist og med tid til å gjøre dem.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tallene for fravær har over tid vist en veldig positiv tendens.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	8 079	8 287	8 162	125	17 539
Driftsutgifter	639	333	179	154	909
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 717	8 620	8 341	279	18 448
Brukerbetalinger og andre inntekter	-601	-464	-1 073	609	-2 113
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-479	-270	0	-270	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 080	-735	-1 073	339	-2 113
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 637	7 885	7 268	617	16 335

### Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på 617 000 kroner. Prognose ved årsslutt er utfordrende å fastslå, da det er knyttet usikkerhet på inntektssida, men det ser ut til at enheten går mot et merforbruk. Størrelsen på merforbruket avhenger av inntekter på SFO.

### Avvik

På lønn har vi et merforbruk på 125 000 kroner, som skyldes blant annet innleie av vikarer. Enheten har mottatt 270 000 kroner i refusjoner ved sykemelding og permisjoner, som totalt gir et mindreforbruk på lønn på cirka 145 000 kroner.

Det ser ut til at inntekter knyttet til SFO er budsjettet noe for høyt, og avviket på bunnlinja skyldes i hovedsak dette.

## Tiltak og konsekvenser

Per i dag har vi et minimum av ansatte for å kunne drifte SFO på en forsvarlig og lovlig måte. 2 av elevene som benytter SFO, krever 1:1-bemanning, samt at de resterende elevene skal ha en bemanningsnorm på 15 barn per voksne. Det er foretatt endringer i vaktlistene opp til flere ganger for å sikre at vi er innenfor bemanningsnorm gjennom hele dagen. Ved alt fravær må det leies inn vikar for å drifte forsvarlig.



Det forventes at enheten gjør visse inndekninger ved permisjoner og oppsigelser ved enheten. Lærer som har permisjon fra mars til slutten av juni, erstattes av ufaglært vikar. Lærer som slutter 17. april erstattes av ufaglært vikar ut skoleåret. Miljøveileder som slutter 19. mai, erstattes delvis av ufaglært ut skoleåret, og for fullt med faglært fra og med 15. august.

Bruken av ufaglærte i perioden er ikke en bevisst handling, men en nødvendighet på grunn av mangel på tilgang på faglærte.

Det har ikke vært mulig å la være å erstatte disse, da det ville ha medført at enheten ikke kunne ha utført lovpålagte oppgaver, eller at SFO ikke kunne drives forsvarlig og etter bemanningsnorm.

## Rensvik barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,98%	6,37%	8,35%	1,95%	5,94%	7,89%	
Mai 2022	2,56%	7,81%	10,37%	4,37%	6,91%	11,29%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har en negativ utvikling på langtidsfravær, og ligger nå på 8,35 % totalt for mai. Dette er sykefravær som begrunnes med kroniske sykdommer, utredninger og samarbeid med NAV.

### Tiltak for å bedre nærværet

Skolen følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. HMS-gruppen og enhetsleder fortsetter kontinuerlig arbeid sammen og oppfølging av alle ansatte. Vi har fokus på godt samhold i hverdagen, blant annet gjennom å sørge for gode dialoger, faste rutiner og god inkluderende informasjonsflyt.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	9 147	8 016	7 801	214	16 729
Driftsutgifter	662	385	404	-19	1 465
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 809	8 400	8 205	195	18 194
Brukerbetalinger og andre inntekter	-713	-487	-765	279	-1 830
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-300	-203	0	-203	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 013	-689	-765	76	-1 830
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 796	7 711	7 440	271	16 364

### Resultat og årsprognose

Enheten mangler kompensasjon for redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid i SFO. Det gjør at enheten er i ubalanse per mai 2023.

### Tiltak og konsekvenser

- Det jobbes kontinuerlig med tilpassing av driften i forhold til rammen på budsjettet.
- Vi holder en stram linje ved bruk av vikarer ved korttidsfravær. Dette fører til at belastningen på faste ansatte øker.
- Vi justerer timeplanen for å omdisponere og effektivisere drift kontinuerlig i den grad det er mulig, og særlig med tanke på planlegging av nytt skoleår 2023/2024.

# Atlanten ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,82%	0,87%	1,69%	1,36%	2,42%	3,78%	●
Mai 2022	2,27%	6,26%	8,54%	4,31%	2,16%	6,48%	●

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre.

### 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 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	14 778	14 108	13 964	144	30 099
Driftsutgifter	1 061	825	512	312	2 086
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 839	14 933	14 477	457	32 185
Brukerbetalinger og andre inntekter	-686	-881	-167	-714	-1 310
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-865	-518	0	-518	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 551	-1 398	-167	-1 232	-1 310
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 288	13 535	14 310	-775	30 875

### Resultat og årsprognose

Resultat for mai er et mindreforbruk på 775 000 kroner totalt i henhold til budsjett. Forventer balanse ved årsslutt.

### Avvik

Avvik er minimalt. God kontroll på budsjett kontra utgifter så langt. Noe merforbruk på lærerlønn og merforbruk på fastlønn (fagarbeidere). Har måttet hente inn en vikar fagarbeider grunnet elev med ekstra behov. Lønnsoppjøret påvirker vel også her. Totalt sett har vi merforbruk på lønn med tanke på budsjett.

### Tiltak og konsekvenser

Følge opp bruken av vikarer, omdisponeringer med videre. Holde en forsvarlig drift i henhold til våre brukere. Må bruke litt overtid for å dekke inn behovet mai og juni.



### Budsjettjustering

Ingen budsjettjusteringer så langt.



# Frei ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,49%	1,98%	3,47%	1,6%	2,54%	4,14%	
Mai 2022	1,51%	3,54%	5,05%	2,67%	6,43%	9,1%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Frei ungdomsskole har over tid hatt lavt sykefravær. Skolen ligger under målet til kommunen.

### Tiltak for å bedre nærværet

Langtidssykefraværet følges opp etter kommunens retningslinjer. Vi fortsetter med det gode arbeidet, men godt arbeidsmiljø, oppfølging av sykefraværet og utvikling av nærværarbeidet vårt.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser en god effekt av godt arbeidsmiljø og nærværarbeid både for elever og ansatte.

## Økonomi - drift



Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	11 866	11 645	11 738	-93	25 145
Driftsutgifter	689	459	166	293	1 184
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 555	12 104	11 904	200	26 329
Brukerbetalinger og andre inntekter	-169	-177	-104	-72	-2 730
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-948	-382	0	-382	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 117	-558	-104	-454	-2 730
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 437	11 545	11 800	-254	23 599

### Resultat og årsprognose

Frei ungdomsskole er i balanse. Enheten har et mindreforbruk, men forventer å gå i balanse.

# Nordlandet ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,7%	0,72%	2,42%	2,15%	4,57%	6,72%	
Mai 2022	0,91%	5,82%	6,72%	2,5%	3,56%	6,06%	

### Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 6,72 %. Totalt i april er sykefraværet 2,42 %. Det er noe mer korttidsfravær en forrige måned. Langtid er det samme som har vært tidligere måneder. Kommende svangerskap og rehabilitering etter operasjoner

### Tiltak for å bedre nærværet

Har fortsatt særlig oppfølging på flere ansatte, også noen sammen med personaleseksjonen. 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.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	14 521	14 732	14 178	553	30 466
Driftsutgifter	1 079	372	228	144	1 279
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 600	15 104	14 407	697	31 745
Brukerbetalinger og andre inntekter	-232	-799	-129	-669	-910
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-415	-579	0	-579	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-647	-1 378	-129	-1 248	-910
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 953	13 727	14 278	-551	30 835

### Resultat og årsprognose

Enheten viser et mindreforbruk på 551 000 kroner per mai. Årsprognose: 0

### Avvik



Ingen avvik

### Tiltak og konsekvenser

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Reduksjon i bemanning de siste årene gir større arbeidspress på den enkelte. Store klasser og mindre handlingsrom rundt spesialpedagogikk grunnet store budsjettkutt de siste årene. Enheten er totalt redusert med 4-5 stillinger de siste fire årene med tilnærmet samme elevtall. Overskuddet er såpass stort da forventede refusjoner er tilkommet enheten i mai. Det at ledelsen har vært nedbemannet stort sett hele skoleåret har også innvirkning på resultatet.

## Voksenopplæring

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,9%	5,44%	6,33%	1,53%	14,33%	15,86%	
Mai 2022	2,96%	10,1%	13,06%	5,43%	10,2%	15,63%	

### Status og utvikling i sykefraværet

Korttidsfraværet ved enheten er meget lavt, lavere enn i fjor, både på måned og tertial. Langtidsfraværet er ikke arbeidsrelatert, men fortsatt høyt. Det forventes en bedring 2. halvår.

### Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har fokus på nærværsfaktorene og IA-arbeidet, og tilstreber jevnlig gjennomføring av trivselstiltak.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	6 740	7 765	7 746	19	16 908
Driftsutgifter	1 871	1 937	1 177	760	3 194
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 610	9 702	8 923	779	20 102
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 304	-5 710	-4 316	-1 394	-12 082
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-375	-755	0	-755	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 680	-6 465	-4 316	-2 149	-12 082
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 930	3 237	4 607	-1 370	8 020

### Resultat og årsprognose

Årsprognose for enheten per mai indikerer minimum balanse. Vesentlige inntekter første halvår er fortsatt ikke bokført, dette kan styrke årsprognosen ytterligere. Enheten har per mai god kostnadskontroll.

### Avvik

Enhetens inntekter kommer i bolker som ikke alltid harmonerer med periodisering. Eksempel på dette er statlig tilskudd til "Jobbsjansen", som var forventet i mai, men som kommer i juni. Det generelle i dette medfører at tallene isolert sett per måned kan se sterkere eller svakere ut enn faktisk tilfelle. Avvik i driftsutgifter per mai skyldes periodisering av husleie.

# Barnehager og opplæringstjenesten

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter

- barnehageeier og drift av 6 kommunale barnehager
- tilskudd til 9 private barnehager
- opplæringstjeneste med
  - spesialpedagogisk hjelp og minoritetsspråklig veileder til førskolebarn
  - logopedtjeneste til barn og voksne

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	2,05%	2,68%	4,73%	3,33%	8,46%	11,79%	■
Mai 2022	2,63%	9,81%	12,44%	6,1%	10,26%	16,37%	■

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet for mai er 4,73 %, en svak oppgang fra april 2023 som var 4,06 % og en veldig stor nedgang fra mai 2022 som var 12,44 %. Totalt hittil i år (11,79 %) ligger vi langt under nivået på samme tid i 2022 (16,37 %). Vi ligger fortsatt litt høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Enheten har høyere sykefravær enn målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det ser ut til at alle barnehagene og opplæringstjenesten i enheten har nedgang i fraværet sammenlignet med 2023. Nærværsgruppa i kommunen har kontakt med og vil følge opp avdelinger der fraværet er ekstra stort, og IA-basisprogrammet vil bli gjennomgått. Når det gjelder langtidsfraværet, har det tidligere vært jobbet spesielt med forebyggende tiltak i de avdelingene fraværet har vært stort. Det er nært samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. Lederne i enheten jobber kontinuerlig med forebygging og oppfølging av sykefravær.

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. Compilo 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. Bransjeprogrammene er forlenget. Formålet med bransjeprogrammene 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 to tillitsvalgte. I tillegg består gruppen av enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging og rehabilitering er tema på møtene. Det er tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort. Det jobbes for at møtene i overordnet HMS-gruppe skal være godt forankret og fungere mer styrende for enheten. Det er utarbeidet en årlig handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø som gjennomgås i overordnet HMS-gruppe. Evaluering av planen er en del av årlig gjennomgang. Planen skal revideres innen august.
- 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. Leder skal tenke forebyggende og sette inn mulige tiltak før sykemelding.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet holder seg lavt også i mai måned. Vi har tro på at det totale sykefraværet for 2023 vil gå noe ned i tiden fremover. Det samarbeides med kommunens nærværsguppe. Det er fortsatt realistisk at sykefraværet reduseres med cirka 3 % for å nå målet i IA-avtalen. Sammenlignet med 2022, kan det se ut for at vi nå ser effekt av tiltakene nevnt ovenfor.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	44 594	44 249	42 245	2 004	92 978
Driftsutgifter	42 161	45 428	44 213	1 215	106 110
SUM DRIFTSUTGIFTER	86 755	89 677	86 457	3 219	199 088
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 957	-7 743	-6 319	-1 423	-13 880
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 576	-2 814	0	-2 814	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-11 533	-10 557	-6 319	-4 238	-13 880
NETTO DRIFTSUTGIFTER	75 221	79 120	80 138	-1 018	185 208

## Resultat og årsprognose

Årsprognose: Forventer å gå i balanse totalt sett, men usikkerhet er knyttet til økt behov for spesialpedagogiske tiltak og tilskudd til private barnehager.

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

- kommunalt tilskudd til private barnehager, inkludert kapitaltilskudd
- redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon
- bemanningsnorm
- pedagognorm
- spesialpedagogiske tiltak og tilrettelegging av barnehagetilbudet til barn med nedsatt funksjonsevne (§31 og §37 i Lov om barnehager)
- logopedtjenester

## Avvik

- Refusjoner som ikke er med per mai 2023
  - refusjoner som skal dekke utgifter til spesialpedagogisk arbeid i de tilfeller opplæringstjenesten selv ikke har ansatte til å utføre oppgavene
  - spesialpedagogiske assistenttimer i de private barnehagene
  - sykelønnsrefusjoner
- Økt antall barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp.
- Økte utgifter til redusert foreldrebetaling er en usikkerhetsfaktor.
- Usikkert hvor mye vi vil bli kompensert etter lønnsoppgjøret.

## Tiltak og konsekvenser

- Vikarinntak ved fravær vurderes og begrenses der det er mulig.
- På grunn av at vi fortsatt mangler spesialpedagoger i opplæringstjenesten, er det ikke mulig at en del av arbeidstiden til spesialpedagogene ikke er knyttet opp til enkeltvedtak. Målet er fortsatt at spesialpedagogene på sikt, kan jobbe mer forebyggende i den enkelte barnehage. Dette håper vi skal være mulig fra august 2023. Det er ansatt to spesialpedagoger med tiltredelse i august 2023. Dette vil avhjelpe situasjonen noe.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær. Sykefraværet er fortsatt nedadgående sammenlignet med samme tid i 2022.
- Vi antar midlene enheten mottar for å dekke enhetens utgifter i forbindelse med inntak av flyktninger, er tilstrekkelig.
- Som et ledd i prosjektet som omhandler læringsmiljø og inkludering, er det gjennomført skyggepraksis i Sverige i april 2023 og Spania i mai 2023. Dette var mulig ved bruk av Erasmus+ midler (EU-midler). Dette er midler vi mottok våren 2020, men måtte utsette turene på grunn av koronaen.
- Vi er blitt akkreditert (Erasmus+). Det betyr at vi i 5 år fremover vil kunne motta midler i regi av Erasmus+ EU-midler. For kommende år har vi mottatt i underkant av 800 000 kroner som skal brukes til skyggepraksis gjeldende for 5 barnehager, 2 skoler, PPT og Opplæringstjenesten. I juni gjennomføres skyggepraksis/kontaktskapende møter i Belgia og Nederland. Det er gjennomført elektronisk møte med kontaktperson i Østerrike. Her vil vi legge planer for det videre samarbeidet. Vi ser nå effekter av skyggepraksis i barnehagene. Vi kan nevne mer bruk av ASK (alternativ supplerende kommunikasjon) og fokus på hviling. I tiden fremover vil vi se nærmere på pedagogrollen.

# 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 måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,18%	6,01%	7,19%	3,19%	9,56%	12,75%	
Mai 2022	3,57%	2,35%	5,92%	3,91%	5,4%	9,31%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er en stor utfordring i enheten nå. Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Det har vært stor belastning på ansatte i barneverntjenesten den siste tiden, og det jobbes fortløpende med tiltak for å lette arbeidsbelastningen for disse.

### Tiltak for å bedre nærværet

Iverksatte tiltak fra tidligere fortsetter. Flere stillinger i barneverntjenesten er lyst ut gjennom hele høsten og vinteren, men det mangler kvalifiserte søkere, og vi er veldig bekymret for dette. Vi jobber med noen ansettelse nå som vi håper å komme i mål med. Vi håper på ansettelse raskt da riktig bemanning på plass avhjelper arbeidsmengde og arbeidssituasjonen til alle ansatte. Denne utfordringen er løftet opp til kommunalsjefsnivå og har stor prioritet i enheten.

I noen saker med ekstrem tyngde og som har gitt et alvorlig trusselbilde mot enkeltpersoner og tjenesten har vi hentet inn hjelp utenfra. Dette er en veldig krevende situasjon som påvirker arbeidshverdagen og hele tjenesten. Sikkerhets- og trygghetstiltak er brukt for å trygge tjenesten og skape ro i arbeidshverdagen.

Fokus på bruk av egenmelding ved korttidsfravær og mindre bruk av sykemeldinger. I forebyggende helsetjeneste er alle stillinger besatt. HMS-gruppen er reetablert og svært aktiv i avdelingene.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sykefraværet er for høyt, spesielt i barneverntjenesten. Det rapporteres samtidig veldig gode tall i tjenesten med tanke på kvalitet og lovkrav. Tiltak og fokus på nærværarbeid i barneverntjenesten fortsetter. Til tross for lavere fravær enn tidligere, er det en bekymring for belastningen ansatte står i over tid i barneverntjenesten. Samarbeidet med nærværgruppen fortsetter og vi er i gang med et felles arbeid som involverer alle ansatte i tjenesten, så langt er responsen svært god på dette.

Et arbeid rundt rekruttering og bevaring er startet opp i samarbeid med kommuneledelsen og personalseksjonen.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	32 270	30 200	27 695	2 505	61 857
Driftsutgifter	15 444	20 728	17 895	2 833	36 215
SUM DRIFTSUTGIFTER	47 714	50 928	45 590	5 338	98 071
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 095	-9 080	-8 831	-249	-23 287
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 720	-1 804	0	-1 804	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-7 815	-10 884	-8 831	-2 053	-23 287
NETTO DRIFTSUTGIFTER	39 899	40 044	36 759	3 285	74 784

### Resultat og årsprognose

Regnskapet i enheten er omtrent 3 millioner kroner i merforbruk til nå. Jobber fortsatt med å komme i balanse til årsslutt. Anslår et merforbruk på 1 million kroner ved årsslutt.

### Avvik

Det jobbes med å komme i balanse ved årets slutt, men dette avhenger av de alvorlige sakene som barneverntjenesten står overfor nå. Så langt i år står en krevende enkeltsak for svært store kostnader. Usikkert om vi greier å dekke inn dette i eksisterende budsjett ut over året. Det jobbes intenst omkring denne saken og andre krevende saker for å sikre balanse.

### Tiltak og konsekvenser

Som vist til i begrunnelsen for avvik, er det stort forbruk i alvorlige saker i barnevern. Ved innføring av barnevernsreformen økte mange av kommunenes satser ved tiltak i tjenesten. En plassering koster oss dyrt og selv om vi jobber hardt for å unngå plasseringer og tiltak som følger med dette, er det i noen tilfeller ingen vei utenom. I tillegg har vi hatt ekstraordinære sikkerhetstiltak som koster enheten mye.

Det jobbes kontinuerlig med bemanning og nærvær i enheten da det til tider er høyt sykefravær og stor turnover som krever mye av oss og koster oss mye.

# HELSE OG OMSORG

## Kommunalsjefens kommentar

Vi gikk inn i 2023 vel vitende om at tildelt ramme for Bo og habilitering er svært knapp. Kommunalsjefen mener det er urealistisk å forvente nedtrekk/effektivisering i størrelsesorden 30 millioner kroner. Det er avdekket alvorlig brist i kvaliteten som ytes til enkelt brukere. Dette skyldes i hovedsak mangel på kvalifisert personell, (vakanser grunnet vanskelig å rekruttere, sykefravær, ledelse og saksbehandling). Det er etablert et systematisk forbedringsarbeid i samarbeid med Statsforvalteren, målet er at samtlige avvik skal være lukket før sommeren. Situasjonen er alvorlig.

Vi er nødt til å bruke 2023 som et "test-år" for kostnadene i den nye enheten Legetjenester. Arbeidet med og tiltakene vi har iverksatt for å rekruttere fastleger har vist seg å ha effekt. Det er gledelig. Minst like gledelig er det at samarbeidsorganene mellom kommunens administrasjon og representanter for fastlegene, roser det arbeidet som er lagt ned. I skrivende stund har vi to ledige hjemler; én på Sentrum legesenter og én på Bryggen medisinske senter. Sistnevnte er en nyopprettet hjemmel. Den ledige hjemmelen på Sentrum bekles av vikar.

Vi har per nå 2 av 3 kommunepsykologer ansatt.

Det har ikke lyktes oss å rekruttere ny kommuneoverlege. Funksjonen er ivaretatt gjennom konstituering. Kommunalsjefen har gjennomført drøftinger med legeföreningen om organisering av denne funksjonen. Det kan være at vi må tenke helt nytt for å gjøre oss attraktiv som mulig arbeidsplass, for leger som vurderer samfunnsmedisin som sitt fagfelt.

Arbeidet med å forberede opplæring og dernest innføring av Helseplattformen snører seg nå til. Det er åpenbart at feilene som har skjedd etter innføring på St. Olavs hospital og påfølgende kritisk mediedekning, gjør jobben krevende for oss. Det er så langt ingen grunn til å så tvil om at Helseplattformen virker i og for kommunene. Det er gjennomført ROS-analyse for selve opplæringsperioden. Denne vil bli presentert for kommunens styringsgruppe for videre oppfølging.

Arbeidet med å utvikle innsatstrappen er i gang, men vil ta noe lengre tid enn først antatt.

Arbeidet med boligsosial plan er forsinket. Planen vil legges frem til politisk behandling før sommeren.

Vi kommer også i 2023 til å selge 50 % stillingsressurs til KS-arbeidet "Leve hele livet".

Det er gjennomført dialog møte med bruker- og pårørendeorganisasjoner. Tilbakemeldingene fra dette var utelukkende positive.

Arbeidet i styringsgruppen for DMS og prosjektgruppe er godt i gang.

Gjemnes kommune sa tidligere i vinter opp avtalen om kjøp av KAD-senger ved Storhaugen helsehus. Enhetsleder redegjør for konsekvenser i sin del av månedsrapporten.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	2,14%	5,22%	7,35%	3,4%	8,75%	12,15%	■
Mai 2022	3,63%	10,8%	14,43%	4,76%	10,15%	14,91%	■

Det er ikke sykefravær i kommunalsjefens fagstab.

Noen avdelinger i enhetene har fortsatt for høyt sykefravær. Dette gir en tilleggsbelastning i de samme enhetene som også har mange vakante stillinger.

Det er gledelig å se at samtlige enheter jobber systematisk med HMS-plan og HMS-arbeidet sitt.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	317 944	330 678	318 000	12 583	708 168
Driftsutgifter	97 778	95 924	56 881	39 043	131 369
SUM DRIFTSUTGIFTER	415 722	426 602	374 880	51 626	839 537
Brukerbetalinger og andre inntekter	-23 266	-27 732	-31 018	3 286	-142 835
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-18 363	-16 849	-3 164	-13 686	-7 592
SUM DRIFTSINNTEKTER	-41 629	-44 581	-34 181	-10 400	-150 428
NETTO DRIFTSUTGIFTER	374 094	382 021	340 699	41 226	689 109

Enhetene gir gode forklaringer på overforbruk. Det er grunn til å vie oppmerksomhet til at Hjemmetjenesten opplever en voldsom vekst i etterspørsel. Dette er "medaljens bakside" når vi samtidig opplever at vi har blitt mye bedre på å ta ut utskrivningsklare pasienter. Vi er også nødt til å vurdere organisering av brukerstyrt personlig assistanseordningen. Kommunalsjefen vil starte opp dette arbeidet 3. mai.

Rammevilkårene til Bo og habilitering er kommentert tidligere i månedsrapporten.

Overforbruket knyttet til kjøp av sykehjems plasser i nabokommuner forklares og forsvares med; at alternativet hadde vært dyrere. I de periodene vi har hatt mange utskrivningsklare pasienter i sykehus, har samhandlingsklimaet vært langt mer krevende enn det er i de perioder vi har få utskrivningsklare pasienter.



# Fellestjenester helse og omsorg

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- seksjon forvaltning som håndterer henvendelser og søknader på vedtaksbaserte tjenester innenfor helse og omsorg
- tildeling av kommunale tilrettelagte boliger
- kostnader til utskrivningsklare pasienter
- kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner

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

## Seksjon forvaltning helse og omsorg

### Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	2,67%	10,09%	12,76%	3,84%	23,24%	27,08%	■
Mai 2022	2,62%	13,86%	16,48%	4,58%	12,21%	16,79%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er fortsatt høyt, men vi jobber tett med nærvær oppfølging. Vi ser effekt av dette, selv med 3 langtidssykemeldte med en langtidsplan. 1 har startet opptrapping på tilbakeføring. 2 korttidssykemeldte, hvorav én med planlagt fravær. Vi har en god trend pågang og har klare mål for å nå gode resultat i 2023. Rekruttering er igangsatt og nyansettelser er på plass. Situasjonen har vært tøff for de som står i det og tar ansvar. Viktig å ivareta de ansatte som er på jobb.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ansvarliggjøring. Jobber med HMS-tiltak og nye strukturer. Lokal HMS-gruppe.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Driftsutgifter	544	402	83	319	199
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 991	5 973	4 602	1 371	10 142
Brukerbetalinger og andre inntekter	-395	-162	-17	-145	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-359	-786	0	-786	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-754	-948	-17	-931	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 237	5 025	4 585	440	10 101

### Resultat og årsprognose

Forventer tilnærmet balanse ved årsslutt. Helseplattformen sin påvirkning er vanskelig å spå.

### Avvik

Relatert til Helseplattformen, sykefravær og innleie. Innkjøp av manglende utstyr og kompetanseheving.

Lønn og sosiale utgifter: Merforbruk på grunn av overtidsbruk relatert til å lukke tilsyn. Innleie på grunn av fravær. Lønnstilskudd for prosjektstilling vil ikke vises før ved årsoppgjør 2023.

Driftsutgifter: Merforbruk relatert til HMS-tiltak og investering relatert til Helseplattformen.

Refusjon sykelønn og fødselspenger: Refusjoner sykelønn kommer i etterkant, dette påvirker inneværende måneds budsjett.

## Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet og innleie vil påvirke økonomien. Bruk av overtid vil fortsette for å komme i mål med etterslep over lengre tid.

Kristiansund kommunes innbygger blir direkte berørt om vi ikke holder frister på saksbehandling.

## Budsjettjustering

Gå igjennom kompetansebehov og oppgavefordelinger.

# Helse og omsorg felles

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	12 627	12 425	7 754	4 671	18 610
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 627	12 425	7 754	4 671	18 610
Brukerbetalinger og andre inntekter	-886	-1 013	-786	-227	-1 887
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-886	-1 013	-786	-227	-1 887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 741	11 412	6 968	4 444	16 723

## Resultat og årsprognose

Estimert merforbruk anslås i 2023 til å bli 5-6 millioner kroner. Dette skyldes leie av sykehjems plasser i våre nabokommuner.

Kjøp fra staten:

Budsjettjustering 29/23 effektivert 27.04.23; budsjettpost "kjøp fra staten", 8 millioner kroner er overført fra dette ansvar (3000) til 3173 (Vurdering og mestring) ved enhet Storhaugen helsehus. Kostnader påløpt fra nyttår til budsjettjusteringen vil følgelig bli overført fra 3000 til 3173.

Kjøp fra kommuner:

Per mai 2023 leier kommunen 20 sykehjems plasser fra nabokommunene, med en årskostnad på om lag 23 millioner kroner mot et budsjett på 17 millioner kroner.

- Tingvoll sykehjem - 2 korttids plasser
- Gjemnes sykehjem - 11 korttids plasser
- Tustna sykehjem - 7 langtids plasser

## Avvik

Merforbruket skyldes kjøp fra andre kommuner.

## Tiltak og konsekvenser

Leie av institusjons plasser i våre nabokommuner vil koste om lag 23 millioner kroner i 2023, mens budsjettet er på 17 millioner kroner. På tross av stort behov for institusjons plasser og et høyt antall utskrivningsklare pasienter, må man vurdere å redusere leien av eksterne sykehjems plasser.

# Sykehjem



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- 3 sykehjem med langtidsplasser fordelt på
  - 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
  - vaskeri
  - kjøkken og hjemmelevert mat

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 måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	2,08%	4,55%	6,63%	2,94%	7,95%	10,9%	
Mai 2022	2,64%	14,58%	17,22%	4,41%	12,25%	16,66%	

## Status og utviklingstrekk

Langtidsfraværet preges av ansatte som er slitne etter stor arbeidsbelastning over lang tid på grunn av pandemi og store rekrutteringsutfordringer. Økte luftveisinfeksjoner i april/ mai.

## Tiltak for å bedre nærværet

- Metoden En bra dag på jobb er igangsatt ved avdeling for sykepleie (vakthavende sykepleieteam). Videre gradvis i de mest utsatte avdelinger i løpet av våren 2023.
- Nytt fokus på HMS-arbeid i HMS-gruppene og personalmøter.
- Ny systematisk gjennomgang av sykefraværsoppfølging i HMS-grupper og personalmøter.
- Følge HMS-handlingsplan.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Fokus på opplæring i sykefraværsoppfølging, HMS-arbeid i HMS-grupper og i personalmøter reduserte sykefraværet i enheten fra 17 % i 2017 til 8,5 % i 2019. NED-prosjekt ved Frei og Kringsjø sykehjem gjennomført i 2019 ga spesielt god effekt ved disse avdelingene. Vi velger å bruke "En bra dag på jobb" som er et bransjeprogram fra KS, og som vi har god erfaring med.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	69 896	70 937	72 147	-1 210	160 647
Driftsutgifter	11 897	11 632	8 247	3 385	19 793
SUM DRIFTSUTGIFTER	81 793	82 570	80 394	2 175	180 441
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 732	-12 028	-12 485	457	-29 965
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 141	-3 720	0	-3 720	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 873	-15 748	-12 485	-3 262	-29 965
NETTO DRIFTSUTGIFTER	64 919	66 822	67 909	-1 087	150 476

## Resultat og årsprognose

Merforbruk 1,7 millioner kroner ved årets slutt.

Det er ikke tatt høyde for vikarbyråforbruk og overtid fra og med 21.08.23–31.12.23, som skal prosjekteres på Helseplattformen.

## Avvik

- vakanser og høyt sykefravær som utløser behov for overtid, som også resulterer i vikarbyrå ved flere avdelinger
- ekstrainnleie for sterkt utagerende beboere

- etterslep brukerbetalinger og sykefraværsrefusjon
- økte priser matvarer, forbruksvarer, VAR og strøm som MÅ basiskorrigeres eventuelt også budsjettjusteres

Kan ikke trekke ned drift inn i avdelingene ved at for eksempel strømpriser øker. Enheten har også ansvar for blant annet strømforbruk ved Storhaugen helsehus uten å ha ansvar for drift i bygget. Prinsippet med at leder/ansatt kan styre forbruk utgår. Byggdrifere har kunnskapen og styring/regulering av strøm til byggene. Det samme gjelder bruken av fyringsolje hvor enhetsleder må kontakte byggdrifter for å kartlegge forbruk og enhetsleder har ingen påvirkning og styring av forbruket, noe byggdrifterne har.

#### **Tiltak og konsekvenser**

- Tiltak for å redusere sykefravær er igangsatt og på vei ned.
- Rekrutteringsvanskene er drøftet med kommunalsjef og følgende forslag utprøves: Vikarpool opprettes og et rekrutteringstillegg til helsefagarbeidere.
- Gjennomgang og nedtrekk i bruk av overtidsbruk. Svært vanskelig da rekrutteringsvanskene er ekstreme, men i mars har vi minsket overtidsbruken i de fleste avdelinger.
- I 2024 ønskes utprøving av alternative bemanningsplaner og bedre utnyttelse av restressurser hos helsefagarbeidere.

# Hjemmetjenester



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	3,1%	7,63%	10,73%	4,39%	11,31%	15,7%	
Mai 2022	5,24%	9,28%	14,53%	5,38%	10,48%	15,85%	

### Status og utviklingstrekk

Hjemmetjenesten har et mål om å ha et sykefravær på om lag 11 %. April viste en fraværprosent på 18,18 %. Fortsatt høyt sykefravær, og fraværprosent for mai måned er på 17,57 % samlet for tjenesten.

Fraværprosenten for april fordeler seg slikt på de ulike avdelingene

- 1 avdeling 0–5 %
- 4 avdelinger 6–10 %
- 2 avdelinger 11–15 %
- 2 avdelinger 16–20 %
- 2 avdelinger over 30 %

Opplever utfordringer knyttet til tilgjengelig fagkompetanse på avdelinger hvor det er mellom 16–25 % sykefravær, og hvor det er utfordringer med å erstatte fagkompetanse. Spesielt store utfordringer på avdelinger med henholdsvis 34 og 44 % fravær. Tjenestene vi leverer har et krav om fagkompetanse, som fører til økt bruk av overtid på aktuelle avdelinger med høyt sykefravær. Det er registrert flere HMS-avvik som gjelder risiko for arbeidsbelastning hos ansatte, og mangel på faglærte vikarer. Det er størst utfordringer på kveld og helg, hvor vi er lavest bemannet i utgangspunktet. Bekymret for presset som ansatte står ovenfor når det er over tid høyt sykefravær. Høyt arbeidspress på jobb med økende pasientmengde og en følelse av å ikke strekke til stresser organisasjonen og ansatte. Økende antall utløste trygghetsalarmer som hjemmetjenesten rykker ut på. Disse alarmene kommer i tillegg til allerede fulle arbeidslister.

- Det rapporteres om økt antall alarmer særlig på kveld og natt.
- Det rapporteres om tyngre omsorgsoppdrag i private hjem som krever utplassering av flere hjelpemidler. Utarbeidet system for å sikre at dette kommer på plass.
- Det rapporteres om flere kompliserte oppdrag med vanskelige etiske dilemma.
- Det er stort press på hjemmetjenesten i form av uttak av utskrivningsklare pasienter til hjemmet.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Avdelingsledere gis kontinuerlig støtte og oppfølging for å sikre at vi i følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging. Ekstra lederstøtte i krevende sykefraværsoppfølgingssaker.
- Det leies inn ekstra bemanning der arbeidsmengden går kraftig opp for å forebygge mot sykefravær. Utfordringen er stor mangel på kvalifiserte vikarer. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten på om lag 90 %, noe som gjør totaltilgang på vikarer knapp og bruk av overtid nødvendig.
- Økt fokus på å rekruttere og beholde. Oppstart av mentorordning for sykepleiere.
- Fokus på "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Dette gir effekt på arbeidsnærværet.
- Fristille sykepleier på vakt. Særlig på kveld og helg for å bedre arbeidsforhold og redusere stress i en allerede ansvarsfull rolle.
- Samhandling mellom de ulike avdelingene og husene, for å redusere sårbarheten knyttet til fravær på fagpersonell.

- Involvering av nærværgruppen og NAV på avdelinger hvor sykefraværet har vært stabilt høyt over en periode.
- Pågående arbeid med HelseArbeid med én rode fra januar 2023.
- Stort fokus på evaluering av tiltak for å sikre arbeidsnærvær i enhetenes HMS-grupper.
- Systematisk samarbeid med kommunepsykolog og annen fagkompetanse knyttet til veiledning av personale i krevende saker.
- Tettere samarbeid med NAV og NAV Arbeidslivssenter når det gjelder kompetanseheving til mellomledere og ansatte.
- Innkjøp av nødvendige hjelpemidler for å hjelpe ansatte, ved for eksempel fall i hjemmene.
- Kurs i forflytningsteknikk i samarbeid med Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste (KFBH) den 10.05.23.
- Må ha sykepleiere fra byrå fra mai 2023 for å dekke inn med aktuell fagkompetanse på roder hvor det er over 26 % fravær.

### 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. Det vil bli viktig for hjemmetjenesten som er i økning knyttet til vedtakstimer, å sikre tilstrekkelig bemanning. Dette er et kontinuerlig tiltak, som anses som helt nødvendig for å unngå sykefravær, og for å rekruttere aktuelt fagpersonell.

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

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	59 345	62 037	53 942	8 095	119 860
Driftsutgifter	7 112	5 715	4 445	1 270	10 669
SUM DRIFTSUTGIFTER	66 457	67 753	58 388	9 365	130 529
Brukerbetalinger og andre inntekter	-966	-775	-800	25	-1 920
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 342	-3 668	0	-3 668	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 308	-4 443	-800	-3 643	-1 920
NETTO DRIFTSUTGIFTER	61 149	63 309	57 588	5 722	128 609

### Resultat og årsprognose

Resultat for perioden: Merforbruk om lag 3 millioner kroner.

Oppdaterte summer etter mottatt sykelønnsrefusjon framgår ikke av tabellen over.

Foreløpig årsprognose: Merforbruk om lag 8,5 millioner kroner.

Om lag 5,5 millioner av disse knyttes til ansvar 3270 Brukerstyrt personlig assistanse (BPA)/Omsorgslønn. Dette forutsetter ikke ytterligere økning av tjenester på det ansvaret.

Det er utfordrende å estimere en konkret årsprognose, da hjemmetjenesten ikke har tak på antall tjenestemottakere. Demografiske endringer og mål om at flest mulig skal være i eget hjem estimerer en fortsatt økning av tjenestemottakere i både nær og lang framtid.

### Avvik

Merforbruk skyldes i hovedsak følgende:

- Økning i bruk av ekstrahjelp og overtid grunnet økning av vedtakstimer, kombinert med høyt sykefravær og høy stillingsprosent på fast fagkompetanse.
- Manglende dekning på ansvar 3270 BPA/Omsorgslønn. Det er over flere år lagt inn behov for budsjettjustering på ansvaret. Grunnen til at merforbruket blir større i år enn tidligere år, er at hjemmetjenesten har startet opp et vedtak på 168 timer per uke, som tilsvarer 24 timer i døgnet i september 2022.
- Meldt inn tiltak tidligere år knyttet til tjenestebiler (økt forsikring, økt antall biler grunnet økning i tjenesteomfang). Behovet for tjenestebiler har økt i takt med tjenesteomfanget, budsjettet på biler har ikke økt tilsvarende.
- Vikarpoolstillinger som ble opprettet i 2016–2018 inngår i ordinær drift på rodene grunnet stor vekst av vedtakstimer, ikke budsjettmessig dekning. Tilsvarer 4 årsverk.
- Driften tilsier at sykepleierne må fristilles i større grad. Benyttes en del ekstra innleie for å fristille. Utløser også overtid dersom sykepleier må leies inn grunnet kompetansebehov, særlig på helg.
- Bruk av vikarbyrå fra mai måned for å dekke inn stor mangel på fagkompetanse, og for å ha nok tilgjengelig fagpersonell gjennom sommeravviklingen.

## Tiltak og konsekvenser

Det oppleves utfordrende å komme med kortsiktige og effektive tiltak. Dette begrunnes med svært krevende hverdager i hjemmetjenesten preget av stor økning av vedtakstimer per rode og grunnturnuser som ikke er dimensjonert for å håndtere økningen.

- Kontinuerlig evaluering av turnuser og forsvarlig bemanning på jobb for å redusere merbelastning og unngå sykefravær.
- Intensivt arbeid med rekruttering og sikre fagkompetanse.
- Fortsatt god kontroll på ressurskrevende brukere.
- Systematisk gjennomgang i forbindelse med læringsnettverk i regi av KS. Fokus på oppgavedeling og bruke riktig kompetanse til riktig pasient. Økt samarbeid på tvers av roder.
- Omorganisering av sykepleiergruppen per lokasjon. 6 vakante sykepleierstillinger på Barmanhaugen. Fristilling av sykepleiere og supplere med helsefagarbeidere. Kan også være rekrutterende for sykepleiere til hjemmetjenesten.
- Tilsetting av flere helsefagarbeider i vikarpool stillinger for å dekke langvarig vakanse.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

- Dersom for stort arbeidspress over tid kan faste ansatte gå ut i sykefravær. For brukerne vil dette resultere i flere vikarer og lavere tilgang på fagkompetanse.
- Hjemmetjenesten håndterer alle trygghetsalarmer til hjemmeboende; om lag 650 stykker. Med for få ansatte på jobb kan det resultere i lenge responstid på utrykning og nedsatt kvalitet på tjenesten.

## Budsjettjusteringer

Hjemmetjenesten har ikke stor nok grunnbemanning til å håndtere økningen som tjenesten har hatt. Enheten har ikke hatt budsjettjusteringer knyttet til grunnbemanning siden nedtrekk i 2019. Det forelå budsjettjustering i 2022 knyttet til økt grunnbemanning grunnet økte vedtakstimer tilsvarende 1,5 millioner kroner. Dette tiltaket kunne ikke gjennomføres grunnet samtidig kutt på 2 millioner kroner og at enheten måtte dekke pensjon- og arbeidsgiveravgift knyttet til økt tilleggslønn innenfor egne rammer.

- Realistisk budsjett på ansvar 3270. Dette er et ansvar det ikke er mulig for hjemmetjenesten å iverksette noen tiltak innenfor. Vedtak fattes av Seksjon forvaltning helse og omsorg.
- Budsjettjustering knyttet til økning i bilpark, og høyere bilkostnader i ny leieavtale fra 1.1.24.
- Økning i antall stillinger og grunnbemanning for å håndtere dagens tjenesteomfang, som er kritisk for å takle videre forespeilet økning.
- Budsjettøkning for å klare dreining knyttet til oppgavedeling og fristilling av sykepleiere.
- Økning av ressurser Hukommelsesteam. Har i dag en dag per uke. Stor økning i antall henvendelser om utredning til hukommelsesteamet, som genererer lang ventetid. Behov for flere ressurser slik at hukommelsesteamet kan arbeide flere dager i uken.
- Grunnet høyt sykefravær over tid bør enheten styrkes med et merkantilt årsverk som kan bistå med innleie, for å frigjøre nødvendig tid hos avdelingslederne.
- Responsteam bør gjenopptas. For å avlaste tjenesten som er presset med håndtering av trygghetsalarmer, men også være med å gjøre tjenesten i stand til å håndtere varsler gjennom bruk av velferdsteknologi, og eksempelvis GPS til hjemmeboende.

# Psykisk helse og rus

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- hjemmebaserte tjenester og oppfølging
- innsats-, forebyggende-, rehabiliterings- og oppfølgingsteam
- 2 bofellesskap
- aktiviseringstilbud og lavterskeltiltak til målgruppen for psykisk helse og rus

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år
Mai 2023	2,01%	1,06%	3,07%	3,63%	3,29%	6,92%
Mai 2022	1,82%	11,06%	12,88%	4,17%	10,71%	14,88%

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom. Det har vært en jevn nedgang i langtidsfraværet og en nedgang i korttidsfraværet sammenliknet med året før. Korttidsfraværet skyldes økning i sykdom knyttet til kroniske lidelser.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Fokus på sykefraværsoppfølging i HMS-gruppen, vernetjenesten lokalt på avdelingene og på personalmøter og ledermøter.
- Gjennomgang av sykefraværsoppfølgingen settes opp som fast tema på ledermøter og er eget spesifisert punkt i vedlagt plan for innsparing og tiltak for å hindre merforbruk av 8.9.22.
- Fokus på dekning av arbeidsgiverperioden for ansatte med kroniske lidelser. Dette gjøres systematisk ved alle avdelinger og de ansatte det gjelder har nå fått innvilget fritak fra arbeidsgiverperioden.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Enheten har hatt god effekt med økt fokus på opplæring i oppfølging og forebygging. Samt at det er gjort et spesielt godt arbeid av avdelingslederne og våre vernefora.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	28 688	24 042	23 113	929	50 997
Driftsutgifter	7 752	4 372	2 188	2 185	989
SUM DRIFTSUTGIFTER	36 440	28 415	25 301	3 114	51 986
Brukerbetalinger og andre inntekter	-661	-300	-104	-196	-14 327
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 720	-480	0	-480	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 381	-780	-104	-676	-14 327
NETTO DRIFTSUTGIFTER	34 059	27 635	25 197	2 438	37 659

### Resultat og årsprognose

Prognose forbruk 2023 er å levere på oppsatt ramme, men avvik nevnt under kan påvirke dette.

### Avvik

- Tilleggs lønn og lønnsoppgjør vil medføre merforbruk, men størrelsesorden er ikke avklart ennå.
- Investering i maskinpark og telefoner tilpasset Helseplattformen vil medføre merforbruk, størrelsesorden ikke avklart ennå.
- En svært ressurskrevende bruker er på vei inn til kommunen. Denne personens behov er ikke medtatt i budsjett for 2023. Personen blir en netto merkostnad årlig på mellom 5 og 7 millioner kroner. Tiltaket legges inn som nytt tiltak i budsjett for 2024, men kan utløse kostnader i 2023 som vil bli betydelige.
- Merforbruk kjøp av eksterne tjenester på ansvar 3300 (Psykisk helse KB 22) knyttes opp mot refusjoner for ressurskrevende av ansvar 3314 (Treningsteam ungdom) og 3303.
- Enheten har utfordring i forhold til flyktninger spesielt ukrainske. Kartlegging og oppfølging av disse utløser behov for tolketjeneste ved hver tjenestetime. Kostnaden tolketjeneste har ikke enheten budsjett for og kostnaden hittil er i underkant av 100 000 kroner. Vanskelig å anslå størrelsesorden på denne kostnaden, men vil bli en ytterligere utfordring når kommunen tar imot 250 nye flyktninger.



## Tiltak og konsekvenser

Plan for innsparing og tiltak for å hindre merforbruk. Planen skiller mellom konkrete tiltak med forventet rask effekt og langsiktige tiltak som vil bidra til økonomisk og ressursmessig bærekraft over tid. Dette er et dynamisk arbeid, og vil berømme alle avdelingene for deres gode arbeid i denne økonomiprosessen.

Forklaring til tabellene

- grønn: oppnådde tiltak/kontinuerlig i arbeid
- gul: tiltak under arbeid
- oransje: tiltak avsluttet

Konkrete tiltak med forventet rask effekt

Tiltak	Gevinstrealisering i kroner	Tidsrom for gjennomføring	Merknad	Status
Oppsigelse av enetiltak i privat institusjon	6 059 982	Umiddelbart - effektuert fra 01.10.22	Gevinstrealisering etter 3 måneder på grunn av oppsigelsestid	
Refusjoner på grunn av sykefravær	1 100 000	Fortløpende		
Midlertidig omplassering av ansatte	2 500 000	Umiddelbart - effektuert fra 10.10.22	Ansatte kommer tilbake når bruker(e) i privat tiltak flytter tilbake til Kristiansund. Personell er tilbake fra 1.4.23	
Nedtak av stillinger i Ivar Aasen boligfellesskap - 2,6 årsverk	2 600 000	Gjennomført		
Innkjøpskontroll	630 000	Fortløpende		
Roommate – oppsigelse av abonnement	90 266	Umiddelbart - utført	18 sensorer leveres tilbake, medio september 2022	
<b>Sum</b>	<b>12 980 248</b>			

Langsiktige tiltak for økonomisk og ressursmessig bærekraft

Tiltak	Gevinstrealisering	Tidsrom for gjennomføring	Merknad	Status
Gjennomgang av bilpark, oppsigelse av 5 leasingavtaler	Kroner 80 000 per bil, totalt kroner 320 000	På grunn av leasingavtale gjennomføres tiltak innen utgangen av 2024	1 bil er allerede overført til Legetjenesten fra 10.10.22	
Færre ledere, slå sammen team	Kroner 2 000 000	Evaluerer av nåværende struktur av team evalueres kontinuerlig	Arbeidet med nedbemanning av ledere avsluttes. Dette følges tett og man vurderer og evaluerer kontinuerlig i forhold til tildelt ramme og formåltjernerlighet sett opp i mot tjenesteutvikling	
Sykefravær, målrettet arbeid for å redusere sykefravær, særlig i Ivar Aasen boligfellesskap	Kroner 1 700 000	Fortløpende		
Stilling dagsenter	Kroner 1 000 000	Avklaring innen 2022	Avklart innen 31.12.22	
Gjennomgang økonomi, postering og ansettelse	Kan forvente mindre overforbruk ved at hver avdeling har eget budsjett og ansvar for dette, vanskelig å tallfeste	Innen utgangen av september 2022 - effektuert	Satt i system	
Opplæring økonomi til avdelingsledere, månedlig gjennomgang med økonomirådgiver	Sikrer økonomisk kontroll i de enkelte avdelingene	Fortløpende - effektuert		
Midlertidig ansettelsesstopp		Innføres umiddelbart til og med 1. juni 2023		

Tiltak	Gevinstrealisering	Tidsrom for gjennomføring	Merknad	Status
System for evaluering av vedtak og tjenester Case-load gjennomgang ½ årlig for alle brukere	Tiltaket vil sikre at tjenesten tilbyr de tjenester de har rammer/ressurser til	Fortløpende		
Samhandling mellom forvaltning og enhetens enkeltvedtak	Det vedtak som fattes er kalibrert i forhold til tilgjengelige ressurser	Arbeidsgruppe		
Utvikling av gruppetilbud	Gruppetilbud erstatter individuell oppfølging/ behandling, med påfølgende bedre ressursutnyttelse	Fortløpende		
Innarbeide bruk av Rask Psykisk Helsehjelp i forhold til sykefraværsoppfølging internt i kommunen	Tiltaket vil, hvis det innføres, bidra til redusert sykefravær i hele kommunen	Kan kommunen igangsette et prosjekt i forhold til dette tiltaket?		
<b>Sum</b>	<b>Kroner 5 020 000</b>			

Redusere sykefraværet er et viktig tiltak for å få budsjettet i balanse. Nedtrekk jamfør tiltaksplan.

# Velferd

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- NAV-kontor
- flyktningetjenesten

Kontoret er organisert i avdelinger med ulike team som utfyller hverandre. Avdelingene skal sammen nå et mangfold av brukere som trenger ulik grad av veiledning og oppfølging. Gjennom kontorets innsats skal arbeidsgivere skaffe seg arbeidskraft og flere skal få mulighet til å være i arbeid, delta i samfunnet og være sikret inntekt. NAV Kristiansund har inkludert flytningetjenesten i sitt tjenestetilbud.

Tjenestene inkluderer økonomisk sosialhjelp, økonomisk rådgivning, kvalifiseringsprogram, råd og veiledning, midlertidig botilbud, individuell plan og koordinator samt flyktninger og integrering.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år
Mai 2023	0,81%	5,21%	6,01%	1,9%	11,66%	13,57%
Mai 2022	3,54%	3,73%	7,28%	4,84%	7,32%	12,16%

### Status og utviklingstrekk

Utviklingen viser at vi etter en svak nedgang har gått opp igjen.

### Tiltak for å bedre nærværet

Kontoret har iverksett tiltak i samarbeid med NAV Arbeidslivsenter. Det er gjennomført kartlegging i forhold til kontoret sitt systematiske arbeidsmiljø arbeid. Vi har nedsatt en arbeidsgruppe som arbeidet videre med resultatene av kartleggingen. Vi har lagt strategi for arbeidet. I samarbeid med Arbeidslivsenteret jobber vi med å forankre partsamarbeidet i hver avdeling. Vi har gjennomført en workshop (ws) med ledergruppa og de tillitsvalgte som handler om faktorene som har betydning for sykefravær. Hva sier STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) og forskning. Vi har planlagt en ws der sykefraværsoppfølging er tema før sommerferien

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har jobbet mye på systemnivå, så det vanskelig å måle effekt så langt. Vi har gjennomført et tiltak i forhold til å avklare hyppige og gjentatte sykefravær. Dette tiltaket har ført til avklaring i enkeltsaker.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	12 945	18 834	17 416	1 418	39 663
Driftsutgifter	11 235	11 516	10 992	524	26 380
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 180	30 349	28 408	1 942	66 043
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 128	-1 251	-988	-263	-2 370
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-661	-888	0	-888	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 789	-2 139	-988	-1 151	-2 370
NETTO DRIFTSUTGIFTER	22 391	28 210	27 420	790	63 673

### Resultat og års prognose

Resultatet for perioden er et merforbruk på 790 000 kroner. Forventer balanse for året.

### Avvik

Merforbruket er begrunnet i at vi har hatt flere bosettinger og flere av flyktningene har kommet i program. Vi har også fått på plass flere ansatte i avdelingen som mottar og følger opp flyktningene.

### Tiltak og konsekvenser

Det er fortsatt behov for å rekruttere siden det er besluttet at Kristiansund kan motta inntil 240 flyktninger i 2023. Så langt har vi fått utsøkt 77 og bosatt 40.

Konsekvensene av vedtaket er at om vi klarer å bosette dette antallet vil vi få tilført økte ressurser.

### Budsjettjustering

Budsjettjustering blir gjennomført i forbindelse med forventet mottak av 240 og ikke 70 bosettinger av flyktninger som var opprinnelig budsjett.

# Bo og habilitering



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- botilbud med døgnkontinuerlige tjenester
- dag- og arbeidstilbud
- avlastning for barn og voksne
- barnebolig
- støttekontaktordning
- BPA - brukerstyrt personlig assistanse

Tjenestetilbudet tilrettelegges den enkeltes behov for bistand gjennom brukerstyrt personlig assistanse, støttekontakt, heldøgnsoppfølging og veiledning i bolig, avlastningstilbud, dagtilbud og fritidsaktiviteter. Tjenestene skal bidra til en meningsfull hverdag med å bevare sosialt nettverk, mulighet til yrkesaktivitet, og opplevelse av trygghet og mestring.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,97%	5,32%	7,29%	3,37%	9,01%	12,38%	
Mai 2022	4,15%	10,39%	14,53%	4,72%	10,29%	15,01%	

### Status og utviklingstrekk

Vi har en halvering av det månedlige sykefraværet sammenliknet med mai i fjor, men det er fortsatt et stykke fra enhetens HMS-målsetning om totalt 10 % sykefravær. Det månedlige fraværet har gått fra 14,53 % til 7,29 %. Det totale fraværet hittil i år fra 15,01 % til 12,38 %.

Det jobbes fortsatt godt med sykefraværsoppfølging fra avdelingslederne og personalleder. Vi har nå et ekstra stort fokus på avklaring av langtidssykemeldte, hvor personalleder bistår avdelingslederne for tettere oppfølging. Langtidsfraværet på mai 2022 var 10,39 %. Mai 2023 er på 5,32 %, så her opplever vi å ha kommet et godt stykke på vei.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 0–19,84 %. Det er stor forskjell på avdelingenes størrelse, derfor får vi så store utslag i fraværsprosent.

Det er fortsatt noe usikkerhet knyttet til sykefraværstallene, da det er over 1 % differanse mellom Visma HRM og BI (tallene i Visma HRM viser et totalt fravær på 13,5 %).

Fordelingen er som følger:

- Under 5 % - 2 avdelinger
- 5-10 % - 4 avdelinger
- 10-15 % - 3 avdelinger
- 15-20 % - 3 avdelinger

1 av avdelingene har arbeidsmiljøutfordringer som virker inn på sykefraværet. Her har vi fortsatt bistand fra Bedriftshelsetjenesten, og vil starte et arbeid med relasjonsbygging og kulturbygging etter sommeren. 2 avdelinger har til nå hatt oppfølging av NAV arbeidslivssenter (HelseArbeid) samt nærværsgruppa, i tillegg til avdelingens HMS-gruppe og avdelingsleders arbeid.

For øvrig har vi mange ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Om lag 60 av 270 år sverk er vakante, men med konstant behov for å leie inn vikarer på ledige vakter. Det er svært forståelig at flere avdelinger melder om at ansatte er slitne og at det er årsak til fraværet. Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er hovedårsak til det aller meste av overtidbruk og slitasje.

### Tiltak for å bedre nærvær

Det er behov for ekstra innsats i arbeidet med å rekruttere helsepersonell. Dette ønsker vi å gjøre med å omdisponere og styrke en administrativ stillingsressurs, slik at kapasiteten vår innen rekruttering øker.

Overordnet HMS-gruppe har fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging.

Enheten har igjen blitt valgt ut til ekstra oppfølging fra nærværsgruppen, og vi synes det er veldig positivt at overordnet ledelse i kommunen setter fokus på dette, og setter av ressurser til å bistå oss.

Alle avdelinger i enheten følger kommunens plan for arbeidet med sykefravær og det er tema i avdelingsvise HMS-møter som avholdes hver 6. uke. Avdelingsledere rapporterer månedlig på sykefravær til enhetsleder.

Avdelingsledere i bolig har utformet klare beskrivelser for ansatte på hvilke oppgaver som skal prioriteres når vi har redusert bemanning på grunn av akutt fravær. Dette for å gi mer forutsigbare arbeidsdager for ansatte og forhåpentligvis redusere opplevelsen av å være sliten.

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er usikkert om vi når enhetens målsetning i 2023, men opplever så langt å ha lykkes godt med avklaringer av langtidssykemeldte.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	94 907	99 022	97 376	1 646	216 679
Driftsutgifter	21 894	23 569	3 312	20 258	7 065
SUM DRIFTSUTGIFTER	116 801	122 592	100 688	21 904	223 744
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 672	-6 626	-5 692	-934	-55 390
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-5 494	-5 554	-3 164	-2 390	-7 592
SUM DRIFTSINTEKTER	-7 166	-12 180	-8 855	-3 324	-62 982
NETTO DRIFTSUTGIFTER	109 635	110 412	91 833	18 579	160 762

### Resultat og årsprognose

Tabellen under viser anslag merforbruk 2023 (tall i hele tusen)

Art	Betegnelse	Merforbruk mai 2023	Anslag 2023	Merknad
10	Fastlønn	3 638	8 279	Vakanser, nedtrekk i avdeling Kvisvik på 8 årsverk (5 500).
	Tillegg (helligdag)	- 1 213	0	
	Svangerskapsvikar	- 623	- 1 495	
	Sykevikar	- 2 534	- 6 000	Behov for innleie ved sykdom.
	Ferievikar	2 043	0	
	Andre vikarer	- 898	- 2 155	Utdanningspermisjoner, noe feilføring etter innføring av Visma Flyt Ressursstyring (VFR).
	Tillegg	- 229	- 1 000	Økte tillegg på kveld, natt og helg. Samlepott under fastlønn.
	Ekstrahjelp	- 2 054	- 4 930	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, nye tiltak.
	Overtid	- 2 956	- 7 100	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, noe feilføring av helligdagstillegg fra 2022 på grunn av VFR, noe blir refundert fra sykehus.
	Støttekontakt, avlastning, brukerstyrt personlig assistanse (BPA)	500	1 300	Manglende oppfylte vedtak på grunn av rekrutteringsutfordringer, BPA (ressurskrevende brukere) føres under fast ansatte eller kjøp av tjenester.
	Pensjon	2 126	5 100	Et foreløpig for høyt anslag. Kan endres i løpet av året.
	Arbeidsgiveravgift	478	1 150	Som følge av vakanser på fastlønn.
13	Kjøp fra andre (privat)	- 11 977	- 20 200	Flere BPA-vedtak og kjøp ved private institusjoner. Vil øke mer.
14	Budsjettjusteringer	- 12 060	- 19 800	Planlagt nedtrekk i 2023. Se tabell under for fremdrift/resultat.
17	Refusjon fra staten	0	10 000	Økte refusjoner, toppfinansieringsordningen.
	Refusjon fra helseforetak	0	300	Personell følger brukere på sykehus.
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	3 804	9 100	
	Færre refusjoner avdeling Kvisvik	0	- 5 500	Føringer på nedskalering av bemanning fra St. Olavs hospital.
	Forventet effekt av innsparingsforslag	0	7 740	I henhold til tabell under.
	<b>Totalt</b>	<b>- 21 955</b>	<b>- 25 211</b>	

### Avvik

Tabellen over anslår resultatet dersom vi lykkes med gjenstående innsparingstiltak. Noe som er høyst usikkert. Enheten er i en veldig alvorlig økonomisk situasjon. Hovedårsaker til forventet underskudd:

- Kjøp av tjenester til ressurskrevende brukere, underfinansiert med 20 millioner kroner.
- Enorme rekrutteringsutfordringer som gir utstrakt bruk av overtid for å innfri kompetansebehov-/krav.
- Manglende årsverk for å yte grunnleggende bistand til flere brukere gir høyt forbruk av ekstravakter.

## Tiltak og konsekvenser

Tabellen under viser handlingsplan - økonomiske tiltak 2023 (tall i million kroner).

Post	Tiltak	Gevinst-realiseringsring	Justert gevinst-realiseringsring	Oppstart	Merknad
1.	Systematisk gjennomgang av alle enkelt vedtak hvert ½ år. Særlig fokus på vedtak som innbefatter makt og tvang etter Helse- og omsorgstjenesteloven (hol) kapittel 9.	4,0	1,0	Kontinuerlig	Dette inngår allerede i enhetens årshjul. Krever kapasitet og prioritering for avdelingslederne. Har vært lite kapasitet til ekstra fokus på dette så langt i år.
2.	Etablering av bedre og kontinuerlig samhandling mellom Bo og habilitering og forvaltning. Enkeltvedtak som står i stil med ressurser (Tildelingsmodell).	4,0	1,0	1. mai	Krever snarlig tilføring av saksbehandlerressurser ved seksjon for forvaltning helse og omsorg, som kan utfordre enheten på faglighet og styrke vår juridisk forståelse. Handlingsrom i utmåling på lavest mulig nivå og bruk av tiltak som ikke krever vedtak. Omsorgstrapp. Ikke ferdigstilt, og rutinearbeidet er ikke på plass.
3.	Rekruttering - Mindre bruk av overtid.	1,0	0	1. mai	Ved å være en attraktiv arbeidsgiver, både lønnsmessig og omdømmemessig, kan vi spare mye på overtid, sikre bedre kontinuitet og faglig kvalitet. Satse på å styrke de administrative personalressursene i enheten. Det er allerede overforbruk på 1,8 millioner kroner i overtid.
4.	Kompetanseheving - Faglig trygghet gir kvalitativt bedre tjenester.	2,0	0,5	Kontinuerlig	Fokus på generell kompetanseheving blant alle ansatte i enheten. Godt faglig og systematisk arbeid, vil vi ta ned uønsket adferd og enheten og gi mer rasjonell drift. Ingen likhetstegn mellom antall utmålte timer og kvalitet på tjenestene! Det er HVORDAN vi jobber i møte med bruker og hvordan vi jobber systematisk med dokumentasjon/kartlegging, analyse og tiltaksutforming mot brukers mål som øker kvaliteten. Tema i møte med ansatte, brukere og pårørende. Prosjekt med Statsforvalteren vil bidra til å få rutiner på plass.
5.	Intern organisering - Vurdere behov for ansettelse av avdelingsleder dagtilbud - Etablering av sykepleier (spl)/ vernepleier (vpl) team.	1,0	0,5	1. mai	Krever utsettelse av tiltak om å hente hjem ekstern bruker fra Østlandet. Forutsetter at vi kan etablere team med eksisterende hjemler og at vi kan være "nære nok" i forhold til kompetansekrav (hol kapittel 9). Erfaringer hittil tilsier at vi ikke kan spare inn avdelingsleder Dagtilbud som planlagt, men vi får 6 måneder vakanse. Verneombud jobber videre med spl/vpl-team.
6.	Ikke lovpålagte tjenester- Transport og buss - Innlevering av 2 biler.	0,9	0,07	1. juli	Vurdere om vi kan redusere til én buss. Krever god samhandling i forhold til vedtaksutforming med forvaltningstjenesten, samt eventuell samdrift med andre enheter. Undersøke om Auto 8-8 kan ta i retur 2 biler i løpet av kontraktstiden. 1 bil innlevert, får 6 måneders effekt i 2023. Planer for enda en innlevering, vil gi 3 måneders effekt. Prosjekt vedrørende transportbehov gjennom AUDI.
7.	6 årsverk Smørsoppen.	4,2	2,4	1. april	Krever at årsverkene ikke må benyttes til tjenester for nye brukere. Forsinket flytteprosess. Vil benytte 0,5 årsverk for å styrke de administrative personalressursene ved enheten.

Post	Tiltak	Gevinst-realiserings	Justert gevinst-realiserings	Oppstart	Merknad
8.	Velferdsteknologi 2.halvår.	1,75	1,75	1. januar	Enheten har fristilt prosjektstilling til arbeidet med implementering i enheten. Krever at det er tilgjengelige ressurser på IKT og Responssenteret (RRO) for å sikre kontinuerlig drift og kapasitet for respons på teknologi som epilepsialarmer, digitale tilsyn med videre. Krever også at enheten får tilført midler til innkjøp av teknologier. Er avhengig av gjennomslag for faglige vurderinger hos Statsforvalteren, da de fleste vedtak kommer inn under hol kapittel 9.
9.	Reduksjon brukerstyrt personlig assistanse (BPA) vedtak 1,4 årsverk	0,95	0,52	1. juli	Kartleggingsarbeidet er ferdigstilt. Er avhengig av saksbehandlerressurs ved seksjon for forvaltning helse og omsorg for å sikre helårseffekt.
	<b>Sum</b>	<b>19,8</b>	<b>7,74</b>		

Punkt 1: Jobbes kontinuerlig med. Vanskelig å se noe reell innsparing så langt.

Punkt 2: Er i oppstartsfasen. Enheten er med i utarbeidelse av innsatstrapp, samt jobber med samkjøring av saksbehandling rundt støttekontakt, avlastning og boliger. Vanskelig å se noe reell innsparing så langt.

Punkt 3: Ingen resultater så langt. Store rekrutteringsutfordringer gir fortsatt høye kostnader til overtid.

Punkt 4: Det har ikke vært kapasitet i organisasjonen så langt til å løfte frem dette viktige arbeidet, men vi håper å få litt drahjelp av en styrket seksjon for forvaltning helse og omsorg fremover. Ingen innsparing så langt.

Punkt 5: Vi har startet arbeid med å vurdere sykepleier-/vernepleierteam. Ingen innsparing foreløpig. Har vurdert det som urealistisk å klare innsparing på en avdelingslederstilling.

Punkt 6: Har kartlagt enhetens forpliktelser i forhold til transporttjenester. Har levert 1 bil, og planlagt ny levering over sommeren. må betale 3 mnd vederlag for dette. Prosjekt med AUDI for å få oversikt over transportbehov og -forpliktelser.

Punkt 7: Avviklingen av Smørsoppen ble gjennomført 1. april. Innsparingsmuligheten reduseres med 0,5 årsverk på grunn av behov for å øke administrative ressurser til personalforvaltning/rekruttering.

Punkt 8: Vi har fått tilkjent 445 000 kroner i tilskuddsmidler til velferdsteknologi. Det blir spennende å se resultatet av avdelingenes arbeid. Mange avdelinger jobber nå godt med egne velferdsteknologiske tiltak, som skal gi brukerne bedre tjenester og frigir noe tid til at helsepersonell kan fokusere på dokumentasjonsoppgaver og bedre systematisk oppfølging av brukerne.

Punkt 9: Ny saksbehandlerressurs har ikke kommet i gang med oppgaven ennå. Estimerer tidligst innsparingseffekt fra 1. juli hvis saken ikke blir påklaget. Innsparingspotensialet for 2023 er redusert tilsvarende.

Det vil bli økt behov for årsverk til tjenester fremover, knyttet til ressurskrevende brukere som blir myndige og flytter i egen bolig. Minimum behov for 6 årsverk til tjenesteyting fra juli, etter at enheten har hentet ut det alle avdelinger kan avse per 1. april.

# Storhaugen helsehus



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- døgntilbud
  - korttidsplasser for utredning og behandling
  - spesialiserte korttidsplasser innen rehabilitering og palliasjon
  - interkommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud
- forebyggende og rehabiliterende tjenester
  - regional utviklingssentral for friskliv og mestring
  - ergo- og fysioterapitjenester for voksne
  - fysioterapeuter med driftsavtale
  - miljøarbeidertjeneste
  - hjelpemiddelformidling og transport
- responsenter

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,84%	5,23%	7,07%	3,45%	6,71%	10,16%	
Mai 2022	3,29%	7,9%	11,19%	5,11%	5,46%	10,57%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 13,03 % i mai og et samlet fravær på 11,5 % hittil i 2023. Lavt på egenmeldt fravær. 9,45 % på sykemeldinger hittil i 2023. Tallene i BI viser andre tall enn i tabell over og er korrigert i tekst.

Innmeldt behov for å skifte gulvbelegg i døgnavdelingene er ikke iverksatt og bidrar delvis i sykefraværet og manglende rekruttering da søkere takker nei på grunn av gulv.

### Tiltak for å bedre nærværet

- NAV Arbeidslivssenter og personalseksjonen deltar i overordnet HMS-gruppe.
- Det jobbes aktivt i enhetens HMS-grupper og med enhetens HMS-handlingsplan.
- Ledere, tillitsvalgte og verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs.
- Avdelingsledere gis kontinuerlig støtte og oppfølging for å sikre at vi i følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging. Ekstra lederstøtte i krevende sykefraværsoppfølgingssaker.
- Pilot gjennomført med læringsverksted for enhetens ledere i samarbeid med nærværgruppen.
- Arbeidsmiljøprosjekt i gang, Friskliv og mestring bidrar med sin kompetanse. Markering av HMS-dag i gjennomført for hele enheten med fokus på arbeidsglede
- Trivselsgruppe fra ansatte arrangerer ulike trivselstiltak.

### Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

Vi har delvis lykkes med rekruttering i vakante stillinger i døgndrift for å øke stabilitet i bemanning.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	46 350	33 111	31 526	1 490	69 713
Driftsutgifter	24 496	8 345	7 826	519	18 783
SUM DRIFTSUTGIFTER	70 846	41 456	39 352	2 009	88 496
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 802	-1 779	-3 144	1 365	-20 131
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 646	-1 544	0	-1 544	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-6 448	-3 323	-3 144	-180	-20 131
NETTO DRIFTSUTGIFTER	64 398	38 133	36 209	1 829	68 365



## Resultat og årsprognose

I perioden mai vises et merforbruk på enheten på 1,8 millioner kroner.

Prognose for driftsåret 2023 for enheten er merforbruk på 1,5 millioner kroner forutsatt at vederlagsberegning ikke igangsettes som planlagt. Prognosen forutsetter at lønns- og prisvekst blir kompensert.

## Avvik

- Vederlagsberegning for langtidspasienter ikke igangsatt. Seksjon forvaltning helse og omsorg utarbeider system for dette og forventet igangsetting var fra april. Per april er det mindre inntekt på 750 000 kroner grunnet dette forsinket igangsettelse.
- Gjemnes kommune har fra 01.07.2023 sagt opp sin KAD-plass (kommunale akutte døgnplasser) og dette vil medføre et inntektstap på 360 000 kroner inneværende år.
- Fastlønn til leder RRO (Responscenter) som er utleid til kommunenettnettverk VFT (nettverk for innføring av velferdsteknologi og digital hjemmeoppfølging) prosjektføres og refusjon fra KS kommer i slutten av året.
- Periodisering av inntekt.

## Tiltak og konsekvenser

- Vederlagsberegning må prioriteres .
- Kontinuerlig evaluering av turnuser og forsvarlig bemanning på jobb for å redusere merbelastning og unngå sykefravær.
- Nedtrekk av personell knyttet til KAD-plasser grunnet oppsigelsen.
- Intensivt arbeid med rekruttering og sikre fagkompetanse i alle avdelinger.
- Opplæring i økonomi til avdelingsledere, månedlig gjennomgang.

## Budsjettjustering

Enheten etablerer og utvikler egen tverrfaglig avdeling for å håndtere utskrivningsklare pasienter og rekrutteringsprosess er i gang. 4,9 årsverk er opprettet for å kunne yte tjenester som kreves. Ved etablering er målet at antall utskrivningsklare pasienter skal være vedvarende lavt, flere skal få tjenester i hjemmet og bo hjemme lengre. Ny avdeling rekrutterer godt ved utlysning og eksterne søkere ser til kommunen som arbeidsgiver .

# Legetjenester

## Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet/enheten er nyetablert og under oppbygning.

Rammeområdet omfatter

- Kristiansund og omegn legevakt
- akuttmedisinsk nødsentral (AMK)
- fastlegeordningen
- turnuslege (LIS1-ordningen)
- kommunale legestillinger
- legetjenester administrasjon
- kommunepsykologene
- miljørettet helsevern

Tjenesten er helt sentral i kommunens ansvar knyttet til førstelinjen. Fastlegeordningen er organisert i samspill mellom kommune og selvstendig næringsdrivende.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,36%	0%	0,36%	1,2%	1,77%	2,97%	
Mai 2022	6,94%	21,99%	28,94%	5,13%	3,68%	8,82%	

### Status og utviklingstrekk

Nyopprettet enhet på slutten av 2022, tidligere avdeling under Storhaugen helsehus. Er i oppbyggingsfase med rekrutteringsprosesser av sykepleiere. Ansatte på rapporteringstidspunktet er i all hovedsak leger og psykologer. Minimalt sykefravær, intet fravær i mai.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	0	17 123	17 867	-744	40 460
Driftsutgifter	0	17 946	11 929	6 017	28 629
SUM DRIFTSUTGIFTER	0	35 070	29 796	5 274	69 089
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-3 797	-7 002	3 205	-16 805
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	-210	0	-210	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	-4 007	-7 002	2 995	-16 805
NETTO DRIFTSUTGIFTER	0	31 063	22 794	8 269	52 284

### Resultat og årsprognose

For tidlig å kunne anslå prognoser for året da det heftes usikkerhet med tanke på oppstart legevakt.

#### Avvik

Betydelig mindreforbruk på lønn forklares med vakante stillinger som ikke blir besatt før til sommeren. Høye vikarkostnader knyttet til fastlegekrisen gir merforbruk på driftsutgifter. Etterslep hva gjelder HELFO-refusjoner. Disse blir oftest påklagd, med dertil ny behandlingstid.

# TEKNISK OG KULTUR



## Kommunalsjefens kommentar

Sektoren jobber jevnt og godt med både drift- og investeringsprosjekter. Goma barneskole og brannstasjon er henholdsvis ute i markedet med konkurranse og prekvalifisering. Enhetene jobber godt sammen både i sektoren og sammen med våre to andre sektorer. Dette kommer spesielt godt frem i de store investeringsprosjektene, inkludert Bypakken og Normoria.

Prosjektet Atlanten stadion har fått mye oppmerksomhet i media da det har oppstått en utfordring med design på tribuneanlegget, samt at legging av tartandekke dessverre er forsinket grunnet værforhold. Åpning forventes etter sommeren.

Brann og redning er godt i gang med en systematisk tilnærming på de tidligere nevnte utfordringene på arbeidsmiljøsidan, og det er kommet flere innspill på at denne prosessen ser lovende ut.

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,95%	2,05%	3%	2,4%	5,02%	7,41%	
Mai 2022	1,97%	6,21%	8,18%	4,04%	5,16%	9,2%	

Gjennomsnitt i sektoren på både korttidsfravær og langtidsfravær er på et akseptabelt nivå. Sektorens ledergruppe diskuterer i enhetsledermøtet gode tiltak for å redusere sykefraværet, og lærer av hverandre.

Konsensus i gruppen er at opplevelsen av mestring og et godt arbeidsmiljø er en del av nøkkelen til lavt sykefravær, og prioriterer tiltak som støtter dette.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	95 828	97 340	96 159	1 180	210 690
Driftsutgifter	96 523	104 417	48 245	56 259	181 267
SUM DRIFTSUTGIFTER	192 351	201 756	144 404	57 439	391 957
Brukerbetalinger og andre inntekter	-150 769	-160 976	-112 838	-48 138	-270 503
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 652	-3 653	-702	-2 952	-1 684
SUM DRIFTSINNTEKTER	-154 896	-164 937	-113 540	-51 397	-272 187
NETTO DRIFTSUTGIFTER	37 456	36 820	30 864	6 042	119 770

Kommunalsjef har ikke rapportert.

# 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 måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,73%	2,58%	4,3%	4,06%	8,33%	12,39%	
Mai 2022	0,89%	5,67%	6,55%	3,84%	7,32%	11,17%	

### Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt litt høyere sykefravær for mai enn samme periode i fjor, men vi ser en positiv utvikling fra januar. Dette er ikke knyttet til arbeidsplassen, og deler av det dreier seg om personer som er på vei tilbake etter lengre sykemelding.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

Vi har hatt jevnlig møter i HMS-gruppa og følger opp utviklingen i fraværet, men møtehyppigheten skal intensiveres. Her vil vi fortsette å se på hvilke løsninger som på sikt kan sikre at vi holde sykefraværet så lavt som mulig, og setter i gang arbeid med arbeidsmiljø og HMS-handlingsplan for Kulturenheten.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av tiltak har vært god, og vi vil vurdere flere.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	17 376	17 165	17 573	-408	38 784
Driftsutgifter	60 908	65 559	15 102	50 544	32 017
SUM DRIFTSUTGIFTER	78 284	82 724	32 675	50 136	70 801
Brukerbetalinger og andre inntekter	-53 495	-59 887	-11 637	-48 250	-28 067
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-804	-899	0	-899	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-54 299	-60 786	-11 637	-49 149	-28 067
NETTO DRIFTSUTGIFTER	23 985	21 938	21 038	987	42 734

### Resultat og årsprognose

Kulturenheten som helhet ligger på budsjett ved utgangen i mai.

## **Avvik**

- Kulturmidler ekstrapott, ikke tilført rammen for kultur - 25 000 kroner jamfør bystyresak 105/21.
- Atlanten idrettspark:
  - Inntekter knyttet til salg i bad, cafe, butikk for uke 19–22 er ikke registrert. Dette utgjør omtrent 300 000 kroner. Årsaken er lav bemanning ved økonomiseksjonen.
  - Tapte inntekter etter ødelagt filter og dermed redusert pris er 90 000 kroner.
  - Mottatt tilskudd på barnehagesvømming på 435 000 kroner.
- Det anslås et tap på 80 000 kroner for leieinntekter fra dansesalene i det gamle biblioteket i Knut Siems gate i forbindelse med feilregulering av lokalene.

## **Tiltak og konsekvenser**

Følge opp usikkerhetsselementer i driften.

## **Budsjettjustering**

- Midler som skal tilføres rammen jamfør politiske vedtak.
- Midler knytt til nødvendig og uforutsett vedlikehold i Atlanten Idrettspark. Det er foreslått 500 000 kroner av 2 millioner kroner i budsjettjusteringen.

# Kommunalteknikk



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- planlegging, utbygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg på vei, vannforsyning og avløp
- forvaltning, drift og tiltak for parker, lekeplasser og andre grøntanlegg, friluftsområder og badeplasser
- kommunens oppgaver etter forurensingslov, utslippstillatelser, forurenset grunn og andre miljøsaker
- oppgaver etter veglov, trafikkregulering og trafiksikkerhet
- byggherrefunksjon ved utbygging av bygg og anlegg på vei, vannforsyning og avløp
- beredskap knyttet til vannforsyning, avløp, vei/trafikk, snøbrøyting og strøing

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,36%	2,43%	2,78%	2,84%	4,93%	7,77%	
Mai 2022	0,73%	5,39%	6,12%	4,88%	5,27%	10,15%	

### Status og utviklingstrekk

Korttidssykefraværet for mai er lavere enn for april. Langtidsfraværet noe høyere enn i april, men betydelig lavere enn på samme tidspunkt i fjor. Totalt sett har vi en positiv trend, og det er gledelig. Målet for Kommunalteknikk (KT) er et sykefravær på under 5 %. Vi jobber for å nå målsettingen.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tidligere igangsatte tiltak ser ut til å virke bra.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	28 591	28 999	28 310	690	62 558
Driftsutgifter	10 622	15 835	9 544	6 291	95 989
SUM DRIFTSUTGIFTER	39 213	44 834	37 854	6 980	158 547
Brukerbetalinger og andre inntekter	-62 112	-69 109	-59 572	-9 538	-142 972
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-1 055	-931	-377	-554	-904
SUM DRIFTSINNTEKTER	-63 167	-70 041	-59 948	-10 092	-143 876
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-23 954	-25 206	-22 094	-3 112	14 671

### Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ved årets slutt.

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

Vei, gatelyst, park og utenomhus:

Midlene til vei/park er små i forhold til oppgaver og snitt i kommunegruppe 9. Det har periodevis vært mye snø i vinter, noe som gjør at det er begrensede midler igjen til veidrift. Det blir nøktern drift videre for å holde driftsbudsjettet på vei og park innen rammen i 2023.

Vann/avløp:

Gebyrinntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene, første gang mars måned. Kapitalkostnadene (renter og avskrivninger) belastes på slutten av året. Driftsbudsjett på VA-virksomheten er normalt med gebyr litt under snittet i kommunegruppe 9.

Det er en del spenning knyttet til prisene på strøm, som kan ha en nokså betydelig effekt.

Det er også usikkerhet knyttet til rentekostnadene på gebyrområdene.

## **Avvik**

Det er brukt mer midler enn fjoråret på denne tiden. På vei/trafikk park er det brukt 52 % av midlene hittil, og dette henger sammen med mye snø på vinteren. Det blir nøktern drift videre for å hindre budsjettavvik her. For selvkostområdene (vannforsyning/avløp) er ikke forbruket hittil urovekkende, men vi har en utfordring spesielt på avløp der vi har negativt fond. Dette i kombinasjon med stigende rentekostnader er med på å gi en anstrengt situasjon. Det blir derfor viktig å begrense driftskostnadene på selvkost for inneværende år.

## **Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Nøktern drift spesielt på vei/park.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført. Mindre midler til veidrift vil gi redusert standard på drift og vedlikehold. Også på selvkost må aktivitetsnivået tilpasses de tilgjengelige ressursene. Effektivisering og ressursstyring blir viktig her, spesielt på avløp hvor vi har negativt fond.

## **Budsjettjustering**

Det kan være mulig å holde seg innenfor årets budsjett med å ta ned aktiviteten på veidrift og veivedlikehold for inneværende år. Dette vil gi redusert både på veidrift (rengjøring og merking) samt vedlikehold (lapping av dårlig asfalt). På lengre sikt vil denne strategien gi stort etterslep på vedlikehold av veinettet, noe som ikke er bærekraftig. Driftsbudsjettet på vei bør derfor økes for 2024.

# 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 måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,22%	1,09%	2,31%	2,21%	3,5%	5,71%	●
Mai 2022	2,66%	0%	2,66%	3,64%	1,02%	4,67%	●

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten er lavt. Langtidssykefraværet skyldes ikke arbeidsrelaterte forhold.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger kommunens retningslinjer for oppfølging av ansatte ved sykefravær. Det er ikke igangsatt andre tiltak per i dag.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Enheten har god kontroll på sykefraværet og er opptatt av god dialog med den enkelte ansatt.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	7 486	7 435	8 332	-897	18 332
Driftsutgifter	1 188	972	1 402	-430	2 736
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 674	8 407	9 734	-1 327	21 068
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 120	-4 492	-6 327	1 835	-15 185
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-353	-510	-325	-185	-780
SUM DRIFTSINNTEKTER	-7 473	-5 002	-6 652	1 650	-15 965
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 202	3 405	3 082	323	5 103

### Resultat og årsprognose

Enheten viser et negativt driftsresultat på 323 000 kroner. For 2022 hadde "ikke selvkost" i utgangspunktet budsjettet et merforbruk på 2,11 millioner kroner. Dette skyldtes at rammeoverføringene var for lave, blant annet at enheten ikke hadde fått budsjettet kommuneplanleggers lønn. Det er imidlertid budsjettet et lavere underskudd for 2023, på grunn av sykelønnsrefusjon for denne stillingen.

### Avvik

Driftsutgifter: Ligger under det som er budsjettet med 1,327 millioner kroner. Skyldes i hovedsak sparte midler på grunn av vakanse og permisjoner.

Driftsinntekter: Inntekter ligger 1,650 millioner kroner under budsjett. Skyldes klart lavere gebyrinntekter, da spesielt på plan og oppmåling. Gebyrer for flere plansaker skal imidlertid nå utfaktureres.

### Tiltak og konsekvenser

Enheten vil følge utviklingen av gebyrinntektene i løpet av våren. Enheten har ikke vesentlig frafall av gebyrer på grunn av oversittet behandlingsfrist.

### Budsjettjustering

Ingen.



# Eiendomsdrift



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- kommunens byggherrefunksjon
- kjøp og salg av bebygde eiendommer
- forvaltning og vedlikehold av kommunale bygg
- renhold- og vaktmestertjeneste i kommunale formålsbygg

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	1,22%	1,53%	2,75%	1,49%	3,18%	4,67%	
Mai 2022	3,31%	9,23%	12,53%	3,61%	5,43%	9,03%	

## Status og utviklingstrekk

Rapporten viser et fravær innenfor det akseptable, og trenden er positiv. Vi har både kort- og langtidsfravær som ikke kan knyttes til arbeidsrelaterte forhold. Bekymringen er likevel press på de ansatte grunnet stor arbeidsmengde i forhold til bemanning. På tross av godt arbeidsmiljø, sliter enheten med turnover til andre aktører grunnet lønnsutfordringer og høyt arbeidspress.

## Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av nærvær, samt sykefraværsoppfølging. Det arbeides også kontinuerlig med å tilrettelegge for et godt og trygt arbeidsmiljø samt trivsel på arbeidsplassen. Herunder frivillige samlinger utenom arbeidstid med elementer som Stikk Ut- turer og andre sosiale hendelser.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte tiltak varierer noe over tid, men har hovedsakelig vært god. Viktig med noen felles tiltak, både på tvers av avdelinger og innad i avdelingene og god omdømmebygging utad og innad.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	27 482	27 501	27 516	-16	59 154
Driftsutgifter	16 770	17 923	17 102	821	38 298
SUM DRIFTSUTGIFTER	44 252	45 423	44 618	805	97 452
Brukerbetalinger og andre inntekter	-24 486	-24 192	-26 982	2 791	-62 673
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 017	-764	0	-764	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-25 978	-25 264	-26 982	1 718	-62 673
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 274	20 160	17 636	2 523	34 779

## Resultat og årsprognose

Eiendomsdrift sitt budsjett er krevende å rapportere rett på. Variablene er mange, og det er store endringer fra dag til dag. Vi jobber ut ifra at vi skal holde budsjett. I enheten er det mange uforutsette faktorer som kan oppstå på driftssiden ved at tekniske komponenter kan havare i eldre bygg med dertil tilhørende uforutsette kostnader. Dersom ingen slike oppstår, vil det være eventuell tomgangsleieproblematikk som er en x-faktor.

## Avvik

Vi har tomgangsleieproblematikk på samme vis som tidligere. Det er gjort tiltak i form av rehabilitering på enkelte boliger slik at de er mulige å leie ut. Andre står i kø for oppussing, og noen mindre hensiktsmessige boenheter blir solgt for å tilpasse seg behovet.

Det ligger noen store endringer i forutsetninger for leieinntekter som er utenfor styringsmuligheten til Eiendomsdrift. Det gjelder Kårhaugen 14, Sildstimen/Karitunet borettslag, Dalegata 52 B og Smørsoppen. Alle disse er utflytete. Per mai utgjør dette 1,6 millioner kroner.

Branntiltak har vært en betydelig utfordring på driftssiden. Eksempel er branntiltak Caroline Kino. Her har kostnaden så langt har beløpt seg til 530 000 kroner. Denne forventes overført til investeringsbudsjett. Samtidig er det en god del andre mindre branntiltak i ulike bygg som belastes drift. Tilpasninger til midlertidig drift på Dalabrekka barneskole er en annen post på drift som så langt utgjør 580 000 kroner per mai. Her vil de i kommende budsjettjustering bli overført midler fra grunnskole til Eiendomsdrift for å håndtere disse utgiftene. Til sammen 1,1 millioner kroner så langt som er belastet drift, men forventes inndecket gjennom overføring til investeringsprosjekt og kommende overføring fra skolesektoren.

Det tilkommer også en overføring fra Kultur til Eiendomsdrift på 800 000 kroner som skal bidra til dekning av driftskostnader ved Freihallen.

Det reelle merforbruket er cirka 600 000 per mai.

#### **Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Det legges vekt på å ikke bestille mer varer og tjenester enn nødvendig.

# Brann og redning

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter

- interkommunal brann- og redningstjeneste
- feiing og tilsyn i private boliger
- tilsyn i særskilte objekt som hotell, sykehjem, skoler med mer
- beredskap for hendelser på sjø og ferskvann i egen kommune
- vertskommune for kjemikalieberedskap og mot akutt forurensning på sjø og land for 11 kommuner

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

## Sykefravær

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Totalt måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mai 2023	0,31%	2,39%	2,71%	1,77%	6,5%	8,27%	●
Mai 2022	1,76%	3,25%	5,02%	3,94%	3,5%	7,44%	●

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes sykdom og følges opp etter gjeldende regler. Det er flere som har eller er langtidssykemeldt. Forskjellen fra tidligere år er at langtidsfravær har økt og korttidsfravær har avtatt. Dette er tilfeldigheter. Tilrettelegging av arbeidsoppgaver benyttes som et tiltak for å øke tilstedeværelse og vi ser nå at flere er på vei tilbake til ordinært arbeid. Det er ikke registrert fravær som er relatert til arbeidsmiljø eller andre forhold på arbeidsplassen.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det gjennomføres jevnlig dialog, oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte. Det er et kontinuerlig fokus på kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging blant de ansatte. Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging er også kjent for de ansatte og de følger opp med god dialog og kontakt med arbeidsplassen. Kartlegging av helse og miljø foretas også ved hjelp av Bedriftshelsetjenesten som en del av oppfølgingen av arbeidstakere i risikoutsatte grupper.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging på arbeidsplassen med lettelser i tjenesten benyttes som aktivt tiltak for å øke nærværet. Fysiske arbeidsforhold er begrensende for mulighet til tilrettelegging. Det er her igangsatt en jobb i forhold til kompensierende tiltak med tanke på ren og skitten sone og innkjøp av bekledning.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2022 Mai	Regnskap 2023 Mai	Budsjett 2023 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2023
Lønn og sosiale utgifter	14 893	16 240	14 428	1 812	31 862
Driftsutgifter	7 035	4 128	5 095	-966	12 227
SUM DRIFTSUTGIFTER	21 928	20 368	19 522	845	44 089
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 556	-3 296	-8 320	5 024	-21 606
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-423	-548	0	-548	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 979	-3 844	-8 320	4 476	-21 606
NETTO DRIFTSUTGIFTER	17 949	16 524	11 202	5 321	22 483

### Resultat og årsprognose

Brann og redning forventer balanse ved årsslutt 2023. Ved utgangen i mai 2023 ligger enheten noe lavere enn tidligere års resultat. Det er allikevel noen usikkerheter i forhold til vikarbehov og overtidsbruk ved ferieavvikling og utvikling i sykefravær som kan påvirke lønnsutgiftene.

### Avvik

Avvik på inntektssiden skyldes periodisering av enkelte store poster. Netto driftsutgifter ligger også lavere enn samme periode tidligere år. Dette anses ikke som unormalt eller gir grunn til bekymring

### Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak er så langt nødvendig. Ingen konsekvenser for brukere/innbyggere.