



Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Månedrapport

Mai 2022



INNHALDSFORTEGNELSE

KRISTIANSUND KOMMUNE	4
Kommunedirektørens kommentar	4
Partssamarbeid	4
Hovedverneombudets kommentar	5
VIRKSOMHETSSTYRING	6
Hovedelementene i virksomhetsstyring	6
Plansystemet.....	7
Planarbeid	7
Styringssystemet	10
Mål- og resultatstyring	11
Internkontroll og risikostyring.....	11
Læring og forbedring	21
MENNESKELIGE RESSURSER	24
Sykefravær.....	24
ØKONOMI	26
Spareprosjektet	26
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien	27
Drift	28
Resultat per rammeområde.....	28
Rammeforutsetninger.....	29
TJENESTEOMRÅDENE	30
POLITIKK OG ADMINISTRASJON	30
POLITISK STYRING	31
SENTRALADMINISTRASJON	32
Rådmannens kontor	32
Personalseksjon.....	33
IKT	34
Økonomiseksjon.....	34
Servicetorg	35
FELLES AVSETNINGER	37
EKSTERNE ENHETER.....	37
OPPVEKST	38
PP-TJENESTEN	39
GRUNNSKOLER	41
Allanengen barneskole	41
Bjerkelund barneskole.....	42
Dalabrekka barneskole	43
Rensvik barneskole	44
Dale barneskole.....	45
Frei barneskole	45
Gomalandet barneskole	46
Innlandet barneskole	47
Nordlandet barneskole.....	48

Atlanten ungdomsskole.....	49
Frei ungdomsskole.....	50
Nordlandet ungdomsskole.....	51
Voksenopplæring.....	52
BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN	53
BARN - FAMILIE - HELSE	55
HELSE OG OMSORG.....	55
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG	58
Seksjon for forvaltning helse og omsorg	58
Helse og omsorg felles.....	59
SYKEHJEM	60
HJEMMETJENESTER.....	62
PSYKISK HELSE OG RUS	65
VELFERD	67
BO OG HABILITERING	68
STORHAUGEN HELSEHUS	71
TEKNISK OG KULTUR	73
KULTUR	74
KOMMUNALTEKNIKK.....	75
PLAN OG BYGGESAK	77
EIENDOMSDRIFT.....	78
BRANN OG REDNING.....	80

KRISTIANSUND KOMMUNE

Kommunedirektørens kommentar

Vi har nå fått resultatet av kommunekompasset, en undersøkelse som måler kvaliteten i vår forvaltning/administrasjon. Det er veldig gledelig å melde at Kristiansund er beste kommune noensinne i kompassets mangeårige historie. Vi er første kommune som bryter den magiske 600 poenggrensen.

Årsrapporten har vært gjennom politisk behandling. Til tross for at vi kunne putte 33 nye mill. kroner i banken i 2021, drar vi med oss et underskudd i forhold til budsjett. Dette kan utfordre realiseringen av nye investeringer og det må straks iverksettes tiltak slik at våre virksomheter holder budsjettene i 2022. Samtidig leser vi i revidert statsbudsjett at man utsetter mange investeringer grunnet kostnadsøkninger. Det vil også måtte gjelde vår kommune, men hvordan dette skal løses er ikke politisk vedtatt enda. Morgendagens Kristiansund, et prosjekt initiert og ledet av ordføreren har hatt første møte og vil jobbe for å finne handlingsrom for våre investeringer i de kommende årene.

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

Partssamarbeid

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

Partssammensatt utvalg

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

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

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

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

Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

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

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

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

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

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

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse. Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Tiltak:

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

Tillitsvalgtordningen

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

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

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

Tiltak:

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

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

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

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

Arbeidet blir styrt av en gruppe med to representanter fra hver av samarbeidspartene. Partene velger selv sine parter. Våren/sommeren 2021 valgte rådmannskollegiet i Møre og Romsdal personalsjef Synnøve Tangen som én av KS sine to representanter i samarbeidet. Arbeidsgruppen skal planlegge, gjennomføre og evaluere årlige arbeidsmiljøkonferanser og HVO-samlinger. Gruppen plikter å holde seg oppdatert med den faglige utviklingen på området.

Tiltak for å holde seg faglig oppdatert:

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

Hovedverneombudets kommentar

I rapporteringen for mai vil vi løfte frem to ulike tema. Innsikt og interkommunalt samarbeid.

Vernetjenesten gjør seg daglig erfaringer med mange av arbeidslivets utfordringer. De fleste beslutninger som tas på arbeidsplassen påvirker arbeidsmiljøet. Stort sett er dette beslutninger som i seg selv verken bør sees på som negative eller positive, men som en bekreftelse på at arbeidslivet i 2022 preges av hyppige endringer. Endring er blitt til en del av arbeidslivet på bakgrunn av forskning og erfaringer som gir oss økt innsikt. Uten innsikt i egen organisasjon blir det krevende å vite hvordan tilstanden er, og gjennom vernetjenesten sitt arbeid møter vi på kulturer som tenker ulikt om innsikt. Vår oppgave er å bidra til innsikt. Å vite noe om tilstanden i organisasjonen forutsetter kartlegging for å kunne drive forbedringsarbeid og for å kunne styrke det vi allerede er gode på.

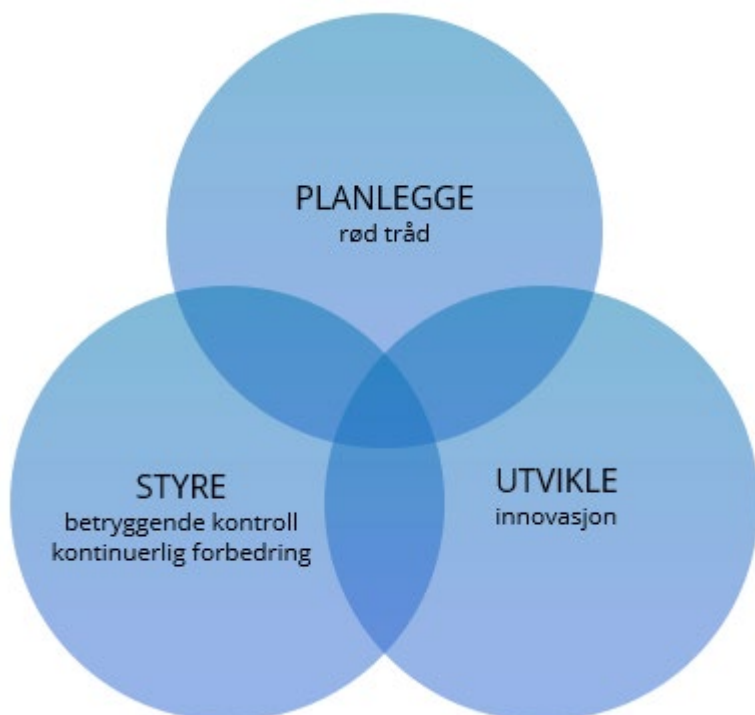
I møte med kulturer som er redd for innsikt er det krevende å vite hva man skal gjøre for å bedre en situasjon. På grunn av motstanden mot å utforske tilstanden blir det nærmest umulig å vite hvilke faktorer som utfordrer et forsvarlig arbeidsmiljø. Vernetjenesten ønsker at vi skal bli mindre redd for innsikt, men heller bli opptatt av hvordan vi skal bli gode på å håndtere det innsikten forteller oss. Vi må bli god på å sette inn riktige tiltak til rett tid, og første steg på veien er å jobbe for kulturendringer der det er behov for det for å sikre at det ikke er manglende innsikt som gjør at vi ikke forbedrer oss.

Dette er mulig gjennom å bli bedre i å føre en god og åpen dialog oss imellom. I mai måned vedtok arbeidsmiljøutvalget å delta i et interkommunalt samarbeid mellom arbeidsmiljøutvalgene i Nordmørskommunene. Målet er å samarbeide om å finne gode metoder som kan benyttes systematisk for å styrke våre organisasjoner i å gi gode tilbakemeldinger i arbeidshverdagen. For å bli god på å gi hverandre tilbakemeldinger trenger vi å øve på å være i åpen dialog. Vernetjenesten vil gratulere arbeidsmiljøutvalget med et klokt fattet vedtak.

VIRKSOMHETSSTYRING

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

Hovedelementene i virksomhetsstyring



Planlegge

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

Styre

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

Utvikle

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

Plansystemet

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



Oppfølging og utarbeidelse av planer skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

Planarbeid

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

Status

I henhold til planstrategien er det fortsatt seks planer som er forsinket/utsatt:

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

Under øvrige planer er to planer forsinket:

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

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

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

Prioriterte planoppgaver



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

Kommuneplan











Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2018-01-25 2023-06-30	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	Pågår Planen er lagt ut på 2. gangs høring og offentlig ettersyn, med frist for merknader 12. juni.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	Avsluttet Samfunnsplanen vedtatt med tilleggsforslag i bystyret 15.12.2020.




Kommunedelplan

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


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

Temaplan

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

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






Andre

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2023-2026	Revisjon 2022-05-02 2022-12-15 2022-12-15	Økonomiseksjon Wenche M. Eikeset	 Pågår Grunnlagsdokumenter er utarbeidet, hvorav budsjetttrundskriv ble sendt ut 20.05. Morgendagens Kristiansund avholder sitt første møte 01.06. Budsjettkonferanse 7.06. Prosessen går iht. tidsplan.

Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

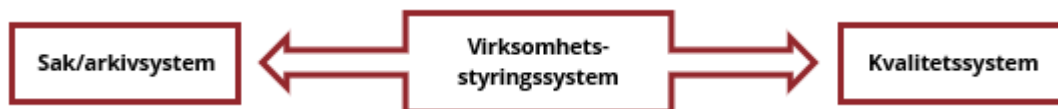
Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Pågår Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Grunnet stort arbeidspress utsettes arbeidet med revidering og prosessen starter opp igjen senest i begynnelsen av 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-03-30	Rådmannens kontor Kristin Heggelund	 Pågår Høringsinnspill er mottatt og innarbeides i plan, behandles i OEU 4. mai 2022, høringsfrist 1. juni 2022
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk	 Ikke påbegynt
Smart plasthåndteringsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-08-25	Kommunalteknikk Joanne Haigh	 Forsinket Planen skal behandles i Hovedutvalg – miljø, samferdsel og tekniske tjenester 16. juni og i Bystyret 25. august.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2022-11-30 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 Ikke påbegynt

Styringsystemet

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

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



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



Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

Status

Utvikling av systemene er et kontinuerlig arbeid.

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

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

Stratsys:

- Klargjort styringsmodeller for rapportering og oppfølging.
- Ferdigstilt månedsrapport for april, 2 kvartalsrapporter og egne rapporter for 10-faktor og ledelsens gjennomgang.
- Forbedring av systemfunksjonalitet pågår
 - e-postvarsling av oppgaver på gjøremålsliste, testing av ny løsning
 - webpublisering av rapporter og planer
- Tilpasning av ny styringsmodell for eierstyring pågår. Det er avholdt oppstartsmøte og 2 arbeidsmøter med leverandør.
- Utarbeidelse av publiseringsvisninger for styringsmodeller pågår. Disse skal gjøres tilgjengelig for innbyggerne på nettsiden under eget område for virksomhetsstyring.

Losen:

- ROS modulen utviklet med mer synlig informasjon knyttet til allerede etablerte tiltak (som støtte til beslutning/vurdering av risiko).
- Skjemamal (sjekklistemal) i dokumentsystemet forbedret; bedre formatering av tekstschrift og -størrelse, muligheter for å legge til dokumenter/prosedyrer.
- Uprøving av ny funksjon for internkontrollrapport, med data fra dokument- og avvikkssystem i tillegg til risikoanalyser. Noen småfeil og forbedringer er meldt til leverandør Compilo.
- Planlagt oppstart 08.06. for pilot i forbindelse med nyutviklet modul i Losen: Modenhetsanalyse for kommunedirektørens internkontroll. Samarbeid mellom KS og Compilo.

Mål- og resultatstyring

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



Status

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

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

- Planlagt utviklingsmøte med leverandør er utsatt til 1. juni.

Internkontroll og risikostyring

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

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

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

Statlige tilsyn

Status

Det er 11 pågående tilsyn, 5 av disse er forsinket.

Noen tilsyn vil ta lang tid før de kan lukkes, grunnet ulike årsaker. I noen av tilsynene avvendes det fremdeles slutt svar fra tilsynsmyndighet.

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

- Det pågår fortløpende forbedringsarbeid etter flere branntilsyn.
- Prosedyre planlagt revidert (årlig revisjon).

Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Bo og habilitering Muskel- og skjelettplager og psykiske plager 2022-04-21	Siv Iren S. Andersson Pågår	AVVIK - Systematisk HMS-arbeid. Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten, i samarbeid med verneombud/ansattes representant. 2022-11-15	Lene Sletta Åpent
		AVVIK - Arbeidstidsordning - vurdering av forsvarlighet. Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig slik at hensynet til helse, velferd og sikkerhet er ivaretatt. 2022-11-15	Lene Sletta Åpent
		AVVIK - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. 2022-09-15	Lene Sletta Åpent

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Opplæring verneombud. Arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring for å ivareta vervet på en forsvarlig måte. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Åpent
Brann og redning Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	John Einar A. Skontoft 🟡 Pågår Tidfestet handlingsplan sendt Arbeidstilsynet 19.01.22, med saksgang fram til ny brannstasjon er ferdig til innflytting, og alternativet ombygging av eksisterende stasjon fram til ferdigstillelse og innflytting. Arbeidstilsynet har gitt en utsatt frist til 01.09.2024.	PÅLEGG - Etablering av tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. Dokumentasjon kreves. 2024-09-01	John Einar A. Skontoft 😊 Åpent Pågående arbeid, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen 😊 Lukket

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap




Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Tilfluktsrom - Ole Vigs gt. 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Torbjørn K Sagen 🔴 Forsinket Fremdeles ikke gjennomført sluttkontroll og test. Følges opp av Eiendomsdrift.	PÅLEGG - Ole Vigs gt. Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2021-02-15	Tormod B. Skundberg 🔴 Åpent - frist overskredet Mangler fullskalatest. Dialog med sivilforsvaret. Utføres så snart nødvendig, kompetent personell er tilgjengelig.

IKA Møre og Romsdal



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Arild Ovesen 🔴 Forsinket Vil bli oppfulgt i halvårlig statusmøte med personverneombud. Utsatt til 30.6.22.		

Norges vassdrags- og energidirektorat








Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR-2011-10-28-1058) 2020-10-29	John Einar A. Skontoft 🟡 Pågår Avventer tilbakemelding fra NVE på vår tilsendte rapport.	AVVIK - Internkontrollsystemet oppfyller ikke formålet med å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av vassdragslovgivningen blir oppfylt. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes 😊 Lukket
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert (fra 2013). 2021-05-31	Eivind Raanes 😊 Lukket

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for dampsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		MERKNAD - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket










Statens jernbanetilsyn

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Teknisk og kultur Spesielle inspeksjoner, Freikollen anlegg taubane 2021-06-17	John Einar A. Skontoft  Pågår Ny avdelingsleder ved Atlanten idrettspark jobber med mål om drift i Freikollheisen før sesongen 22/23 og vil komme med informasjon om dette.	PÅLEGG - Vedtak om driftsstans grunnet manglende dokumentasjon på spesielle inspeksjoner. 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre (slettet)  Lukket

Statsforvalteren


Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Leveringssikkerhet mtp drikkevann - Kristiansund Vannverk Byingeniøren 2022-05-19	John Einar A. Skontoft  Pågår Pågående avviksbehandling.	AVVIK - ROS analyse må oppdateres og plan for leveringssikkerhet mhp drikkevann utarbeides. 2022-10-31	Eivind Raanes  Åpent Arbeid pågår for å svare ut Mattilsynets henvendelse innen fristen.
Rådmannens kontor Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-10-06	Arne Ingebrigtsen  Utsatt Utsatt til tidlig høst 2022.		
Helse og omsorg Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson  Forsinket Plan for lukking er sendt tilsynsmyndighet 01.02. Forbedringsarbeid pågår fortløpende i tråd med fremdriftsplanen. Avventer endelig tilbakemelding fra tilsynsmyndighetene.	AVVIK - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  Lukket
		AVVIK - Kommunen sikrer ikke at det er samsvar mellom scoren i ADL-funksjoner og omfanget at tjenester som blir innvilget. Kommunen har heller ikke rutiner som sikrer at kompensierende tiltak blir vurdert i saker der vedtak ikke blir iverksatt. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  Lukket
		AVVIK - Det er avdekt svikt i styringssystemet i Kristiansund kommune. Ledelsen kontrollerer ikke godt nok om ansatte følger rutiner, eller om rutiner fungerer som de skal. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  Lukket

KSU som tilsynsmyndighet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Eiendomsdrift Branntilsyn - Kommunal bolig, Vågebakken 2 2022-06-01	John Einar A. Skontoft  Ikke påbegynt Oppstart 01.06.22		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Innlandet barneskole 2022-03-03	John Einar A. Skontoft  Pågår Pågående avviksbehandling, med planlagte tiltak som vil utføres i sommer når skolen er stengt.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2022-04-23	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Det er bevilget penger (kr. 1 350 000) til å lukke avvik/brannpålegg. Det er utarbeidet konkurransegrunnlag og planer om å gjennomføre arbeidene i sommer når skolen er stengt. Det er usikkert om det er nok midler til å lukke alle avvik i denne omgang, men det vet vi først når tilbudene kommer inn.
Eiendomsdrift Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft  Forsinket Pågående avviksbehandling.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Ekstern konsulent er satt på saken. Jobber med rapporten.
		AVVIK - Det er ikke gjennomført brannøvelse på bygget. Det er krav til gjennomførelse av øvelser, og disse må dokumenteres og evalueres. For å kartlegge beboere så vil det være til stor hjelp med en evakueringsøvelse. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Evakueringsøvelse er utsatt grunnet sykdom kombinert med ferieavvikling. Utføres i løpet av juni.
Eiendomsdrift Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	John Einar A. Skontoft  Ikke påbegynt Varslet branntilsyn ikke påbegynt.		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Bergan omsorgsboliger og boligfelleskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft  Forsinket Arbeid pågår med lukking av avvik.	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 Er bestilt. Jobben pågår.

Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Helse og omsorg Etterlevelseskontroll - Disponering av kontant- ytelser fra folketrygden under opphold i kommunal helse- og omsorgsinstitusjon og i helseinstitusjon i spesialisthelsetjenesten	Siv Iren S. Andersson  Pågår Rutiner oversendt til revisjonen. Avventer videre behandling/oppfølging derfra.		

Politiske vedtak

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

Status

Ved utgangen av mai var det behandlet 83 saker så langt i 2022, henholdsvis 43 i formannskapet og 40 i bystyret. Det er 8 pågående saker.

Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2021-2024:

2 av 18 verbalforslag er ikke avsluttet ennå. Begge sakene er forsinket i forhold til antatt sluttdato.

Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2022-2025:


Av 9 nye verbalforslag er 2 ikke påbegynt, 6 pågår og 1 avsluttet.

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


- Styringsmodellen gjennomgås etter hvert avholdt møte for å sikre korrekt innhold og optimal funksjonalitet.
- Saksbehandlere følges opp månedlig for å sikre vedtaksoppfølging.

POLITISKE SAKER FORMANNSKAPET

2021-11-30


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
66/21 Kjøp av lokaler i Skolegata	Saken sendes tilbake til administrasjonen, som ber svare ut spørsmål fra formannskapet før ny behandling.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor)  Pågår Pågående arbeid, ivaretas av kommunalsjef for tekniske tjenester. Finansieringsbehov er lagt inn i budsjettjusteringssaken.

2022-05-31


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
37/22 Evaluering av samarbeidsavtale mellom Kristiansund kommune og Kristiansund Idrettsråd	Samarbeidsavtale av 22.10.2013 mellom Kristiansund kommune og Kristiansund Idrettsråd videreføres med endring i punkt 3.4.3: Driftstilskudd endres fra 2 % av kulturmidler til fast beløp på kr. 25 000,- årlig.	Britt Engvig Hjelle (Kultur)  Ikke påbegynt

POLITISKE SAKER BYSTYRET




2022-01-27

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


2022-03-03











Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
13/22 Fastlegekrise i Kristiansund kommune	1. Kristiansund kommune starter forhandlinger med legene ved Bryggen medisinske senter med tanke på å overta Bryggen medisinske senter AS, alternativt legge ned senteret og starte opp nytt kommunalt senter. De økonomiske rammene utarbeides i forbindelse med forhandlingene og rådmannen kommer tilbake til Bystyret med en finansiering ved revidering av budsjett for 2022. 2. Kristiansund kommune går i dialog/forhandlinger med fastlegene i forhold til tiltak som kan bidra til å stabilisere fastlegesituasjonen i kommunen og forhindre større frafall av fastleger. 3. Administrasjonen jobber videre med å utrede økt basistilskudd. 4. Administrasjonen jobber videre med å ansette 3 leger fast til legevaksarbeid.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor)  Pågått To av tre avtaler om kjøp av hjemler inngått.

2022-04-07

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
20/22 Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022	• Kristiansund kommune imøtekommer anmodning om bosetting av 165 flyktninger i 2022. • Kristiansund kommune skal tilby ukrainske flyktningbarn rask tilgang til barnehage og skole uansett formell status, det betyr allerede før det foreligger et UDI-vedtak om oppholds rett. Dette etter individuell vurdering og for å unngå unødvendig lang ventetid på inkludering inntil barnets rettigheter er formalisert. Tilbudet må stå i forhold til et forsvarlig ressursnivå på de aktuelle enheter. • Det bevilges kr 400 000,- til sommerskole og kr 500 000 til frivillige/ frivillighetssentralen for innværende år.	Siv Iren S. Andersson (Rådm. kontor)  Pågått Hvor mange av de 165 flyktningene er bosatt per 1.6.2022? 28 stk. Ved forrige rapportering var tallet 4. Hvor mange Ukrainske flyktninger er registrert ankommet Kristiansund per 1.6 .2022? 63 stk. Hvor mange er søkt inn til AMOT per 1.6.2022? Det er søkt for alle 63 ankomne. Svarer kommet for de fleste, noen har fått avslag grunnet eksisterende oppholdstillatelse og tekniske feil ved innsending av søknad. Ved forrige rapportering var tallet 41. Hvor mange er bosatt til ordinære boliger pr 1.6 2022? 13 stk. Ved forrige rapportering var tallet 1.
21/22 Vurdering av tomtealternativer for nytt sykehjem	Med bakgrunn i forutgående utredningsarbeid og silingsrapport, utredes følgende tomtealternativer videre; - Tomt nr. 7: ved Frei rådhus - Kvalvågveien - Tomt nr. 1. Barnehjemstomten - Politimester Bendixens gate 49 - Tomt nr. 3: Sjøsidan Goma - Strandgata Vedtaket skal legge til grunn, vurderingene fra helhetlig plan for helse og omsorg 2020- 2030 Kristiansund kommune, hvor det antydes et behov for 150 nye plasser. • Underliggende rom og funksjonsprogram og størrelse legges til grunn for utredningen. • Evaluering av antall sykehjems plasser og omsorgsboliger gjøres så raskt som forsvarlig og legges til grunn når eventuell renovering eller bygging av nytt sykehjem på Frei planlegges. • Nytt sykehjem i Kristiansund skal planlegges med hele, faste stillinger som førende prinsipp.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Pågått Rådgivergruppen arbeider med underlag for volum- og egnethetsstudier. Fremdrift forsinket grunnet utsatt behandling i bystyret. Ny sak til behandling stipulert klart til hovedutvalg og bystyre i september.
26/22 Kommunens rettigheter ifm avvikling av Stiftelsen Norsk kystkultursenter	Saken sendes tilbake til administrasjonen som undersøker om det finnes andre interessenter.	Stein Åge Sørli (Kultur)  Pågått


2022-05-12


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
29/22 Helseplattformen - vurdering av Tjenesteavtalen	• Kristiansund kommune slutter seg til forelagte tjenesteavtale og kommunedirektøren gis fullmakt til å underskrive avtalen. • Kristiansund bystyret ber kommunedirektøren innarbeide de estimerte kjente kostnadene for innføring og drift av Helseplattformen i økonomiplanperioden 2022- 2025.	Janne Marthe Viddal (Rådm. kontor)  Pågått

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
30/22 Kommunikasjonsplan 2022 - 2026, 2. gangs behandling	Ordfører trakk saken i forkant av møtet. Innspillene fra tillitsvalgte tas inn i arbeidet og saken legges fram i bystyrets neste møte 16.06.2022	Ingunn Strand (Rådmannens kontor)  Trukket Kommunikasjonsplanen har vært til drøfting etter at den ble trukket fra Bystyret 12.mai 2022. Innspill har blitt implementert og planen skal til 3.gang behandling 16.juni 2022
31/22 Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF - Årsregnskap 2021	Bystyret vedtar årsregnskapet til Kristiansund for 2021 med tilhørende årsberetning for Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
32/22 Kristiansund Havnekasse - Årsregnskap 2021	Bystyret vedtar årsregnskapet til Kristiansund Havnekasse for 2021	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
33/22 Kristiansund Kommune - Årsregnskap 2021	Bystyret vedtar årsregnskapene for 2021	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
34/22 Årsrapport 2021	Bystyret vedtar årsrapporten til Kristiansund kommune for 2021	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
35/22 Månedrapport for februar og mars 2022	Månedrapportering for februar og mars 2022 tas til orientering	Vibeke Grønvik (Rådmannens kontor)  Avsluttet Vedtatt uten merknader.
36/22 Kvartalsrapport Investering 1. kvartal 2022	Bystyret vedtar kvartalsrapport for investering 1. kvartal 2022. Budsjettjusteringer vedtas som det framgår av rapporten.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt - egne saker følges opp i henhold til vedtak.
38/22 R-312 Detaljregulering for Grunden 22 - 2. gangs behandling og sluttbehandling	Bystyret vedtar forslag til detaljregulering for Grunden 22, R-312.Vedtaket fattes i henhold til plan- og bygningsloven §12-12.	Kristin H. Fugelsnes (Plan og byggesak)  Avsluttet Vedtatt 12.05.22. Klagefrist utløper 13.06.22.
37/22 Kvartalsrapport finans- og gjeldsforvaltning 1. kvartal 2022	Bystyret vedtar 1. kvartalsrapport for finans- og gjeldsforvaltning 2022	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
39/22 Rensvikveien 23, politisk behandling av midlertidig forbud mot tiltak	Kommunedirektøren ber hovedutvalg plan og bygning legge fram saken for bystyret med følgende forslag til vedtak: Etter plan- og bygningsloven § 13-1 første ledd legges det ned midlertidig forbud mot tiltak for området for eiendommen med GID 137/1, teig nummer 3 (nes ved Rensvikvatnet), i påvente av planavklaring gjennom endelig vedtatt kommuneplan.	Tina Elen S. Gellein (Plan og byggesak)  Pågå Klagefristen utløper 2. juni
40/22 Søknad om fratredelse som vara forliksrådet - Arve Neergaard Teige	Saken utsettes, og ordføreren inviterer sekretariatet for forliksrådet (Politiet) til et møte der man sammen kan se på hvordan oppnevning til et mer solid forliksråd med forutsigbar møtevirksomhet kan gjøres. Saken legges så fram på nytt for bystyret.	Toril Skram (Rådmannens kontor)  Utsatt






VERBALFORSLAG

Handlingsprogram 2021-2024

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie? Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avdelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig bes administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).	John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)  Forsinket Dette er en sak som fremdeles ikke er prioritert høyt nok til å få fremgang.

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p>11. Solceller på offentlige bygg.</p> <p>Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnede eksisterende bygg.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon. - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus. - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller. 	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor)</p> <p> Forsinket</p> <p>Forsinket pga. stor arbeidsmengde hos e-drift. Solcelleanlegg vil bli vurdert i alle pågående prosjekter.</p>

Handlingsprogram 2022-2025

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p>FS 1. Rådmannen bes senest innen 1.6.2022 utrede en framtidig drift av Bo og Habilitering der det m.a. beskrives tiltak og budsjettering av:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En tjeneste som oppfyller lovpålagte krav og god kvalitet til brukerne - En sikring av stabil og forutsigbar drift av tjenestene - En plan for å beholde og rekruttere fagpersonell - En mulig omorganisering av tjenestene <p>Utredningen forelegges en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av pårørenderepresentanter, tillitsvalgte, administrasjon/fagfolk og politikere for kvalitetssikring og uttalelse før Hovedutvalg helse, omsorg og sosial og bystyret får saken til behandling, i forkant av budsjettbehandlingen for 2023.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Løypemelding gitt i hovedutvalg og i formannskap. Legges frem for endelig behandling i juni 2022.</p>
<p>FS 2a. Administrasjonen gir jevnlig løypemeldinger til Hovedutvalg helse, omsorg og sosial om økonomiske utfordringer og utredningsarbeidet for Bo og Habilitering, i 2022.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Sak lagt frem for hovedutvalget for helse, omsorg og sosial 28.april.</p>
<p>FS 2b. Bystyret ber rådmannen komme tilbake med en sak om situasjonen i PPT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bystyret ber om en oversikt over budsjetttrammen til PPT. - Bystyret ber om en oversikt over bemanningssituasjonen i PPT. 	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Sak om budsjett- og bemanningssituasjonen i PPT var lagt fram for Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur i mai 2022, og skal behandles av bystyret i juni 2022.</p>
<p>FS 3. Statlige arbeidsplasser</p> <p>I statsbudsjett for 2022 er det pekt på mulighet for at statlige arbeidsplasser i større grad kan være stedsuavhengig. Dette vil kunne flytte beslutning om hvor de statlige arbeidsplassene skal være lokalisert fra de enkelte etater ned til den enkelte statsansatte.</p> <p>For Kristiansund kommune bør det jobbes for at statsansatte som ønsker å være lokalisert i Kristiansund etter en slik modell møtes med infrastruktur og fasiliteter som bidrar til at et slik ønske kan realiseres. Dette vil bl.a. konkret bety at det er mulig å ha sin arbeidsplass i et kontorfellesskap med tilrettelegging for kontakt, både med egen etat og andre ansatte i et fellesskap.</p> <p>Bystyret anmoder administrasjonen legge fram en plan for hvordan statsansatte med ønske om å være lokalisert i Kristiansund skal møtes, herunder hvordan det skal tilrettelegges for at disse ansatte kan få realisert sitt ønske.</p>	<p>Kristin Heggelund (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Det er etablert kontakt med Sparebank 1 angående felles satsing for lokale kontorer for statsansatte, plan vil bli fremlagt for folkevalgte når den er ferdigstilt.</p>
<p>HO 1. Forprosjekt uteseksjonen</p> <p>Oversendes Hovedutvalget for utredning av et forprosjekt for å se på mulighet for å gjenopprette utekontakten.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)</p> <p> Ikke påbegynt</p> <p>Pga. kapasitetsvansker i administrasjonen er saken ikke påbegynt. Forventet oppstart er september-22.</p>

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p>HO 2. Sundbåt Oversendes alle hovedutvalgene: Gjennom flere års prøvedrift med gratis sundbåt, først på lørdager, etter hvert også på hverdager, har denne sjøbussen vist sin berettigelse som transportmiddel for byens innbyggere ved å kunne vise til stadig økende passasjertall. Sundbåten i dag og fremtidige utviklingsmuligheter gjør den svært sentral i å nå flere av bærekraftsmålene i Kommuneplanens samfunnsdel for Kristiansund. Spesielt nevnes sundbåten sin rolle som transportmiddel i et livsløpsperspektiv for våre innbyggere og for å oppfylle krav om universell utforming. Som kommune må vi løfte frem sundbåten. Derfor ber vi om at alle hovedutvalgene ut ifra sitt ansvarsområde tar opp til diskusjon sundbåtens rolle enten det er som transportør, kulturbærer, reiselivsmål eller andre synergier for kristiansundssamfunnet og at administrasjonen deretter legger frem sak om hva kommunen vil for sundbåtens framtid.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor) ● Ikke påbegynt Utredning ikke igangsatt.</p>
<p>HO 4. Kommunen må få fart med Brannmuseet Oversendes Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Rådmannens kontor) ▶ Pågår Dialog med Nordmøre museum påstartet. Sees i sammenheng med prosjekt ny brannstasjon.</p>
<p>Uttalelse fra Kristiansund bystyre: Bystyret i Kristiansund krever at regjeringen innfrir løfter om at kommunene skal få dekket 100% av kostnadene i forbindelse med koronaepidemien. Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget</p>	<p>Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon) ▶ Pågår Revidert nasjonalbudsjett og kommuneproposisjonen ble presentert 12 mai. Regjeringen foreslår ingen bevilgninger over rammetilskuddet for å kompensere for kommunenes ekstrautgifter og inntektsbortfall i 1. halvår knyttet til covid-19. Regjeringen viser i stedet til at arbeidsgruppen, som ble nedsatt våren 2020, skal levere en rapport om 1. halvår 2022 innen 1. september, og at "Departementet vil på bakgrunn av arbeidsgruppens rapport vurdere behovet for eventuelle endringer i kompensasjonen for 1. halvår 2022". Det vil si at kommunen ikke vet sin faktiske kostnadsdekning før i desember.</p>

ROS-analyser

Status

	2020	2021	Per 31.05.22
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	12

Ingen nye ROS-analyser ble igangsatt denne perioden.

3 pågående analyser ble revidert/oppdertert med tiltak gjennomført.

2 analyser er arkiverte.

Tiltak

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

Dokumentasjon

Status

	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 31.05.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	473
Antall slettede dokumenter	197	416	145
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	363

Antall dokumenter over frist for revisjon, har økt i løpet av denne perioden. Dette innebærer at vi ikke har et oppdatert kvalitets/internkontrollsystem, det må derfor settes inn ytterligere tiltak for å få ned antallet.

Årsaken skyldes flere ting, blant annet kapasitetsutfordringer og at mange lokaltilpassede prosedyrer trenger å samles til felles prosedyreverk. Dette for å sikre lik praksis for like arbeidsprosesser.

Tiltak

- Pågående forbedringsprosess med oppdatering av dokumentstruktur og dokumentasjon i sektor Helse og omsorg.
- Pågående oppfølging av enheter med dokumenter på revisjonsplan.
- Igangsatt kartlegging av tilstrekkelig tiltak/plan for å sikre oppdatert kvalitets-/ internkontrollsystem.

Avvik

Status

Totalt er 301 avvik rapportert denne perioden, noe mer enn forrige periode (280).

202 avvik er lukket, godt over halvparten med forbedringstiltak (68 %).

99 avvik er under behandling.

Det rapporteres flest avvik knyttet til tjeneste/bruker.

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

Det sees en økt trend i det kontinuerlige forbedringsarbeidet, der færre avvik blir lukket uten tiltak. Dette kommer av opplæring i tillegg til at flere bruker systemet riktig, det vil si at de benytter tiltaksfunksjonen til å dokumentere gjennomførte tiltak, i stedet for kommentarfeltet.

Enkelte enheter har fremdeles potensiale for forbedring på dette området.

Rapporterte avvik (antall)	2019	2020	2021	Per 31.05.22
Politikk og administrasjon	30	41	30	12
Oppvekst	234	128	188	129
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	1128
Teknisk og kultur	73	77	54	36
Totalt	4 012	3 064	3 139	1 372

Fordeling hovedkategori / alvorlighetsgrad (antall)	2020			2021			Per 31.05.22		
	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy
Tjeneste/bruker	1 371	718	200	1 832	497	25	788	160	6
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	159	53	2
HMS	566	258	69	616	203	16	316	80	4
Personvern/informasjonsikkerhet	12	18	5	35	16	2	9	6	0

Enkelte avvik/hendelser kan være knyttet til flere enn en kategori.

Behandling (prosent)	2019	2020	2021	Per 31.05.22
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	32
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	68

Tall er hentet fra lukkede avvik.

Tiltak

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

Læring og forbedring

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

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

Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

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

Resultater fra undersøkelsene registreres i Stratsys.


Status

Det er ikke gjennomført nye undersøkelser i perioden.






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








- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.

Medarbeiderundersøkelse

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

Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Kristiansund kommune Systemrevisjon - Avvikssystem; tiltak over frist (åpne tiltak). 2022-01-10	Anne Britt Utheim  Pågår Oppfølging av åpne tiltak i enhetene. Vil ta tid grunnet stort antall, sluttdatoen endres derfor.	MERKNAD - Et stort antall åpne tiltak er ikke blitt lukket innen frist (171). 2022-09-30	Anne Britt Utheim  Åpent Informasjon til ansvarlige ledere for oppfølging av tiltakene.
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson  Forsinket Forbedringsarbeidet er forsinket på grunn av høyt arbeidspress, blant annet stor bestilling knyttet til å svare ut verbalforslag fra Bystyret. Avviksbehandling og forbedringsarbeid pågår. Enheten har igangsatt ROS analyse, parallelt pågår revisjon/oppdatering av legemiddelprosedyrer.	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelingsledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Prosedyrer "Ansvar og ledelse" samt "Intern og ekstern kontroll skal gjennomgås på avdelingsledermøte 15.06. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak.
		AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring hos alt helsepersonell/tildeling av oppgaver ikke alltid gjennomført i tråd med prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Pågående arbeid med å etablere kursplan og spesifikke kurspakker i nytt kompetanseverktøy; Dossier. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak.

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utilgjengelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Egenkontroll lagt inn i som halvårlig aktivitet i årshjul; utføring av egenvurdering, i henhold til prosedyre. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak.
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Rutiner og skjema for dokumentasjon er gjennomgått med avdelingsledere. Egenkontroll lagt inn i som halvårlig aktivitet i årshjul. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak.
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht. lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Opplæring av personell i dokumentasjon i pasientjournal vil inngå som del av kurspakker i Dossier. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak.
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Enheten etablerer samarbeid på tvers av avdelinger for å sikre håndtering og dobbeltkontroll av e-meldinger, eller andre tiltak som sikrer dette. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak.
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematiske kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering er tema på avdelingsledermøter. Fokus på å sikre tiltak i avvikene. Pågående ROS analyse for kartlegging av nødvendige tiltak. Avviksstatistikk og trender vil være grunnlag for ROS analysen.
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet ROS analyse er opprettet, arbeidsgruppe etablert. ROS vurdering planlagt 07.06 og 14.06.
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson  Lukket

Status

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

Tiltak

- Regelmessige arbeidsmøter med ledelse i enhet BoH for bistand/veiledning i internkontroll/kvalitetsforbedringsarbeid.
- Pågående opprydding og oppdatering av flere lokale legemiddelprosedyrer; sikre lik praksis for like oppgaver innen legemiddelhåndtering for alle tjenesteområder.
- Veiledning til ledere for oppfølging av åpne tiltak.

Ledelsens gjennomgang

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

Kvalitetsmål

Mål	Per 31.05.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	33
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	333

Status

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

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

Tiltak

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

MENNESKELIGE RESSURSER



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

Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

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

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

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

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

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,93%	4,5%	6,43% ↗	4,22%	7,38%	11,61%	■
Mai 2021	2,4%	7,65%	10,04%	2,37%	7,98%	10,34%	■

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

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

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

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

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

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

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

Forventninger:

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

I Kristiansund kommune sier vi at arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man **P**lanlegger, **O**rganiserer, **L**eder og følger opp/**K**ontrollerer arbeidet (vår POLK).

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

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

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

ØKONOMI



Kristiansund skal være en økonomisk robust og bærekraftig kommune.

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

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

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

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

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

Spareprosjektet

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

Målet med prosjektet var følgende:

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

Tabellen under viser sum for vedtatte tiltak i spareprosjektet.

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

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

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

Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

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

Regjeringen har lovet full kompensasjon for påløpte kostnader. Det har ikke vært tildelt kompensasjon i forkant til kommunene over statsbudsjettet i 2022, slik som det delvis ble i 2021.

Regjeringen foreslår ingen bevilgning over rammetilskuddet i 2022 i RNB, og heller ikke gjennom øremerkede bevilgninger, for å kompensere kommunene for ekstrautgifter og inntektstortfall som følge av pandemien 1 halvår 2022.

Regjeringen viser i stedet til at arbeidsgruppen, som ble nedsatt våren 2020, skal levere en rapport om 1. halvår 2022 innen 1. september. Departementet vil på bakgrunn av arbeidsgruppens rapport vurdere behov for eventuelle endringer i kompensasjonen for 1. halvår 2022. Kommunene vet derfor ikke i realiteten om vi får kompensert, eller hvor stor grad vi blir kompensert for merutgiftene, før i desember 2022, for 1. halvår 2022.

Kommunens utgifter og inntekter

(tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	4 946
Felles avsetninger	1 378
Grunnskoler	3 166
Barnehager	788
Kultur	230
Fellestjenester helse og omsorg	3 243
Sykehjem	3 497
Hjemmetjenester	1 804
Psykisk helse og rus	1 098
Velferd	55
Barn, familie, helse	3 488
Bo og habilitering	2 604
Storhaugen helsehus	1 858
Kommunalteknikk	272
Eiendomsdrift	948
Brann og redning	143
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder	29 518
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	29 518

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

Drift

Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk	Balanse	Merforbruk
Politisk styring			410
Sentraladministrasjon		-	
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten			2 000
Grunnskoler			4 435
Barnehager		-	
Fellestjenester helse og omsorg			10 000
Sykehjem			
Hjemmetjenester			9 000
Psykisk helse og rus			11 000
Velferd		-	
Barn, familie, helse		-	
Bo og habilitering			45 200
Storhaugen helsehus			4 500
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift		-	4 500
Brann og redning		-	
Kommunen internt			93 155
Kristiansund Havnekaske			
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF			
Kristiansund Kirkelige Fellesråd			
Varde AS			
Nordmøre Kriesesenter IKS			
Kommunen eksternt			93 155
Totalt			

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 93,2 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av mai.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Politisk styring: 0,41 mill. kroner. Merforbruket skyldes lønnskostnader og møtegodtgjørelse som har steget langt mer enn kompensert deflator.
- PP- tjenesten: 2 mill. kroner Merforbruket skyldes høye lønnsutgifter etter store lønnsoppgjør.
- Grunnskoler: 4,4 mill. kroner. Merforbruket skyldes ekstra lærertimer til kontaktlærere etter ny nasjonal bestemmelse for store klasser, samt høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Fellestjenester helse og omsorg: 10,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes kjøp fra andre kommuner (sykehjemsplasser) og kjøp fra staten (overliggende døgn).
- Sykehjem: 0,8 mill. kroner. Merforbruket skyldes kostnader knyttet til ekstra innleie, høyt sykefravær og overtidsbruk.
- Hjemmetjenester: 9,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp, samt brukere med særlig ressurskrevende tjenester.
- Psykisk helse og rus: 11 mill. kroner. Merforbruket skyldes tjenester til særlig ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 45,2 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 4,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes pålegg om etablering av nye turnuslegestillinger, drift av ekstra plasser i døgnavdelingene, samt rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen.
- Plan og byggesak: 2,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,9 mill. kroner.
- Eiendomsdrift: 4,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes stor mengde tomgangsleie og tapte husleieinntekter på grunn av ombygging og salg.

Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap Mai 2021	Regnskap Mai 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022
Driftsinntekter				
Rammetilskudd	342 169	340 360	717 981	718 612
Inntekts- og formuesskatt	323 085	342 236	723 271	720 992
Eiendomsskatt	50 846	51 905	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	7 082	1 516	37 245	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	107 576	96 328	191 059	192 281
Brukerbetalinger	23 818	24 667	53 022	53 022
Salgs- og leieinntekter	92 020	108 020	230 732	230 732
Sum driftsinntekter	946 597	965 031	2 056 010	2 058 317
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	491 396	531 237	1 025 986	1 025 038
Sosiale utgifter	134 704	144 124	324 467	325 627
Kjøp av varer og tjenester	199 564	197 217	395 213	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	52 368	101 212	106 075	104 617
Avskrivninger	-	-	132 153	132 153
Sum driftsutgifter	878 031	973 790	1 983 894	1 983 157
Brutto driftsresultat (positivt)	68 565	-	72 116	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)	-	- 8 759	-	-
Finansinntekter				
Renteinntekter	1 904	4 128	16 290	16 290
Utbytter	6 000	-	16 000	16 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
Finansutgifter				
Renteutgifter	9 683	11 106	71 381	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
Netto finansutgifter	- 1 779	- 6 977	- 175 091	- 175 091
Motpost avskrivninger	-	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	66 786	-	29 025	32 070
Netto driftsresultat (negativt)	-	- 15 736	-	-
Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering	-	-	-	-
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	- 25 466	24 715	- 260	- 405
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-	-	- 30 250	- 32 589
Bruk av tidligere års mindreforbruk	-	-	-	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 25 466	24 715	- 30 510	- 32 994
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)				

TJENESTEOMRÅDENE

POLITIKK OG ADMINISTRASJON



Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har hatt et høyt aktivitetsnivå som følge av arbeidet med Ukraina som avløste pandemiutfordringene. I tillegg til normalt økt politisk og administrativ aktivitet inn mot sommeren har vi i år flere store prosjekter som trenger økt fokus og innsats.

Det er også betydelig høyere press på tidsbruken i sektoren nå som man gjennomfører flere fysiske samlinger, møter og konferanser.

Nåværende smittetrykk utfordrer ikke våre tjenester.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,44%	1,93%	3,37%	2,24%	4,98%	7,22%	
Mai 2021	0,65%	5,02%	5,67%	1,09%	3,51%	4,6%	

Sykefraværet er lavt i kommunal sammenheng, men langtidfraværet utfordrer oss noe og vil bli adressert etter sommerferieavviklingen om dette vedvarer.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	37 567	40 896	36 532	4 364	80 910
Driftsutgifter	83 373	80 086	180 734	-100 648	428 821
SUM DRIFTSUTGIFTER	120 939	120 982	217 267	-96 285	509 731
Brukerbetalinger og andre inntekter	-763 302	-777 378	-844 417	67 040	-1 780 568
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-593	-534	-21	-513	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-763 895	-777 912	-844 438	66 526	-1 780 618
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-642 956	-656 930	-627 172	-29 758	-1 270 887

Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt.

POLITISK STYRING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Ordførers kontor
- Politikere

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

Området er tillagt kommunens vigselsmyndighet og ivaretar borgerlige vigsler.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 171	5 449	4 683	765	10 797
Driftsutgifter	1 692	1 635	2 205	-570	5 291
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 864	7 083	6 888	196	16 088
Brukerbetalinger og andre inntekter	-267	-72	-340	267	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-26	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-293	-72	-340	267	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 571	7 011	6 548	463	15 273

Avvik

Merforbruk:

- Ansvar 1001: Rammen er feil periodisert (lønn og sosiale utgifter) i forhold til utbetaling av møtegodtgjørelser som historisk sett har blitt utbetalt i 2 deler, 1Q og 3Q. Nytt system for fortløpende utbetaling av møtegodtgjørelser er etablert, og har så vidt kommet i gang. Periodisering avventes til ny praksis er etablert.
- Ansvar 1000 og 1001: Rammen er ikke justert etter bystyrevedtak av 27.01.2022 i sak 9/22 en gjennomgående økning i alle møtesatser på 6,8 % ifm. justering av ordførers godtgjørelse (fastsatt lik kommunedirektørens lønn). Dette innebærer en økning både i møtegodtgjøring, ordførers, varaordførers og opposisjonsleders lønn (med etterbetaling fra 01.09.2021), og refusjoner for tapt arbeidsfortjeneste. Videre lønnsjusteringer i administrasjonen. Slik er rammen underbudsjettet for lønnskostnader.
- Ansvar 1002: Budsjett for gjennomført folkeavstemning om regionstilhørighet (kroner 350 000 for 2022) er ikke tatt inn i rammen, jf. valgstyrets vedtak i sak 6/21 av 30.11.2021. Dette gir et avvik på kroner 300 000.
- Ansvar 1003: Avvik kroner 250 000. Kontrollutvalgets sekretariat avventer refusjon fra andre kommuner til slutten av året.

Budsjettjustering

Rammen bør justeres ift. de 3 øverste punktene.

SENTRALADMINISTRASJON

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Området har et gjennomgående fagansvar for hele organisasjonen, til forskjell fra de øvrige rammeområdene som har linjeansvar for sine respektive enheter. Den administrative ledelsen og stabsfunksjonene tilrettelegger for politiske og administrative beslutningsprosesser, analyse- og utredningsarbeid, forvaltning og utvikling. Tjenestene bistår hele kommuneorganisasjonen samt innbyggere, folkevalgte, næringsliv og sentrale myndigheter.

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

Rådmannens kontor

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0%	0,77%	0,77%	0,99%	8,65%	9,63%	
Mai 2021	0%	4,03%	4,03%	0,68%	2,86%	3,54%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er fortsatt stigende i forbindelse med langtidfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

Det er for tiden ingen aktive tiltak. Om ikke dette er tilfelle etter sommerferieavviklingen vil tiltak iverksettes for å forbedre situasjonen.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 830	10 291	9 502	789	20 945
Driftsutgifter	11 343	16 689	2 873	13 816	6 266
SUM DRIFTSUTGIFTER	21 173	26 980	12 375	14 605	27 211
Brukerbetalinger og andre inntekter	-5 050	-8 768	-2 100	-6 668	-4 410
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-51	8	0	8	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 101	-8 760	-2 100	-6 660	-4 410
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 071	18 220	10 275	7 945	22 801

Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.

Personalseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	3,99%	2,37%	6,36%	2,48%	1,49%	3,97%	●
Mai 2021	1,11%	1,66%	2,77%	0,82%	2,88%	3,7%	●

Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 3,97 %.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

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

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

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

Vi er svært glade for at AMU apprettet personalseksjonen som eget verneområde i møtet den 03.06.2022. Det betyr at vi kan komme i gang med etablering av HMS-gruppe fra høsten av,

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 916	5 170	5 497	-327	11 817
Driftsutgifter	642	182	-600	782	-1 441
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 558	5 352	4 897	455	10 376
Brukerbetaling og andre inntekter	-122	-131	-1 921	1 790	-1 878
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-149	-157	0	-157	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-270	-288	-1 921	1 633	-1 878
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 287	5 064	2 975	2 089	8 498

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

Resultatet og årsprognose

Personalseksjonen har i april et merforbruk på over 2 mill. kroner. Læringsordninger er et nullbudsjett, men i regnskapet kommer det frem et merforbruk på nær 1,5 mill. kroner. Det blir ikke riktig.

Avvik

1220 er underbudsjettet. Situasjonen har vært slik over år. Burtsett vil bli regulert i år.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

Vil skje fra høsten-2022.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,88%	0%	0,88%	2,37%	0%	2,37%	
Mai 2021	0%	3,5%	3,5%	0,72%	1,31%	2,03%	

Status og utviklingstrekk

Status er fortsatt god og godt innenfor mål.

Tiltak for å bedre nærværet

Ingen nye tiltak.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekt av igangsatte tiltak oppleves som god.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 013	7 019	6 166	852	13 719
Driftsutgifter	8 860	4 322	9 048	-4 726	21 714
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 874	11 341	15 214	-3 873	35 433
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 115	-2 788	-9 392	6 604	-22 540
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-43	-80	0	-80	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 157	-2 868	-9 392	6 524	-22 540
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 716	8 473	5 822	2 650	12 893

Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet.

Årsprognose: Balanse.

Avvik

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

Inntekter: Avvik på kroner 12 893 000 skyldes feil periodisering av inntekter, som blir fakturert nå i juni.

Tiltak og konsekvenser

Halvårsfakturering i juni, samt omperiodisere inntekter.

Økonomiseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,62%	1,96%	3,59%	3,31%	2,73%	6,04%	
Mai 2021	2,16%	5,65%	7,81%	1,72%	5,03%	6,75%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 299	7 695	6 541	1 154	14 496
Driftsutgifter	2 088	1 285	1 493	-207	3 582
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 387	8 980	8 033	947	18 078
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 199	-899	-1 665	765	-3 995
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-237	-88	0	-88	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 436	-987	-1 665	678	-3 995
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 951	7 993	6 369	1 625	14 083

Resultat og årsprognose

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

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

Enheten har opprettet 2 nye årsverk, 1 ved lønn og 1 ved regnskap for å møte utfordringene og økt oppdragsevne enheten opplever. Enten tar sikte på å være ferdig med rekrutteringsprosess før sommeren.

Servicetorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,42%	12,66%	15,08%	6,26%	18,24%	24,5%	■
Mai 2021	0%	23,51%	23,51%	3,17%	10,64%	13,81%	■

Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt og har fortsatt et høyt sykefravær. En ansatt er i sykepermisjon, men vil tiltre i en del av stillingen fra juni. Alt sykefravær får konsekvenser for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og økonomi. Merk: Da enheten har få ansatte vil selv få sykefravær gi store utslag på statistikken.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

Vi har omdisponert staben, fordelt arbeidsoppgaver, leid inn vikarer og er fleksibel i bruk av hjemmekontor og nærvær på arbeidsplassen. Enheten har egen HMS-gruppe. Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. Enheten har hatt sommeravslutning på ettermiddagstid samt deltatt på felles kurs/ opplæring.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ansatte er tilbake på jobb og/ eller har lavere sykemeldingsgrad i slutten av mai sammenlignet med starten av mai.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 311	2 279	2 306	-27	5 086
Driftsutgifter	106	55	77	-22	186
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 417	2 333	2 383	-50	5 272
Brukerbetalinger og andre inntekter	-19	-9	-117	108	-281
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-87	-218	0	-218	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-106	-226	-117	-109	-281
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 311	2 107	2 266	-159	4 991

Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for enheten ved årets slutt. Vi venter på refusjon for sykepenger.

Avvik

Ingen vesentlige avvik.

Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

Budsjettjustering

Det er ikke ventet budsjettjustering for enheten.

FELLES AVSETNINGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 036	1 140	0	1 140	0
Driftsutgifter	31 943	22 816	48 845	-26 029	117 227
SUM DRIFTSUTGIFTER	32 979	23 956	48 845	-24 889	117 227
Brukerbetalinger og andre inntekter	-29 192	-25 553	-56 167	30 613	-134 800
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-29 192	-25 553	-56 167	30 613	-134 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 787	-1 598	-7 322	5 724	-17 573

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

EKSTERNE ENHETER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	10 935	15 677	12 168	3 509	27 412
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 935	15 677	12 168	3 509	27 412
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2	0	0	0	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 933	15 677	12 168	3 509	27 412

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

OPPVEKST

Kommunalsjefens kommentar

Koronapandemien har nesten ikke effekt på hverdagene til barn og ansatte i barnehager og skoler i mai. Sykefraværet har blitt redusert gradvis, og koronakompensasjonsavtalen for å mobilisere arbeidskraft internt er avsluttet per 30.04.22. Vi forutsetter statlig fullfinansiering av alle koronautgifter våren 2022.



Også i oppvekstsektoren jobbes det med mottak av flyktninger fra Ukraina. Tjenester blir gjennomført for flyktninger på ordinær måte i styringslinjene dvs. i enheten Barn-familie-helse, barnehageplasser, innføringsklasser og voksenopplæring. Vi jobber tverrsektorielt sammen med helse. Kristiansund kommune har strekt seg langt for å gi kommunale tjenester til flyktingene, på linje med flyktninger som har bosettingsvedtak. Vi forutsetter ordinær statlig finansiering av kostnader for mottak av flyktingene.

Vi har tilsatt nye enhetsledere, og ny skolefaglig rådgiver i mai.

Skoler og barnehager melder om utfordringer med økning i spesialpedagogiske tilrådinger fra PPT. På enkelte skoler utløser dette omfattende enkeltvedtak uten tilsvarende økonomiske rammer.

Byggeprosjektet for to nye barneskoler har god framdrift og medvirkningsprosessen på de 4 berørte skolene er ca. 70 personer med ulik fagbakgrunn. Gradvis integrasjon mellom Dalabrekka og Gomalandet skoler pågår med virkning fra 01.08.22.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,18%	4%	6,18%	4,51%	6,83%	11,34%	
Mai 2021	2,25%	6,65%	8,89%	2,2%	6,96%	9,16%	

Sykefraværet i oppvekstsektoren er høyere per mai i år enn tidligere år, og i hovedsak skyldes dette koronapandemien våren 2022. Dette viser seg bl.a. i et høyere korttidsfravær.

Enkelte enheter at svært høyt sykefravær over lang tid, og har driftsproblemer. I disse tilfellene samarbeider personalseksjonen og kommunalsjefs nivået med enhetene for å utvikle løsninger. Koronapandemien har gjort at vikarreserven i organisasjonen er liten og lite fleksibel. Enkelte enheter melder om sykefravær pga. høyt arbeidspress. Rutinene som Kristiansund kommune har for oppfølging av sykemeldte blir fulgt.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	203 480	219 234	196 022	23 212	432 947
Driftsutgifter	72 103	72 965	69 647	3 318	180 951
SUM DRIFTSUTGIFTER	275 583	292 199	265 669	26 531	613 897
Brukerbetalinger og andre inntekter	-32 875	-31 556	-26 322	-5 234	-79 751
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-8 865	-11 088	-29	-11 059	-70
SUM DRIFTSINTEKTER	-41 739	-42 644	-26 351	-16 293	-79 821
NETTO DRIFTSUTGIFTER	233 843	249 555	239 318	10 238	534 076

Den økonomiske i situasjonen i oppvekstsektoren per mai 2022, viser et merforbruk iht. budsjett på ca. 10 mill. kroner.

Det blir utøvd streng budsjett disiplin fra lederne. De fleste enhetene melder om forventet økonomisk balanse ved årsslutt. En forutsetning for å holde økonomisk balanse er:

- Statlig fullfinansiering av koronautgifter til enhetene første halvår 2022.
- Full dekning av utgifter til enhetene for mottak av flyktninger fra Ukraina.

Noen skoler peker på vansker med å holde budsjett pga. sterkt økning i omfanget på spesialpedagogiske tilrådinger fra PPT, og påfølgende enkeltvedtak. Barnehagesektoren melder om samme utfordring, men er usikker på økonomisk utslag av dette enda.

Vi er i tidlig oppstartfase for omstillingsarbeid for forebyggende og virkningsfulle tjenester for barn og unge. Jf. eks. St. meld. 6 "Tett på", læringsløype "Læringsmiljø- og inkluderende praksis" og oppvekstreformen.

PP-TJENESTEN

Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

- Førskoleteam
- Grunnskoleteam
- Videregående skoleteam
- Veiledningsteam

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,58%	3,76%	4,34%	2,87%	7,75%	10,62%	
Mai 2021	1,99%	3,26%	5,26%	1,3%	3,29%	4,59%	

Status og utviklingstrekk

Markant økning i totalt sykefravær hittil i år, 10,62 % mot 4,59 % for samme periode i fjor. Årsaker til langtidssykefraværet er en kombinasjon av langtidssykemelding innenfor helt årsverk, samt gradert sykemelding på bakgrunn av sykdom som ikke er arbeidsrelatert, men som gir redusert arbeidskapasitet til tross for tilretteleggingstiltak. Korttidsfraværet har økt til 3,32 % hittil i år, fra 1,15 % på samme tid i fjor. Korttidsfraværet skyldes hovedsakelig en kombinasjon av virusinfeksjoner (covid og influensa), omgangssyke, samt arbeidsrelatert sykdom pga. stor arbeidsmengde.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden sen vinteren 2020 hatt en god utvikling med gradvis nedgang i sykefravær samt tendens til stabilisering av lavt sykefravær, men det er erfaringsmessig likevel skjørt med tanke på at enheten ikke har vikarløsning og dermed får utfordringer med å svare ut lovpålagte oppgaver godt nok når sykefraværet blir over en viss grad. I perioden fra november 2021 - mars/april 2022 har det vært en kraftig økning i sykefraværet, hovedsakelig på bakgrunn av (graderte) sykemeldinger, men også langvarig, full sykemelding i et årsverk. Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet. Enheten har per i dag for stor arbeidsmengde per årsverk, og sykefraværnivået gir ytterligere utfordringer med å svare ut de lovpålagte oppgavene på en bærekraftig måte for de ansatte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 142	6 874	7 445	-571	16 422
Driftsutgifter	965	1 064	737	327	1 770
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 108	7 938	8 183	-245	18 192
Brukerbetalinger og andre inntekter	-104	-2 580	-72	-2 508	-9 609
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-64	-430	0	-430	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-168	-3 011	-72	-2 939	-9 609
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 940	4 927	8 111	-3 183	8 583

Resultat og årsprognose

PPT vil til tross for inntektsført bruk av tidligere oppsparte fondsmidler, likevel ha en prognose på merforbruk i 2022 hvis vakante stillinger besettes.

Avvik

Noe redusert merforbruk pga. sykkelønnsrefusjoner som følge av høyt sykefravær hittil i år (10,62 %).

Tiltak og konsekvenser

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

Kommunalsjef for oppvekst i Kristiansund har i mai spilt inn sak til kommunedirektør med innstilling om budsjettoppjustering. Enhetsleder har orientert for politikerne da saken ble tatt opp i Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur i mai, hvor budsjettoppjustering ble bifalt. De tre andre eierkommunene har innstilt på budsjettoppjustering.

Hvis Kristiansund kommune som vertskommune velger å ikke innstille på budsjettoppjustering i juni, vil det få svært negative konsekvenser for PPT som helt siden 2020 har vært driftet med for få årsverk til å svare ut lovpålagte oppgaver på en forsvarlig og bærekraftig måte. Dette har hatt, og har, betydelige følger for de ansatte som har svært høyt arbeidspress, samt for tjenesteleveranse. Antall henvisninger til PPT har ikke sunket proporsjonalt med synkende barnetall, men er stabilt høyt. Antall saker per rådgiver er for mange, og gjennomsnittet for antall saker per rådgiverårsverk er mye høyere enn i sammenlignbare kommuner i regionen.

GRUNNSKOLER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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



Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	610	626	808	-182	1 781
Driftsutgifter	2 735	1 804	2 303	-499	17 526
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 345	2 430	3 111	-681	19 307
Brukerbetalinger og andre inntekter	-778	-503	-146	-357	470
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-778	-503	-146	-357	470
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 567	1 927	2 965	-1 038	19 777

Grunnskole Felles viser et mindreforbruk per mai 2022. Vi forventer å være i økonomisk balanse ved årsslutt.

Allanengen barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,92%	4,36%	6,28%	3,65%	4,95%	8,6%	
Mai 2021	2,29%	3,47%	5,77%	3,12%	4,09%	7,21%	

Status og utviklingstrekk

Både månedsfravær for mai, samt det totale fraværet for året, er høyere enn i fjor. Enheten har for tiden noen langtidssykemeldinger, men de er ikke relatert til arbeidssituasjonen. Status på samlet sykefravær hittil i år er på 8,6 %. Enheten jobber for å holde seg under kommunens målsetting på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging, tett dialog, samt god kontakt mellom ansatte og ledelse, har god effekt på nærværarbeidet. Dette har ført til bevissthet i personalgruppa.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 084	11 046	10 057	989	22 138
Driftsutgifter	952	761	902	-141	2 152
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 036	11 807	10 959	848	24 290
Brukerbetalinger og andre inntekter	-899	-964	-828	-137	-2 840
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-319	-477	0	-477	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 217	-1 441	-828	-613	-2 840
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 819	10 366	10 131	235	21 450

Resultat og årsprognose

Resultat etter årets fem første måneder viser et merforbruk på kroner 235 000, Merforbruk skyldes manglende korona-kompensasjon og refusjon i forbindelse med mottak av ukrainske elever. Forventer å gå i balanse ved årets slutt.

Avvik



Enheten har merutgifter på lønn. Noe av årsaken er manglende refusjoner som blir kompensert. Samtidig er det viktig å påpeke at Allanengen er en skole med stort mangfold noe som det bl.a. vises til gjennom det tidligere gjennomførte levekårsprosjektet i Kristiansund. Vi har fått avdekket og påvist store levekårsforskjeller og utfordringer i sentrumskjernen. Folkehelseprofilen er også utfordrende. I praksis opplever vi dette knyttet til elever som trenger mye oppfølging i skolesituasjonen for å håndtere opplærings situasjonen på det vi oppfatter og vurderer som faglig og pedagogisk forsvarlig. Dette gjør det utfordrende å holde lønnsbudsjettet.

Tiltak og konsekvenser

- Enheten leier inn minimalt med vikar for ansatte som er sykemeldte eller ved korttidsfravær.
- Det er ingen sparing å hente på drift, da dette allerede er på en minimum.

Bjerkelund barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	3,59%	1,41%	5%	5,57%	5,63%	11,2%	
Mai 2021	1,93%	2,73%	4,66%	2,73%	3,58%	6,31%	

Status og utviklingstrekk

Korttidssykefraværet i perioden har vært relativt høyt. Omtrent samme som forrige måned.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 604	9 794	8 585	1 209	18 913
Driftsutgifter	502	496	527	-31	1 255
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 105	10 290	9 112	1 178	20 168
Brukerbetalinger og andre inntekter	-740	-1 065	-817	-249	-1 970
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-252	-359	0	-359	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-993	-1 424	-817	-608	-1 970
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 113	8 865	8 295	570	18 198

Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per mai viser et jevnt merforbruk. Har per mai opparbeidet en minus på over en halv million. Målsetting om å gå i balanse, ser verre ut etter nye og ikke forventete tilrådinger for neste skoleår. Planen var å få rettet opp ubalanse ved overgang til nytt skoleår, noe som ville ha vært mulig,

Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter. Mye vikarbruk på grunn av korttidssykdom. Bakgrunn samme som over tid nå: Elever med store hjelpetiltaksbehov krever én til én eller stor grad av oppfølging, gir et merforbruk. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser. Ved oppstart høst 2022 har flere enkeltelever så store hjelpebehov at de må ha full oppdekking og det gjør situasjonen svært vanskelig budsjettmessig.

Tiltak og konsekvenser

Det er satt inn tiltak, og drift er på et minimumsnivå, men her er det ikke så mye å hente i utgangspunktet. Innsparing må gjøres på lønn. Ved skolen har vi de senere år satt sammen elever i store spesialundervisningsgrupper, ofte på tvers av trinn for å utnytte ressursene. Greier å spare inn en lærerstilling i 100 % for resten av budsjettåret, men for å møte alle de nye medisinske hjelpebehovene vil det være nødvendig å tilsette assistent/fagarbeider/barne- og ungdomsarbeidere. En konsekvens som gjør det svært vanskelig å holde budsjettamme.

Dalabrekka barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,7%	14,21%	14,91%	4,67%	18,32%	22,99%	■
Mai 2021	3,71%	5,56%	9,26%	3,01%	9,63%	12,63%	■

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har kontakt med personalseksjonen for å jobbe med sykefravær på individnivå og på systemnivå. Nærværarbeidet blir jevnlig diskutert i HMS-gruppa. Vi følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. Nærværarbeid står på agendaen i HMS-møtene.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har sett bedring på korttidsfravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 523	12 767	10 300	2 467	22 671
Driftsutgifter	904	664	298	366	705
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 427	13 431	10 599	2 833	23 376
Brukerbetalinger og andre inntekter	-842	-916	-943	26	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-487	-1 483	0	-1 483	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 329	-2 399	-943	-1 456	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 097	11 032	9 656	1 376	21 166

Resultat og årsprognose

Årsprognose: Det ventes at enheten får et merforbruk på ca. 1,5 mill. kroner. Vi nedbemanner på lærersiden, og planen er å hente inn så mye som mulig av dette til høsten. Det er usikkert om sammenslåingen med Gomalandet skole vil gjøre noe med merforbruket. Det ligger en ny mulighet i å flytte personal mellom skolene ved behov.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen både over (sykefravær) og under (tiltak og konsekvenser) vil det bli svært krevende/ vanskelig/ ikke mulig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2022. Det er vanskelig å organisere spesialundervisningen effektivt, da vi mangler rom. Effektivisering av spesialundervisning krever både rom og ansatte med



kompetanse innen spesialpedagogikk. Vi har flere elever som har store utfordringer, som i utgangspunktet ikke er spesialpedagogiske, men atferdsmessige. Det kreves mye ressurser å følge opp dette på en trygg og god måte. Vi har ikke mulighet for å skjerme alle elever som har behov for det. Konsekvensen av å ha et bygg som ikke er bygd for dagens skole er at vi ikke klarer å følge opp det som blir krevd i ny lærerplan Fagfornyelsen. Vi driver tungvint når vi ikke har et bygg som er tilpasset formålet. En sammenslåing vil føre til flere elever per klasse, og slik en mer effektiv drift. Vi har flere ansatte som melder om krevende arbeidsforhold som fraværsgrunn.

Budsjettjustering

Enheten er tilført 1,5 mill. kroner.

Rensvik barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,42%	1,8%	4,22%	4,04%	5,61%	9,65%	
Mai 2021	3,2%	1,89%	5,09%	2,34%	2,14%	4,48%	

Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 9,65 %. I mai er korttidsfravær 4 %. Det totale sykefraværet har også hatt en økning grunnet kroniske sykdommer/ utredninger og samarbeid med NAV.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 182	9 147	7 811	1 336	17 193
Driftsutgifter	920	589	848	-259	2 023
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 102	9 736	8 659	1 077	19 216
Brukerbetalinger og andre inntekter	-737	-807	-584	-223	-1 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-108	-246	0	-246	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-845	-1 053	-584	-469	-1 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 257	8 683	8 075	608	17 256

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 608 000. Årsprognose er 0.

Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen, kutt på ytterligere 10 % gjennomført med virkning fra 1. juni 2022. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Skolen har et synkende elevtall, hvilket medfører at personale som går av til sommeren ikke erstattes og lærere som går ned i stilling erstattes heller ikke. Skolen er inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Elevtallet på SFO går nedover med påfølgende sviktende inntekter. Enheten mangler refusjoner utgifter grunnet covid samt sykerefusjoner. I løpet av året er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for.



Tiltak og konsekvenser

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

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

Dale barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,62%	3,04%	5,66%	5,76%	6,26%	12,02%	
Mai 2021	3,99%	6,27%	10,26%	2,39%	7,16%	9,55%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

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

Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte blir godt fulgt opp etter kommunens rutiner.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 792	16 744	14 615	2 129	32 194
Driftsutgifter	776	661	640	21	1 517
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 568	17 405	15 255	2 150	33 711
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 234	-1 514	-1 349	-165	-3 947
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-571	-648	0	-648	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 805	-2 162	-1 349	-813	-3 947
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 763	15 243	13 906	1 337	29 764

Resultat og årsprognose

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

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

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

Avvik

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



Tiltak og konsekvenser

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

Etter sommerferien greier vi forhåpentligvis å gjennomføre disse kuttene: Sekretær 30 % ned, lærer 80 % ned og assistent/fagarbeider 69 % ned. Det kuttes i enkeltvedtak for å få til dette, og vi er på grensen av hva som er forsvarlig. Vi får ikke ansette en ekstra miljøveileder selv om elevtallet ved FST øker med én, og det må derfor bl.a. kuttes i støtte til elever med ulike psykiske vansker. Det forventes at skolehelsetjenesten får på plass en god og stabil helsesykepleier igjen, for disse elevene trenger å ha noen samtaler med en god støtteperson, gjelder ca. 25 elever som i dag følges opp av en av våre vernepleiere.

Frei barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,7%	5,24%	5,94%	4,2%	3,31%	7,51%	
Mai 2021	0%	0%	0%	0,54%	0%	0,54%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for årets fem første måneder har steget og er høyere enn enheten har hatt over tid. Korona og influensa blant ansatte, samt noen langtidssykemeldinger (ikke arbeidsplassrelatert) har medført høyere fravær enn hva som har vært normalt for enheten. Heldigvis ser det nå ut til at korttidsfraværet er nede på et nivå som vi har vært vant til over tid.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 011	6 610	6 019	591	13 246
Driftsutgifter	526	383	519	-136	1 239
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 538	6 993	6 538	455	14 485
Brukerbetalinger og andre inntekter	-642	-931	-761	-170	-1 690
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-23	-94	0	-94	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-665	-1 025	-761	-264	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 873	5 968	5 777	191	12 795

Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets fem første måneder viser et merforbruk på ca. kroner 190 000. Forventer balanse ved årets slutt.

Avvik



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

Tiltak og konsekvenser

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

Gomalandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	5,89%	0%	5,89%	6,25%	0%	6,25%	
Mai 2021	1,51%	9,24%	10,75%	1,4%	7,87%	9,27%	

Status og utviklingstrekk

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

Ved innlogging på nav.no - arbeidsgiver - opereres det med et totalt fravær på 5,5 % så langt i 2022.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 656	7 548	6 543	1 005	14 400
Driftsutgifter	640	524	313	211	744
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 296	8 072	6 856	1 216	15 144
Brukerbetalinger og andre inntekter	-676	-679	-641	-39	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-521	-167	0	-167	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 197	-847	-641	-206	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 099	7 225	6 215	1 010	13 714

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Skolen har også i 2022 ansatte iblant annet permisjoner. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Opplæringstilbudet skal være faglig forsvarlig for alle elevgrupper gjennom skoleåret. Det er også krevende at det gjennom skoleåret kommer omfattende sakkyndige tilrådinger. Lærernorm skal dekkes og til enhver tid skal det være et faglig forsvarlig opplæringstilbud til alle elever. Vi er også lovpålagt å bruke ressurser knyttet til lærernorm og "tidlig innsats" og samtlige elever har krav på "tilpasset opplæring".

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

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

Koronakompensasjon for lønn er ikke på plass, Gomalandet skole har lønnet ut et stort kronebeløp (flere hundre tusen kroner inkl. sos. kostander) til koron lønn/kompensasjon som vi per i dag ikke har fått refusjon for. Vi har ca. 35 % av elevene våre på SFO i ordningen med redusert foreldrebetaling grunnet lav husholdningsinntekt, heller ikke dette er kompensert for (foreløpig beregnet til ca. kroner 150 000 for vårhalvåret). 13 av 16 elever på full plass i SFO er omfattet av denne ordningen. Begge deler bør avregnes månedlig!

Tiltak og konsekvenser

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

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

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

Budsjettjustering

Vi er orientert om budsjettjustering - denne er tilført skolen med kroner 700 000 i mai.

Innlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0%	5,09%	5,09%	1,91%	9,98%	11,89%	■
Mai 2021	1,38%	0%	1,38%	1,68%	1,11%	2,79%	●

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 984	5 397	4 590	807	10 103
Driftsutgifter	383	350	498	-148	1 190
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 368	5 748	5 089	659	11 293
Brukerbetalinger og andre inntekter	-754	-570	-439	-131	-989
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-147	-456	0	-456	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-902	-1 026	-439	-588	-989
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 466	4 721	4 650	71	10 304

Resultat og årsprognose

Enheten har merforbruk på lønn i perioden. Merforbruket skyldes manglende refusjoner på sykelønn, samt korona. Skolen vil ha et merforbruk på lønn våren 2022. Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjettrammen. Skolen vil nedbemanne fra 01.08.2022. Enheten forventes å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

Avviket skyldes manglende sykelønnsrefusjon/refusjon svangerskap og utgifter knyttet til korona. Færre elever i SFO påvirker også resultatet.

Tiltak og konsekvenser

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

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

Nordlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,94%	1,16%	2,1%	3,64%	5,1%	8,75%	▲
Mai 2021	4,28%	4,62%	8,9%	3,7%	5,2%	8,9%	▲

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er lavere enn i forrige måned. Det er også lavere enn for samme måned i fjor. Sykefraværet ved enheten peker riktig vei, og er på vei ned. Fraværet totalt for 2022 er høyere, enn i samme periode i 2021 (januar-mai). Vi har ikke hatt covid-19 fravær i mai.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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

Oppfølging: Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging.

Bygg:

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 734	8 078	8 117	-40	17 865
Driftsutgifter	624	554	797	-243	1 903
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 358	8 632	8 915	-283	19 768
Brukerbetalinger og andre inntekter	-650	-692	-676	-17	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-353	-403	0	-403	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 003	-1 096	-676	-420	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 355	7 536	8 239	-702	18 115

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse.

Atlanten ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,19%	4,02%	6,22%	4,34%	1,75%	6,09%	●
Mai 2021	2,01%	3,89%	5,9%	1,71%	5,1%	6,81%	●

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. Mai viser høyere langtidsfravær som skyldes ordinære årsaker.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 648	14 765	12 898	1 868	28 437
Driftsutgifter	1 068	930	1 433	-503	3 430
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 716	15 695	14 330	1 365	31 867
Brukerbetalinger og andre inntekter	-751	-669	-167	-502	-1 430
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-969	-623	0	-623	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 720	-1 292	-167	-1 126	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 996	14 403	14 164	239	30 437

Resultat og årsprognose

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

Avvik



Vi har per i dag merforbruk på lønn.

Tiltak og konsekvenser

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

Frei ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,15%	2,94%	4,1%	2,76%	6,3%	9,06%	
Mai 2021	2,6%	6,6%	9,21%	2,11%	3,56%	5,68%	

Status og utviklingstrekk

Frei ungdomsskole har hatt lavt fravær denne perioden. Det er på 4,1 % og under kommunens mål. Vi har et ungt personale som fører til fravær pga. syke barn.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi skal jobbe mer sammen i HMS- gruppe. Pga. ny rektor og fravær, har det ikke blitt jobbet godt nok systematisk. Vi skal sammen utarbeide og ta i bruk nærværplan for Frei ungdomsskole.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi i ledelsen jobber systematisk og godt for å ivareta personalet. Vi har fokus på mestring og godt arbeidsmiljø.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 943	11 853	10 588	1 264	23 302
Driftsutgifter	671	581	762	-181	1 822
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 615	12 434	11 351	1 083	25 124
Brukerbetalinger og andre inntekter	-276	-156	-104	-52	-2 908
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-272	-736	0	-736	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-549	-892	-104	-787	-2 908
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 066	11 542	11 247	295	22 216

Resultat og årsprognose

Frei ungdomsskole forventer å gå i balanse.

Avvik

Vi har et avvik på ca kroner 350 000, men mangler refusjoner sykkelønn og korona.

Nordlandet ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,15%	1,82%	3,98%	2,67%	3,36%	6,03%	●
Mai 2021	1,63%	6,02%	7,64%	1,55%	5,1%	6,64%	●

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 6,03 %. Korttidsfraværet er fortsatt litt over normal (2,67 %) og dette skyldes stort koronafraværet de første månedene i år. Mai-fraværet er på totalt 3,98 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger rundt enhetens mål på 6,0 %.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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 sykefraværstatistikken det siste året.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 022	14 515	13 471	1 043	29 646
Driftsutgifter	931	890	1 015	-125	2 426
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 953	15 405	14 487	918	32 072
Brukerbetalinger og andre inntekter	-250	-208	-21	-187	-1 700
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-461	-320	0	-320	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-711	-528	-21	-508	-1 700
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 242	14 876	14 466	410	30 372

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et merforbruk på kroner 410 000 per mai.

Avvik

Avviket skyldes først og fremst tre ting:

1. Store koronarelaterte utgifter i oppstarten av året (ikke refundert).
2. Utgifter i samband med mottak av barn fra Ukraina (ikke refundert).
3. Manglende sykkelønsrefusjoner.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. En del refusjoner er utestående.

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

Budsjettjustering

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

Voksenopplæring

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,88%	3,48%	5,36%	5,22%	8,92%	14,14%	■
Mai 2021	0,73%	10,19%	10,92%	1,24%	8,67%	9,91%	▲

Status og utvikling i sykefraværet

Enheten har halvert sykefraværet i forhold til samme måned i fjor, men har så langt i år opplevd en økning i korttidsfraværet, riktignok fra et meget lavt nivå. Akkumulert sykefravær så langt i år er sterkt påvirket av at mange fikk korona i første kvartal. Enheten har fortsatt noe ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær som påvirker sykefraværstatistikken negativt. Vi forventer en nedgang i sykefraværet framover.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har fokus på nærværsfaktorene og tilstreber jevnlig gjennomføring av aktiviteter for å styrke psykososialt arbeidsmiljø, både i og utenfor arbeidstiden.

Vi har markert den internasjonale HMS-dagen med trivselstiltak i personalet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 484	6 732	6 389	344	14 294
Driftsutgifter	1 916	1 873	1 530	343	3 671
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 401	8 605	7 918	687	17 964
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 741	-4 088	-4 289	201	-10 293
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-255	-276	0	-276	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 995	-4 364	-4 289	-75	-10 293
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 405	4 241	3 629	612	7 671

Resultat og årsprognose

Foreløpig underdekning på ca. kroner 700 000, men usikker årsprognose.

En vesentlig resultatindikator er årlige tildelinger av statlige midler, og årlige statlige per capita-overføringer. Nøyaktig størrelser her påvirkes av en rekke eksterne faktorer, som politiske føringer og faktisk antall bosatte i våre målgrupper. Beløpsstørrelsene kan variere en god del, og dermed være vanskelig å anslå fra år til år.

Nasjonale myndigheter rapporterer at tilfanget av nye arbeidsinnvandrere til Norge for tiden er meget lavt.

Målgruppen er viktig for enheten, og situasjonen kan påvirke årsresultatet negativt.

Enhetens inntekter, særlig fra statlige refusjoner, overføres i bolker gjennom året, og per mai er betydelige beløp ikke inntektsført. Bildet som tegnes per mai reflekterer dermed nødvendigvis ikke realiteten.

Enheten forventer i utgangspunktet fortsatt balanse.

Avvik

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

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

BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

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

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,42%	5,31%	7,72%	5,93%	9,49%	15,42%	■
Mai 2021	2,26%	10,11%	12,36%	2,33%	10,72%	13,06%	■

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet hittil i år er fortsatt høyere enn på samme tid i 2021. Sykefraværet er nå 15,42 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 13,06 %. Vi ligger fortsatt langt over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Sykefraværet som var i starten på året er nedadgående i de fleste avdelingene i enheten.

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

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

Tiltak for å bedre nærværet

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. Løsen vurderes som et nødvendig verktøy i dette arbeidet.

2. Å forebygge uhelse

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

3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten og 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. Det jobbes med bevisstgjøring av gruppens formål og møtene fremover vil inneholde ulike fremlegg fra representantene.
- Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. De ansatte kjenner reglene og følger dem.
- Leder skal forholde seg til gradert sykemelding og restarbeidsevne, også ved korttidsfravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet er nå på vei ned etter en periode med mye sykefravær da landet åpnet opp etter koronaen.

Vi har tro på at sykefraværet vil fortsette å gå ned i tiden fremover. Det kan være realistisk at sykefraværet reduseres med ca. 4,5 % for å nå enhetens mål og etter hvert målet i IA-avtalen. Etter hvert vil vi kunne se større effekt av tiltakene nevnt ovenfor.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	41 913	44 576	41 567	3 010	91 624
Driftsutgifter	43 566	49 356	43 180	6 176	103 632
SUM DRIFTSUTGIFTER	85 479	93 933	84 747	9 186	195 256
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 574	-9 239	-8 008	-1 231	-14 707
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 524	-2 942	0	-2 942	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-10 098	-12 180	-8 008	-4 172	-14 707
NETTO DRIFTSUTGIFTER	75 382	81 752	76 739	5 014	180 549

Resultat og årsprognose

Årsprognose: Mål om å gå i balanse.

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

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

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

Når det gjelder det spesialpedagogiske området, er det fortsatt her det er størst usikkerhet knyttet til budsjettet. Det er fortsatt en urovekkende økning når det gjelder sakkyndige tilrådninger som fører til vedtak. Flere tiltak er omfattende og vedvarende. I tiden før sommerferien og utover høsten ser det ut for at vi vil motta ytterligere flere henvisninger. Usikkerheten knyttet til økonomi, er knyttet til antall og omfanget av hvert enkelt vedtak. Vi har derfor ikke en oversikt over det totale kostnadsbildet per juni 2022.

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

Avvik

Periodisering knyttet til kommunalt tilskudd til private barnehager.

Tiltak og konsekvenser

- Avdelingsleder i opplæringstjenesten er leid ut i 20 % stilling til Fagskolen i Kristiansund våren 2022 uten at det settes inn vikar.
- Videreutvikling av pågående prosjekt i samarbeid med barnehagene, Opplæringstjenesten og PPT. Vi har fokus på læringsmiljø og inkludering og ser hva som er mulig å gjøre av tiltak innenfor det ordinære barnehagetilbudet slik at behovet for spesialpedagogiske tiltak blir redusert.
- Dersom ressursmessig mulig, vil en del av arbeidstiden til spesialpedagogene fra høsten 2022 ikke være knyttet opp til enkeltvedtak, men være forebyggende arbeid i den enkelte barnehage. Dette vurderes før sommerferien 2022.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.
- Vi har gått ut ifra at enheten vil motta midler knyttet til koronautgifter.
- Nedjustert pensjonspåslag til private barnehager.
- Gjennomføring av studieturer til andre land høsten 2022. Dette ved bruk av Erasmus+ midler (EU-midler). Dette er midler vi mottok våren 2020, men måtte utsette studieturene på grunn av Koronaen.

Budsjettjustering

Enheten vil med tiltakene ovenfor forsøke å dekke merutgifter innenfor egen enhet. Det er fortsatt stor usikkerhet knyttet til spesialpedagogiske utgifter.

BARN - FAMILIE - HELSE



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,7%	1,83%	4,52%	3,46%	5,56%	9,02%	
Mai 2021	0,93%	10,64%	11,57%	2,23%	10,54%	12,77%	

Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger innenfor enhetens mål, fraværet ligger på 4,52 % for mai måned. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Langtidsfraværet er synkende, dette i tråd med HMS-gruppen sitt fokus.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	29 145	32 163	26 218	5 944	58 719
Driftsutgifter	14 023	11 485	13 343	-1 858	33 945
SUM DRIFTSUTGIFTER	43 168	43 648	39 562	4 086	92 664
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 226	-5 974	-6 480	506	-20 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 538	-1 428	-29	-1 399	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-13 764	-7 402	-6 510	-893	-20 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 404	36 245	33 052	3 193	71 709

Resultat og årsprognose

Utgifter ført på prosjekt massevaksinering og en del utgifter for smittesporing er lagt inn i regnskapet. Dette tilsvarer ca. 3,5 mill. kroner per mai. Manglede periodisering gjør at avviket er noe større enn hva som kommer frem av rapporten, det jobbes hardt med å hente inn dette.

Avvik

Merforbruk skyldes:

Det er noen alvorlige saker i barneverntjenesten som krever store tiltak og som anslås å bli svært langvarig og kostbare. Dette gjelder i hovedsak institusjons-plasserte barn hvor kostandene er økt betraktelig (til 170 000 pr/mnd pr/barn) etter innføring av oppvekst-reformen. Dette vil gi merforbruk fremover.

På grunn av begrensninger i tilbud til befolkningen under pandemien er inntektene noe redusert, som for eksempel redusert bruk av tjenester. Dette kommer til uttrykk i regnskapet med manglende inntekt på for eksempel vaksinasjonskontoret. Per april er dette på kroner -445 000.

Tiltak og konsekvenser

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

Det jobbes kontinuerlig med bemanning og nærvær i enheten.

HELSE OG OMSORG

Kommunalsjefens kommentar

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

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

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

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

Arbeidet med å følge opp vedtak om sykehjemstomt er iverksatt.

Det er gjennomført ledersamling med fokus på samhandling.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,04%	5,75%	7,79%	↗	4,44%	9,22%	13,65%	■
Mai 2021	2,86%	9,36%	12,21%		2,85%	10,36%	13,22%	■

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	293 453	317 693	282 682	35 011	629 934
Driftsutgifter	80 286	87 902	48 593	39 309	117 281
SUM DRIFTSUTGIFTER	373 739	405 595	331 275	74 320	747 215
Brukerbetalinger og andre inntekter	-26 032	-20 977	-26 610	5 633	-112 832
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-16 880	-15 089	-2 864	-12 225	-6 873
SUM DRIFTSINNTEKTER	-42 912	-36 066	-29 474	-6 592	-119 704
NETTO DRIFTSUTGIFTER	330 827	369 529	301 801	67 728	627 511

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

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

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

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

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

Seksjon for forvaltning helse og omsorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0%	6,97%	6,97%	4,08%	10,88%	14,96%	
Mai 2021	2,15%	3,87%	6,02%	3,76%	4,86%	8,62%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er jevnt høyt, men vi jobber tett med nærværsoppfølging. Har nå 1 x 80 % sykemelding, 2 som er 40 % sykemeldt og 1 som er 50 % sykemeldt. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
FORVALTNING HELSE OG OMSORG					
Lønn og sosiale utgifter	3 715	5 447	4 011	1 435	8 842
Driftsutgifter	86	538	413	125	990
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 801	5 984	4 424	1 560	9 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11	-395	-17	-377	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-124	-296	0	-296	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-135	-690	-17	-673	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 666	5 294	4 407	887	9 791

Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet vil påvirke økonomien.

Helse og omsorg felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	11 376	10 721	9 115	1 606	21 877
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 376	10 721	9 115	1 606	21 877
Brukerbetalinger og andre inntekter	-694	-883	-369	-514	-887
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-694	-883	-369	-514	-887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 682	9 838	8 746	1 092	20 990

Resultat og årsprognose

Forventet overforbruk 10 mill. kroner.

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2022 på kroner 5 167. I 2021 hadde man i snitt ca. 150 overliggerdøgn/mnd., noe som ga en årskostnad for utskrivningsklare pasienter fra sykehus på om lag 9,5 mill. kroner. Man kan legge til grunn samme estimat for 2022 (første tertial 2022 er månedssnitt 164, fallende tendens siste to måneder. Januar: 200, februar: 203, mars: 123 og april: 130).

Kjøp fra kommuner:

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

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

Per april 2022 kjøper kommunen 16 sykehjems plasser fra nabokommunene, uendret fra-21. Det er ulik døgnpris som ligger til grunn for de ulike avtalene, fra kroner 2 750 - 3 100 per døgn per plass. Basert på et gjennomsnitt på 30 døgn per måned koster disse plassene ca. 1,5 mill. kroner per måned. Det er totalt sett en billigere løsning å leie plasser fra andre kommuner, enn å ha overliggere på sykehus. Dette med tanke på døgnpris. Det er også en bedre løsning for pasienten å unngå overliggerdøgn på sykehus. I løpet av 2022 vil kostnaden for de eksterne sykehjems plassene være ca. 17,8 mill. kroner.

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

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

SYKEHJEM

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,96%	8,85%	10,81%	4,12%	11,26%	15,38%	■
Mai 2021	2,69%	8,79%	11,48%	2,77%	9,7%	12,48%	■

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Fokus på opplæring i sykefraværsoppfølging, HMS-arbeid i HMS-grupper og i personalmøter reduserte sykefraværet i enheten fra 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.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	62 882	69 129	64 908	4 221	144 787
Driftsutgifter	12 520	11 305	7 117	4 187	17 082
SUM DRIFTSUTGIFTER	75 402	80 434	72 025	8 408	161 869
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 251	-10 808	-12 335	1 528	-30 605
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 585	-3 288	0	-3 288	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 837	-14 095	-12 335	-1 760	-30 605
NETTO DRIFTSUTGIFTER	58 566	66 338	59 690	6 648	131 264

Resultat og årsprognose

Merforbruk i mai. Etterslep brukerbetalinger, sykefraværsrefusjon. Merforbruk i forbruksvarer/ strøm/ serviceavtaler/ reparasjoner pga. økt i pris.

Årsprognose per mai balanse. Det forutsetter kompensasjon i prosjekt 13137, 13139, 13600.

Avvik

Redegjørelse for merforbruk:

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

Tiltak og konsekvenser

Mottiltak:

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

HJEMMETJENESTER



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,65%	3,26%	5,91%	4,83%	9,15%	13,98%	
Mai 2021	1,94%	13,46%	15,39%	3,39%	14,1%	17,48%	

Status og utviklingstrekk

Opplever en positiv nedgang i sykefraværet i enheten. Fra 18,23 % i februar til 12,99 % i mai.

Fraværsprosenten for mai fordeler seg slikt på de ulike ansvarene:

- 4 avdelinger: 6-10 %
- 3 avdelinger: 11-15 %
- 4 avdelinger: 16-20 %

Enhetens mål i 2022 er på 11 %.

Fraværsprosent for mai viser en nedgang. Dette henger sammen med nedadgående fravær knyttet til koronapandemien.

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

Tiltak for å bedre nærværet

- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Det leies inn ekstra bemanning der arbeidsmengde går kraftig opp for å forebygge mot sykefravær. Vi har stor mangel på kvalifiserte vikarer. Vi har gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten på ca. 85 %. Dette gjør at totaltilgang på vikarer blir for knapp.
- Økt fokus på 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.
- La sykepleiere "gå på topp" for å sikre nok tilgjengelig fagkompetanse på hver vakt.
- Samhandling mellom de ulike avdelingene og husene, for å redusere sårbarheten knyttet til fravær på fagpersonell.
- Involvering av nærværgruppen og NAV på avdelinger hvor sykefraværet har vært stabilt høyt over en periode.
- Inkludering av to roder inn i Helse I Arbeid fra høsten 2022 - prosjekt via NAV.
- Stort fokus på evaluering av tiltak for å sikre arbeidsnærvær i enhetenes HMS-grupper.
- Systematisk samarbeid med kommunepsykolog knyttet til veiledning av personale i krevende saker.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Erfaringene i godt nærværarbeid blir delt i ledergruppen i Hjemmetjenesten, og har høyt fokus på alle HMS-møter, samt kontinuerlig fokus på 10-faktorundersøkelsen, og avdekte forbedrings- og bevaringsområder.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	54 861	59 260	49 171	10 089	109 615
Driftsutgifter	6 218	5 798	4 599	1 198	11 038
SUM DRIFTSUTGIFTER	61 080	65 058	53 770	11 287	120 653
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 162	-931	-904	-27	-2 170
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 105	-3 733	0	-3 733	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 267	-4 664	-904	-3 760	-2 170
NETTO DRIFTSUTGIFTER	55 812	60 394	52 866	7 528	118 483

Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: Merforbruk 5,4 mill. kroner.

Foreløpig årsprognose: Merforbruk 9 mill. kroner - prognosen er usikker.

Prognose avhenger av:

- Dekning av koronarelaterte utgifter (per mai 2022 - 1,8 mill. kroner)
- Refusjon flere ressurskrevende brukere.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon.
- Kompensasjon for lønnsoppgjør.

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

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

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

Avvik

- Høy sykefraværspersent, utløser høye kostnader knyttet til sykevikar.
- Overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb, samt for å sikre forsvarlig drift av tjenestene.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per mai 2022 er på 1,8 mill. kroner.
- Merkostnad knyttet til hansker og desinfeksjonsmiddel økt med flere hundre prosent på enheten, samt bandasjemateriell har en kraftig økning. Totalkostnader på konto medisinsk forbruksmaterieell var på 200 % i 2021. Forventer at disse prisene ikke vil gå ned i 2022.
- For lav vikartilgang genererer økt overtidsforbruk for å yte lovpålagte tjenester.
- Gjennomsnittlig stilling fast ansatte er høy (85 %), dette medfører lav kapasitet til å ta ekstravakter blant fast ansatte.
- Vakante stillinger øker vikarbehovet ytterligere, spesielt rekruttering av sykepleiere er utfordrende. Vi har god søkertilgang på helsefagarbeidere.
- Tjenesten er marginalt bemannet med lavere fleksibilitet, noe som gjør oss sårbare ved fravær, og ved vedtaksøkning (sykere pasienter). Vi har mangel på årsverk ved flere roder.
- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene. Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.
- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.
- Enkelte roder hadde i 2020 opp mot 27 % dødsfall av pasienter - det vil si pasientene er syke og bor lenge hjemme før de dør. Dette er i tråd med nasjonale retningslinjer - men skaper utfordringer når bemanningen er marginal.

- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet 2020-2022 og er fremdeles ikke løst.
- Palliativt forløp til barn med oppstart i januar 2022. Utløser personellbistand tilsvarende 9 årsverk i egen turnus, med fastvakter gjennom hele døgnet. Genererer vikarbehov ved fravær og ferier. Beregnet helårskostnad ca. 9 mill. kroner. Grunnet mangel på fagpersonell, må behovet delvis dekkes av vikarbyrå.
- Grunnbemanning på avdelingene er for lav knyttet til økning i pasientmengde.
- Mangler midler for avdelingsleder etter reversering av deling rode 4 og 5.
- Stor økning av antall som mottar omsorgslønn og BPA, som er underlagt budsjettet til hjemmetjenesten. Forventer merforbruk ca. 2,7 mill. kroner på dette ansvaret. Vanskelig å forutsi prognose, da økning styres etter vedtak, uavhengig av hjemmetjenesten.
- Fastlønnsbudsjett er ikke korrigert, i henhold til lokalt lønnsoppgjør. Månedlige avvik - ikke budsjettmessig dekning.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

- Etablert 11 vikarpoolstillinger i perioden 2016-2018 som dekker primært svangerskapspermisjoner, langtidsfravær og vakante stillinger i påvente av rekruttering. Kartlegging utført i 2021 viser at flere av stillingene inngår i ordinær drift på rodene, grunnet stor vekst i vedtakstimer.
- Vakante stillinger lyses ut fortløpende, god rekruttering til ledige helsefagarbeiderstillinger, adskillig lavere rekruttering til ledige sykepleierstillinger. Status ledige sykepleierstillinger pr. mai 2022 er 9 vakante stillinger.
- Reversering deling av rode 4 og 5 iverksatt 09.11.20 gjennom nye turnuser og tettere ledelse - samtidig settes arbeid med arbeidslister i Profil i gang.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås i samarbeid med IKT - ikke påstartet per mai 2022.
- Anskaffelse av nytt ressursstyringssystem - planlagt høsten 2022.
- Omorganisering med sykepleierteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med flere årsverk. Ikke budsjettdekning til dette. Prosess påstartet - estimert varighet til høsten 2023.
- Fokusområde på implementering av velferdsteknologiske løsninger, og økt samhandling med Seksjon Forvaltning på dette området. Påstartet med implementering av elektroniske medisindispensere.
- Kontroll gjennom året på ressurskrevende brukere, og økt samhandling med skole, barnehage og barn, familie og helse knyttet til helhetlig tjenestetilbud ved rapportering mot slutten av året.
- Større gjennomgang av turnus. Oppgavekartlegging på de ulike rodene. Mål om kostnadseffektive turnuser, for å unngå bruk av overtid.

Redusere sykefravær:

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

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

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

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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

PSYKISK HELSE OG RUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,72%	4,72%	5,44%	3,78%	9,12%	12,89%	■
Mai 2021	2,45%	8,19%	10,64%	2,58%	9,81%	12,39%	■

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

- Fokus på sykefraværsoppfølging i HMS-gruppen, vernetjenesten lokalt på avdelingene samt på personalmøter og ledermøter.
- Gjennomgang av sykefraværsoppfølgingen settes opp til ny gjennomgang på ledermøter og personalmøter før sommeren.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Enheten har hatt god effekt i en avdeling i 2020 med fokus på opplæring i oppfølging, forebygging, NED prosjekt - tar dette med inn i nest HMS-gruppe.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	25 058	28 676	24 610	4 066	54 435
Driftsutgifter	5 314	7 018	-252	7 270	-815
SUM DRIFTSUTGIFTER	30 372	35 694	24 358	11 336	53 620
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 310	-640	-1 057	417	-15 553
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 406	-1 477	0	-1 477	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 717	-2 117	-1 057	-1 061	-15 553
NETTO DRIFTSUTGIFTER	27 656	33 577	23 301	10 275	38 067

Resultat og årsprognose

Vi har et budsjettert merforbruk i 2022 på 6,675 mill. kroner. Forventet merforbruk på ressurskrevende bruker på 2,0 mill. kroner. 1,1 mill. kroner er koronarelaterte utgifter og vil bli refundert. Enheten mangler noe sykelønnsrefusjon. Prognose merforbruk 2022: 11 mill. kroner.

Avvik

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

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

Det har vært avglemt en fondsavsetning på kroner 650 000 i 2021 som har blitt utgiftsført i år.

Tiltak og konsekvenser

- Kartlegging av økonomi. Opplæring av avdelingsledere.
- Usikkerhet knyttet til statlige refusjoner.
- Nedtrekk 5 årsverk - prosess er i gang, utredningen er levert kommunalsjef.
- Gjennomgang av enheten som helhet i forhold til vedtak, tjenester - arbeidet er påbegynt.

- Reduser sykefraværet er et viktig tiltak for å få budsjettet i balanse.

Konsekvens: Opplæring av avdelingsledere vil gi effekt på kontroll over eget budsjett.

Enheten har store utfordringer med ressurskrevende brukere, det er vanskelig å forutsi når de kommer. Per dags dato har vi to vi kjøper tjenester til.

Konsekvens av nedtrekk; besparelse på ca. 5 mill. kroner. Enheten har fått ny lovpålagt oppgave som skal driftes fra 1.7.2022 og det kommer opptrappingsplan fra 2023. Nedbemanning er ikke forenelig med økt press på nye henvendelser til enheten og antall ressurskrevende brukere som forventes eller per i dag oppholder seg i kommunen.

Budsjettjustering

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

VELFERD

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrertjeneste

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	3,35%	0%	3,35%	4,8%	6,56%	11,36%	■
Mai 2021	1,78%	16,61%	18,39%	1,54%	14,97%	16,51%	■

Status og utviklingstrekk

Totalt for mai er lavere enn april - en god og positiv utvikling totalt. Særlig positiv utvikling sammenlignet med i fjor.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 854	12 943	13 547	-604	30 680
Driftsutgifter	8 453	9 026	10 068	-1 042	25 031
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 307	21 970	23 615	-1 646	55 711
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 672	-1 076	-1 321	245	-4 120
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-826	-617	0	-617	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 499	-1 693	-1 321	-373	-4 120
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 808	20 276	22 295	-2 018	51 591

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Det mangler fortsatt noen refusjoner i forhold til husleie, lederlønn og prosjektstilling. For prosjektstilling så er den nå satt på vent i 4 måneder, og prosjektmidlene må fond føres i denne perioden, da selve perioden blir forlenget tilsvarende. Dette skjer fordi prosjektleder har hatt lengre sykefravær.

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

Flyktning: Vi er i gang med en rekruttering. Vi hadde prosess med rekruttering av 2 nyopprettede stillinger, + erstatning for en fast stilling etter person som sluttet. Har nå en ny oppsigelse som vil bli erstattet i samme rekrutteringsprosess. Medfører totalt en økning på budsjett på 2 faste stillinger (nyopprettede) + 2 vikariat i tillegg til 2 administrativt tilsatte med kontrakt foreløpig ut september.

Budsjettjustering

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

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

BO OG HABILITERING



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,29%	6,54%	8,83%	4,54%	9,76%	14,3%	
Mai 2021	3,75%	9,52%	13,27%	2,95%	9,29%	12,24%	

Status og utviklingstrekk

Vi har nå en nedadgående trend på sykefraværet igjen i mai, etter 2 forutgående måneder med mye koronarelatert fravær. Det er noe økende langtidsfravær, men fortsatt 3 % under samme tid i fjor. Det kan bli vanskelig å nå enhetens HMS-mål om 10 % sykefravær i 2022, men det jobbes godt med sykefraværsoppfølging fra avdelingslederne.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 8-23 %. Det er stor forskjell på avdelingenes størrelse, derfor får vi store utslag i fraværsprosent. 3 av avdelingene har arbeidsmiljøutfordringer som virker inn på sykefraværet. Disse avdelingene har tett oppfølging av både enhetsleder og overordnet HMS-gruppe, i tillegg til avdelingens HMS-gruppe og avdelingsleders arbeid. For øvrig har vi mange ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Enheten hadde 13. mai 27,8 årsverk i vakanser. I tillegg har vi innleie av 13,5 årsverk ekstra pga. vedtaksfestede rettigheter. Langtidsfraværet utgjør om lag 17 årsverk. Til sammen får vi 58 årsverk som daglig mangler i enheten. Det er ikke rart 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 overtidsbruk og slitasje.

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

Tiltak for å bedre nærværet

Overordnet HMS-gruppe har fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging. Enheten har fått mulighet til å delta på Helse i Arbeid, i regi av NAV Arbeidslivssenter. To avdelinger er valgt ut, basert på sykefraværsstatistikk, resultat av 10-faktorundersøkelsen og en helhetlig vurdering. Tiltaket er i gang på den ene avdelingen, og starter etter sommeren på den andre avdelingen.

Alle avdelinger i enheten følger kommunens plan for arbeidet med sykefravær og det er tema i avdelingsvise HMS-møter som avholdes hver 6. uke. Enkelte avdelinger har bistand fra nærværsgruppe i kommunen. Avdelingsledere i bolig har utformet klare beskrivelser for ansatte på hvilke oppgaver som skal prioriteres når vi har redusert bemanning på grunn av fravær. Dette for å gi mer forutsigbare arbeidsdager for ansatte og forhåpentligvis redusere opplevelsen av å være slitne. Enhetsleder bruker avdelingsmøtene aktivt som arena for involvering og styrking av avdelingsledere, for å gi eierskap til endringsprosesser og kunne være gode veiledere og støtte for personalet. Vi ønsker blant annet å legge til rette for erfaringsutveksling av godt sykefraværsarbeid i enheten gjennom avdelingsledermøtene våre. Vi viderefører 1:1 møter mellom alle avdelingsledere og enhetsleder hver 6. uke for å drøfte problemstillinger og finne tilnærminger og samarbeidspartnere som kan være gode medspillere for å øke jobbnærværet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi begynner å ane konturene av et målrettet og godt sykefraværsarbeid på flere avdelinger, da langtidsfraværet er redusert med 3% i forhold til samme tid i fjor. Men koronabølgen og noen konkrete arbeidsmiljøfaktorer har gitt oss større utfordringer den siste tiden.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	85 803	94 782	85 393	9 390	190 057
Driftsutgifter	15 861	20 426	1 174	19 252	2 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	101 664	115 208	86 566	28 642	192 874
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 223	-1 427	-733	-694	-35 758
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 485	-4 328	-2 864	-1 465	-6 873
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 709	-5 755	-3 596	-2 159	-42 631
NETTO DRIFTSUTGIFTER	95 955	109 453	82 970	26 483	150 243

Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2022 (*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 05.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	- 595	- 1 309	12 årsverk i vikarpool finansiert via refusjoner, 5150 + sosiale kostnader
	Tillegg (helligdag)	1 128	500	Merforbruk pga. høye fastlønnkostnader
	Sykevikar	3 383	8 119	Behov for innleie ved sykdom
	Ferievikar	- 1 241	1 700	Underfinansiert, hovedutgifter på sommer, obs: periodisering
	Ekstrahjelp	1 982	4 757	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift. smitte og kohorter
	Overtid	3 403	8 167	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaavtale om kompensering 200 % og 300 %
	Arb.giveravgift	727	1 745	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	1 358	1 500	Underfinansiert
13	Kjøp fra andre (priv.)	8 860	16 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner
14	Budsjettjusteringer	9 353	22 447	Planlagt nedtrekk i 2022, som ikke har latt seg gjennomføre
17	Refusjon fra staten	0	- 9 000	Økte refusjoner, toppfinansieringsordningen
	Lønnsoppgjør 2022	0	- 5 000	Overført årets lønnsoppgjør
	Holde igjen på innkjøp etc.	- 8 164	-5 000	Vi holder igjen på alt av innkjøp
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	- 2 617	-1 627	Refusjoner finansierer 12 årsverk i vikarpool, 6,873 mill. kroner
	Totalt	26 483	43 499	

Avvik

Se merknader i tabellen over. Enheten er i en veldig alvorlig økonomisk situasjon. Hovedårsaker til forventet underskudd:

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

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

Tiltak og konsekvenser

Vi har kartlagt enhetens fremtidige behov, jf. verbalforslag ifm. budsjett- og økonomiplan for 2022-2025. Hovedkonklusjonen vedrørende økonomi er at det reelle driftsnivået vårt er helt i tråd med landsgjennomsnittet. Det vil si at dagens budsjetttrammer er urealistiske for enheten, når vi har et forventet et merforbruk på ca. 44 mill. kroner i 2022.

Denne erkjennelsen skal absolutt ikke forhindre oss fra å jobbe knallhard med utviklingsprosjekt for å ta ned driftsnivået, men beholde et forsvarlig nivå på tjenestene. Vi ser potensiale på mange områder, men det må større, langsiktige prosjekt til for å nærme seg optimalisering av driften.

- Økt saksbehandlerkompetanse hos avdelingsledere, for å sikre at alle vedtak fortløpende blir justert opp og ned i takt med brukernes behov.
- Tettere samhandling med seksjon for forvaltning ved utmåling av tjenester.
- Vi må skape mer forutsigbarhet til tjenestene ved å definere hva man kan forvente av innhold, og hva man ikke kan forvente, gjennom hjemmesidene våre.
- Vi forventer etter hvert gode resultat fra ledere som nå har startet på lederutviklingsprogram og får tid og støtte til å utvikle seg i rollen.

- Vi må få på plass en driftsmodell som sikrer at store tjenestevedtak gjennom året fortløpende blir finansiert.
- Organisering av helsepersonell mellom skole og bo og habilitering kan gi økte samdriftsfordeler.
- Enheten har voldsomme rekrutteringsutfordringer. Stor mangel på fast personell og vikarer fører til stor slitasje på alt helsepersonell, så rekrutteringsarbeidet er høyt prioritert i enheten. Kompetansekrav til utførelse av flere oppgaver gir spesielt høyt trykk på personell med høyskolekompetanse, men også helsefagarbeidere. Dette koster i form av overtid og økt sykefravær:
 - vi har totalt 214 årsverk i turnus
 - vi leier i tillegg inn 13,5 årsverk ut over hjemler for å sikre driften
 - 27,8 vakante årsverk per 13.05.22.
 - ca.15 årsverk i sykefravær (kun langtidsfravær, 6,6 %)
 - = **ca. 56 årsverk i fravær som må leies inn hver uke**
 - 1 av 4 vakter er til enhver tid ubesatt på turnus før innleie
 - i tillegg kommer korttidsfraværet
 - helgene er spesielt utsatt og sårbare

Vi leter konstant etter innsparingsmuligheter.

Følgende er foreløpig initiert og blir videreført:

- Økonomiseksjonen gjennomfører en gjennomgang av budsjett og regnskap med alle de 12 avdelingslederne før sommeren, for å styrke forståelsen av eget budsjett- og økonomistyring.
- Ledertrekanten gjennomgås på avdelingsledermøte, med vekt på økonomidelen.
- Det jobbes med flere tilnærminger for å kunne etablere studieplasser for praksiskandidater. Økt andel helsepersonell vil redusere noe behov for overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi har gjort en gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes vedtaksfestede behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimalt utnyttelse av personalressursene. Vi har kommet fram til et resultat med marginale turnuser, hvor det er behov for innleie av personell ved første fravær. Vi håpet gjennom denne kartleggingen å identifisere hjemler som kunne trekkes ut og samles i en overordnet vikarpool og/eller spares inn, men ser at for å ivareta et minimum av tjenester, må også alle vikarpoolhjemlene inngå i grunnbemanning, Og i tillegg er det behov for en styrking av avdelingene med totalt 13,5 årsverk.
- Vi har derfor ikke grunnlag for å legge andre hjemler i en vikarpool, enn de stillingsprosentene enkelte ansatte blir tilkjent etter å ha sendt inn krav om fast ansettelse. Disse må imidlertid også finansieres fortløpende.
- Vi er i slutfasen av å skissere et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av støttekontaktressurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de 80 personene som i dag ikke har et aktivt vedtak om støttekontakt på grunn av rekrutteringsutfordringer av støttekontakter, er nok ikke det sannsynlig. Men vi vil sitte igjen med aktivitetstilbud som både ivaretar rettssikkerheten til brukerne, og gir større opplevelse av mestring, fysisk og sosial trening.
- Vi ser også behov for en gjennomgang av boligmassen, med tanke på disponering av eksisterende bygg, og legge en mer langsiktig strategi i forhold til utvikling av botilbud for særlig ressurskrevende brukere og unge brukere med store aktivitetsbehov. Det er mange brukere som ivaretas på tvers av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering. Et mer tilpasset botilbud til brukerne vil kunne gi oss en langsiktig innsparing på driftskostnader, da vi i dag driver flere kostbare satellitter i private hjem.
- Enheten satser nå tungt på velferdsteknologi. Det er 41 personer i enheten som gjennomfører Velferdsteknologiens ABC. Parallelt vil vi innføre helhetlig tjenestemodell og over sommeren en behovskartlegging av alle tjenestemottakere i enheten, med påfølgende gevinstrealisering. Gjennom det pågående utredningsarbeidet vårt har vi fått nyttige tips med på veien fra brukere, pårørende, verge og fagfolk i egen enhet. Forhåpentligvis vil velferdsteknologi gi oss noen innsparinger på årsverk, men med de store rekrutteringsutfordringene enheten har, vil hovedfortjenesten ligge i brukernes opplevde kvalitet og at vi benytter helsepersonell til oppgaver som må utføres av menneskelige hender, slik at den totale slitasjen på ansatte reduseres. Vi håper også velferdsteknologi vil gi mindre behov for overtid og derigjennom en innsparing totalt sett, men det er vanskelig å tallfeste dette i dag.
- En kartlegging 04.05.22 viser at enheten allerede benytter en del velferdsteknologi, hovedsakelig der dette ikke utløser vedtak etter HOL kap.9: Tvang og makt.
- Enheten er aktiv i å søke på tilskuddordninger som kan være med å avlaste driften.

Budsjettjustering

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

STORHAUGEN HELSEHUS



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,49%	4,23%	5,72%	4,68%	4,43%	9,11%	
Mai 2021	3,01%	3,73%	6,74%	2,57%	8,65%	11,22%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 7,94 % i mai og et samlet fravær på 8,13 % hittil i 2022. Fraværet er økt fra april til mai, relatert til økt koronarelatert fravær.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	40 064	40 475	36 069	4 407	80 523
Driftsutgifter	19 789	21 952	15 852	6 100	38 045
SUM DRIFTSUTGIFTER	59 853	62 427	51 921	10 507	118 568
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 638	-4 752	-6 712	1 959	-16 108
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 009	-1 326	0	-1 326	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 647	-6 079	-6 712	633	-16 108
NETTO DRIFTSUTGIFTER	51 206	56 349	45 209	11 140	102 460

Resultat og årsprognose

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

Forventet merforbruk så langt er på 4 - 4,5 mill. kroner for driftsåret 2022. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert:

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 1,2 mill. kroner per 31.05.2022.
- Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter: prosjektført 1,85 mill. kroner per 31.05.2022 (drift av luftveislegevakt, koronarelatert fravær).

Avvik

Avvik er relatert til:

- Pålegg om etablering av to nye turnuslegetillinger som enheten ikke har budsjett for.
- Drift av ekstra plasser i døgnavdelingene. Kontinuerlig overbelegg med 20 % + drift av 5 ekstraordinære plasser i en periode. Dette genererer høye utgifter til vikarbyrå.
- Rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen.
- Rekrutteringsutfordringer av sykepleiere i døgndrift (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer)
- Ekstra lisens på helsenett, med årskostnad på 1,4 mill. kroner.

Tiltak og konsekvenser

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

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

Budsjettjustering

Enheten har meldt ekstra turnuslegetillinger som budsjettjustering.



TEKNISK OG KULTUR

Kommunalsjefens kommentar

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

Det er flere vakanser i enhetene, og arbeidsmarkedet er fortsatt preget av at det er utfordrende å rekruttere de riktige ressursene. Søkerlistene til de fleste jobber innen sektoren, er ikke lange. Høyt fokus på å rekruttering og å beholde de gode ressursene vi allerede har, men også fokus på å ivareta kunnskapen som finnes i enhetene når svært erfarne personer går ut av organisasjonen på flere nivå.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,3%	3,32%	4,62%	3,83%	4,72%	8,55%	
Mai 2021	2,11%	6,13%	8,24%	1,92%	5,6%	7,52%	

Sykefravær totalt hittil i år ligger marginalt over kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8,5 %. Enhetene jobber bevisst for å opprettholde det gode arbeidsmiljøet de har, samtidig som man kontinuerlig vurderer tiltak for å redusere sykefravær ytterligere. Helt konkret så er det et ekstra fokus på utfordringene som følger av et svært godt arbeidsmarked utenfor kommuneadministrasjonen. Det er viktig å beholde våre gode ressurser, og sørge for at de har et passende og håndterbart nivå med tanke på arbeidsmengde. Enkelte enheter er bekymret for at det kan komme sykefravær som følge av høyt arbeidspress.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	91 045	96 813	91 673	5 141	203 822
Driftsutgifter	54 725	92 407	68 148	24 259	153 198
SUM DRIFTSUTGIFTER	145 769	189 220	159 821	29 400	357 020
Brukerbetalinger og andre inntekter	-105 341	-153 885	-103 266	-50 620	-247 228
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 003	-2 899	-205	-2 694	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-108 804	-157 259	-103 471	-53 788	-247 720
NETTO DRIFTSUTGIFTER	36 966	31 961	56 350	-24 389	109 300

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

Plan og byggesak har noe høyere driftsinntekter enn forventet, og vil ha fokus på tiltak for at selvkostområdet skal gå mot balanse.

Hos Eiendomsdrift har det vært uforutsigbar aktivitet både i positiv og negativ retning i perioden, og det er vanskelig å gi en presis prognose. Dette er eksempelvis en merkostnad i form av krav om tilbakebetaling til skatteetaten i form for mye mva-kompensasjon fra 2019. Dette utgjør kroner 625 000 av merforbruket.

Generelt har alle enheter fokus og god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter justeringer/tiltak der det har vært nødvendig. Revidert budsjett er til politisk behandling, og vil avhjelpe dersom vedtatt.

KULTUR



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,87%	4,09%	4,95%	3,97%	7,73%	11,7%	
Mai 2021	3,1%	7,71%	10,8%	2,6%	5,64%	8,24%	

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 334	17 341	16 777	564	36 999
Driftsutgifter	16 558	59 985	19 262	40 723	34 325
SUM DRIFTSUTGIFTER	32 892	77 326	36 039	41 287	71 324
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 461	-53 206	-12 958	-40 248	-31 273
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-580	-638	0	-638	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-14 120	-53 844	-12 958	-40 886	-31 273
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 771	23 482	23 082	401	40 051

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Ytringskultur:

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

Kulturavdelingen:

Det er mindreforbruk på grunn av permisjon og sykemelding. Det har vært stor aktivitet i Caroline og Festiviteten som gir ett godt resultat i mai.

Atlanten idrettspark:

Mindreforbruk på administrasjon.

Budsjettjustering

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

KOMMUNALTEKNIKK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Planlegging, utbygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Forvaltning, drift og tiltak for parker, lekeplasser og andre grøntanlegg, friluftsområder og badeplasser.
- Kommunens oppgaver etter forurensingslov, utslippstillatelser, forurenset grunn og andre miljøsaker.
- Oppgaver etter veglov, trafikkregulering og 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 mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	0,2%	3,48%	3,69%	4,56%	4,75%	9,3%	
Mai 2021	2,39%	2,32%	4,71%	2,29%	3,08%	5,38%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet i mai lavere enn for april, og trolig positiv utvikling/trend. Målet for KT er et sykefravær på under 5 %, og det kan bli vanskelig å oppnå i 2022. Årsaken til økt sykefravær hittil i år sammenlignet med fjoråret ser ut til å bero på noen flere langtidssykemeldte.

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 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	26 968	29 377	27 752	1 624	61 754
Driftsutgifter	11 438	9 310	32 381	-23 071	77 715
SUM DRIFTSUTGIFTER	38 406	38 687	60 134	-21 447	139 469
Brukerbetaling og andre inntekter	-53 598	-62 473	-51 870	-10 603	-124 488
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-420	-844	-205	-639	-492
SUM DRIFTSINTEKTER	-54 028	-63 317	-52 075	-11 242	-124 980
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-15 622	-24 630	8 059	-32 689	14 489

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ved årets slutt.

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

Vei, gatelyst, park og utenomhus:

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

VAF-ansvarene:

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

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

Avvik

Ingen avvik året sett under ett.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

Det er ikke behov for budsjettjustering.

PLAN OG BYGGESAK



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,72%	0%	1,72%	3,44%	1,41%	4,85%	
Mai 2021	1,28%	10,39%	11,67%	1,64%	9,35%	10,99%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 440	7 483	7 902	-418	17 418
Driftsutgifter	709	648	263	385	631
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 149	8 131	8 165	-34	18 049
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 460	-7 048	-5 066	-1 982	-13 009
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-481	-279	0	-279	0
SUM DRIFTSINNEKTER	-6 941	-7 327	-5 066	-2 261	-13 009
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 208	804	3 098	-2 295	5 040

Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 2,295 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et budsjettert merforbruk på 2,11 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 2,11 mill. kroner. Men, på grunn av vakanse og sykefravær, vil nok dette bli lavere enn forventet.

Avvik

Driftsutgifter: Ligger litt lavere (kroner 34 000) enn budsjettert. Skyldes vakanse på én planleggerstilling. Avviket skulle imidlertid vært større. Grunnen til at dette ikke slår inn er at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,11 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,9 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 2,229 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden, spesielt på byggesak. For 2022 så er det vedtatt nytt gebyrregulativ som skal bedre samsvaret mellom sakstype og tidsbruk. Enheten hadde håpet effekten av dette, det vil si lavere gebyrinntekter ville vist seg etter hvert inn i 2022. Gebyrinntektene ved planavdelingen og oppmålingsavdelingen har ikke avvik.

Tiltak og konsekvenser

Gebyrinntektene for byggesak er for høye. Det jobbes nå med sak om korreksjon av byggesaksgebyrene, med formål om å senke disse gebyrene. Endringer av byggesaksgebyret må på høring og vedtas av bystyret.

Budsjettjustering

Endringer av byggesaksgebyret vil medføre lavere byggesaksgebyr og inntekter.

EIENDOMSDRIFT



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	2,21%	4,07%	6,28%	3,23%	4,41%	7,64%	
Mai 2021	1,46%	8,81%	10,27%	1,59%	8,02%	9,62%	

Status og utviklingstrekk

Rapporten viser et fravær innenfor det akseptable. Likevel er det bekymringsverdig utvikling. Vi har noe langtidsfravær som ikke kan knyttes til arbeidsrelaterte forhold. Bekymringen er likevel press på de ansatte grunnet stor arbeidsmengde i forhold til bemanning, og det ser vi nå antydning til begynner å gi utslag i sykemelding.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	26 695	27 741	25 635	2 106	57 627
Driftsutgifter	21 335	15 618	11 109	4 509	28 209
SUM DRIFTSUTGIFTER	48 030	43 360	36 744	6 616	85 835
Brukerbetalinger og andre inntekter	-22 548	-27 616	-24 983	-2 633	-56 786
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 262	-768	0	-768	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-24 179	-28 859	-24 983	-3 876	-56 786
NETTO DRIFTSUTGIFTER	23 851	14 501	11 761	2 739	29 049

Resultat og årsprognose

Resultatet per mai 2022 viser et uriktig bilde, på grunn av at noe inntekter og kostnader for juni er medtatt. Reelt merforbruk som ikke er tatt med, er ca 2,6 millioner så det faktiske merforbruket er 4,5 mill. kroner.

Uventet kom det en merkostnad i form av krav om tilbakebetaling til skatteetaten i form for mye mva-kompensasjon fra 2019. Dette utgjør kroner 625 000 av merforbruket.

I merforbruket ligger det videre ca. kroner 848 000 i forsikringskostnader som skal fordeles på andre enheter.

Forsikringskostnader er økt med kroner 653 000 siden i fjor som det ikke er tilført ekstra midler for. Vi venter også forsikringsoppgjør på ca. 1 mill. kroner som kommer til fratrukk på merforbruket. I forbindelse med forsikring, var det også en forventning om at vi skulle få dekket deler av kostnader knyttet til utbetalinger av for mye innkrevd husleie til unge uføre. Det ble ikke dekket av forsikring, og Eiendomsdrift må bære hele kostnaden på i overkant av kroner 200 000. Det er innstilt på at ED får tilført kroner 490 000 i revidert budsjett 2022 til forsikringskostnader.

Det forventes at det også går gjennom i bystyret, og får effekt på fremtidig rapportering.

Videre er det et merforbruk på lønn på 2,1 mill. kroner, som i stor grad tilskrives koronarelaterte kostnader, per nå ca. 1,5 mill. kroner. Øvrige merkostnader lønn, skyldes vikartimer for sykefravær. Sykefraværet har økt noe.

I tillegg er det kostnader knyttet til Campustomten på kroner 265 000 som vi ikke har dekning for, men bør tilbakeføres fra salgssummen av tomten.

Reelt merforbruk er ca. 1,0 mill. kroner, forutsatt at ED får dekt koronarelaterte kostnader.

Det er ytterst vanskelig å gi en god årsprognose nå, men det forventes at vi vil dra med oss et merforbruk hele veien.

Avvik

Vi har ett reelt nedtrekk i rammen på kroner 780 000 i forhold til 2021. Det er en krevende øvelse å balansere dette inn i driften. I tillegg har vi noe tomgangsleie som virker inn, ca. kroner 781 000 så langt i år. I tillegg til tomgangsleie på boliger vi ikke får leid ut, har vi også adresser som står tomme grunnet ombygging eller at de venter på oppgraderinger. Løpende kostnader ruller og går like fullt i form av kommunale avgifter, grunnoppvarming med videre.

Tiltak og konsekvenser

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

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

Budsjettjustering

Det er ikke vedtatt endelig budsjettendring i perioden, men godkjent tilført 1,46 mill. kroner i formannskapet og forventes vedtatt i bystyremøte 16.6.

BRANN OG REDNING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Mai 2022	1,46%	1,62%	3,08%	3,86%	3,15%	7,01%	●
Mai 2021	2,2%	2,96%	5,15%	1,16%	2,45%	3,61%	●

Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes sykdom og følges opp etter gjeldende regler. Intet fravær er relatert til arbeidsmiljø eller andre forhold på arbeidsplassen. Sykefraværet totalt i år er økende og vil sannsynligvis øke ytterligere. Dette skyldes flere langtidsfravær hvor tilrettelegging av arbeidsoppgaver ikke er gjennomførbart.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Mai	Regnskap 2022 Mai	Budsjett 2022 Mai	Avvik Mai	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 608	14 871	13 606	1 265	30 024
Driftsutgifter	4 685	6 846	5 133	1 713	12 318
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 293	21 717	18 739	2 978	42 343
Brukerbetalinger og andre inntekter	-9 276	-3 542	-8 389	4 847	-21 672
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-260	-369	0	-369	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-9 536	-3 911	-8 389	4 478	-21 672
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 757	17 805	10 350	7 455	20 671

Resultat og årsprognose

Brann og redning forutsetter balanse ved årsslutt.

Avvik

Ett avvik på driftsutgifter skyldes naturlige svingninger i innkjøp og tillegg for helligdager osv. Enheten har også hatt uforutsatte utgifter med vedlikehold på kjøretøy og utstyr. Dette er utgifter som må følges opp med redusert forbruk resten av året. Dette er under kontroll. Lav inntekt skyldes at nabokommuner ikke er fakturert for deltakelse i vertskommunesamarbeidet NIBR. Dette vil bli fulgt opp og skyldes et etterslep på oppgaver som følge av langtidsfravær.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig ut over god kontroll og oppfølging gjennom året.

Ingen konsekvenser for tjenester til brukere/innbyggere, men en merbelastning på ansatte som må dekke flere arbeidsoppgaver enn normalt.

Budsjettjustering

Ingen budsjettjusteringer nødvendig.