



Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Månedsrapport

Februar 2022



Innholdsfortegnelse

Rådmannens kommentar	4
Partssamarbeid	4
Hovedverneombudets kommentar	6
VIRKSOMHETSSTYRING.....	7
Plansystemet.....	7
Planarbeid	7
Prioriterte planoppgaver	8
Øvrige planoppgaver.....	10
Styringsystemet	11
Mål- og resultatstyring	11
Internkontroll og risikostyring.....	12
Læring og forbedring	24
MENNESKELIGE RESSURSER	29
Sykefravær.....	29
ØKONOMI	31
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien	31
Spareprosjektet	31
Drift	32
Resultat per rammeområde.....	32
Rammeforutsetninger.....	33
POLITIKK OG ADMINISTRASJON	34
Kommunalsjefens kommentar	34
Sykefravær	34
Økonomi - drift	34
POLITISK STYRING	34
SENTRALADMINISTRASJON	35
Rådmannens kontor	35
Personalseksjon.....	36
Ikt	37
Økonomiseksjon.....	38
Servicetorg	38
FELLES AVSETNINGER	39
EKSTERNE ENHETER.....	40
OPPVEKST	41
Kommunalsjefens kommentar	41
Sykefravær	41
Økonomi - drift	41
PP-TJENESTEN	42

GRUNNSKOLER	43
Grunnskole felles	43
Allanengen barneskole	43
Bjerkelund barneskole	44
Dalabrekka barneskole	45
Rensvik barneskole	46
Dale barneskole	47
Frei barneskole	47
Gomalandet barneskole	48
Innlandet barneskole	49
Nordlandet barneskole	50
Atlanten ungdomsskole	51
Frei ungdomsskole	52
Nordlandet ungdomsskole	52
Voksenopplæring	53
BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN	54
BARN - FAMILIE - HELSE	56
HELSE OG OMSORG	58
Kommunalsjefens kommentar	58
Sykefravær	58
Økonomi - drift	58
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG	58
Forvaltning helse og omsorg	59
Helse og omsorg felles	59
SYKEHJEM	60
HJEMMETJENESTER	62
PSYKISK HELSE OG RUS	65
VELFERD	66
BO OG HABILITERING	67
STORHAUGEN HELSEHUS	69
TEKNISK OG KULTUR	71
Kommunalsjefens kommentar	71
Sykefravær	71
Økonomi - drift	71
KULTUR	72
KOMMUNALTEKNIKK	73
PLAN OG BYGGESAK	74
EIENDOMSDRIFT	75
BRANN OG REDNING	77

Rådmannens kommentar

Årets økonomiplan og handlingsprogram er nå implementert i virksomhetens planer for 2022. Til tross for at vi kunne putte 33 nye mill. kroner i banken i 2021, drar vi med oss et underskudd i forhold til budsjett. Dette kan utfordre realiseringen av nye investeringer og det må straks iverksettes tiltak slik at våre virksomheter holder budsjettene i 2022. Et vedvarende merforbruk over budsjett vil gjøre at vi i 2024 allerede kan få problemer med å regne hjem sykehjem og nye skoler.

Romjulen og de første månedene har vært preget av omfattende koronasmitte i samfunnet og vi har måttet iverksette omfattende personellendringer og overtidsarbeid for å holde tjenestene i gang. Når dette var på bedringens vei fikk vi en krig i fanget som kan medføre ytterligere press på våre tjenester gjennom store forventede flyktingestrømmer.

Heldigvis har ny regjering signalisert at videre koronarefusjoner også vil finne sted for vintersesongen 2022, og dette har blitt gjentatt i flere politiske fora i løpet av høsten og på nytt i vinter. Dette gjelder også refusjoner i forhold til mottak av flyktninger. Det er en dårlig start om nye utgifter til ankomne medfører et lavere tjenestetilbud til våre innbyggere.

Mens ledergruppen i vår fikk nye ansikter gjennom økonomisjef Wenche og kommunalsjef Olaug, har John Einar Skontoft nå startet som kommunalsjef for tekniske tjenester, service og kultur. Vi gleder oss til å ha en komplett ledergruppe på plass igjen for første gang siden pandemiens utbrudd.

Jeg vil starte årets første rapportering slik jeg avsluttet 2021; Vi kan stå foran Kristiansunds nye gullalder, med Campus, kulturhuset Normoria og høy aktivitet rundt våre eksisterende og nye næringsarealer. Det lover godt for vårt samfunn.

Klarer vi samtidig å være i budsjettmessig balanse vil vi også kunne bygge akkurat det vi har planlagt i økonomiplanen.

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: [21.10.2021](#)

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

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

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 22.02.2022
3. Akanutvalget. Sist møte i Akanutvalget 23.06.2021.

Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

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

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

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

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

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

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

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

Tiltak:

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

Tillitsvalgtordningen

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

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

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

Tiltak:

1. Rådmann har satt ned et partssammensatt utvalg for å a) synliggjøre dagens praksis b) reflektere over om dagens praksis er hensiktsmessig og i tråd med Hovedavtalen og c) fastsette ny praksis for tillitsvalgtordningen i Kristiansund kommune. Saken ble drøftet på kommunenivå den 25.01.2021.
2. Rådmann m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 25.02.2022
3. Det er gjennomført lokale forhandlinger i kap. 4, 5 og 3 høsten 2021.

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

Formålet med samarbeidet er å legge til rette for samarbeid og utvikling på arbeidsmiljøfeltet i Møre og Romsdal. Tiltak for å få til dette er Arbeidsmiljøkonferansen og samling for hovedverneombud.

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

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

Tiltak for å holde seg faglig oppdatert:

- Den årlige arbeidsmiljøkonferansen arrangeres 30. og 31. mars 2022.

Hovedverneombudets kommentar

I februar har vernetjenesten vært aktivt medvirkende på overordnet nivå i evaluering av Koronaavtalen. Ute på enheter og avdelinger er verneombudene blitt inkludert i varierende grad. Hovedverneombud har etterspurt verneombud sin deltagelse, og påvirket at kommunalsjefer etterspør i lederlinjen om verneombud sin deltagelse. Det er flere sider ved Koronaavtalen som kan påvirke det totale arbeidsmiljøet, og det er derfor viktig at verneombud får mulighet til å løfte frem arbeidsmiljøperspektivet i evalueringsarbeidet ved sitt verneområde.

I tillegg til dette har hovedverneombud deltatt inn i utarbeidelse av ny Arbeidsmiljø- og HMS-handlingsplan, ny prosedyre for saksbehandling av konflikt- og klagesaker og blitt tatt med på råd i planlegging av prosess knyttet til bygging av to nye skoler. Hovedverneombudet har også deltatt i høring av utkast til nytt arbeidsreglement.

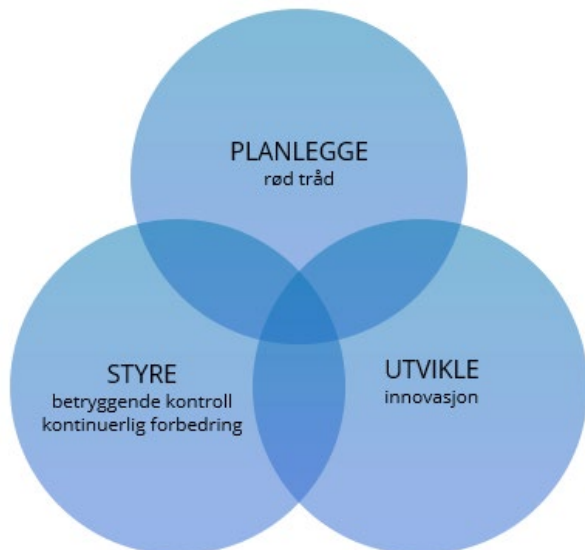
Februar har vært måneden for oppstart av ny runde med gruppeveiledninger for verneombud, og alle grupper med unntak av én har gjennomført i februar. Sykdom har ført til noe frafall i gruppene. Tema ved gruppeveiledning har blant annet vært avvik, presentasjon av utkast til ny prosedyre for saksbehandling av konflikt- og klagesaker og utfordringer knyttet til vold mot ansatte innen oppvekstsektoren og helse- og omsorgssektoren.

På slutten av måneden gjennomførte Arbeidsmiljøgruppa i Møre og Romsdal intervju med Drift- og vedlikeholdsavdelingen. Avdelingen er nominert til Arbeidsmiljøprisen i Møre og Romsdal 2022, og vernetjenesten ønsker dem lykke til.

VIRKSOMHETSSTYRING

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

Hovedelementene i virksomhetsstyring



Planlegge

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

Styre

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

Utvikle

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

Plansystemet

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



Oppfølging og utarbeidelse av planer skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

Planarbeid

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

Status

Flere planer i henhold til planstrategien er vedtatt og avsluttet, men ved oppstart av nytt år er 6 planer forsinket. Grunnen til forsinkelsen er mangel på ressurser og høyt arbeidspress. Det er kun arealplanen som følger fremdriftsplanen. Under øvrige planer er 2 planer meldt forsinket, og 2 planer følger fremdriftsplan og pågår.



Tiltak

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




Prioriterte planoppgaver

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





Kommuneplan










Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2018-01-25 2023-06-30	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	 Pågår Hovedutvalg plan og bygning vedtok å legge planforslaget ut på 2. gangs høring med endringer 31.1.22. Administrasjonen jobber med å innarbeide endringer, planen forventes lagt ut på ny høring i april. Sluttdato justert frem i tid.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet Samfunnsplanen vedtatt med tilleggforslag 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 Vedtatt i bystyret 7.10. 2021.
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum 2021	Revisjon 2013-03-02 2020-08-31 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	 Avsluttet Vedtatt i bystyret 26.8.21.
Kommunedelplan for kultur 2021-2030	Ny 2020-03-01 2021-12-31 2021-12-31	Kultur Stein Åge Sørli	 Forsinket Hovedutvalg skole, barnehage og kultur er vår styringsgruppe for arbeid med kulturplan, og i forrige møte stilte utvalget seg positive til å delta i et arbeidsmøte for å drøfte selve strategien og retningen i planen. Målet med det politiske/ administrative møtet blir å lande noen forslag til hovedstrategier som kulturplanen skal rette seg etter. Dette arbeidsmøtet blir avholdt 03.03.22.

Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Alkoholpolitisk bevillingsplan 2020-2024	Revisjon 2020-05-01 2020-06-18 2020-10-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Avsluttet Ny politisk sak ble fremmet i bystyret 1.10.20. Bystyret har godkjent planen.
Bibliotekplan	Ny 2022-05-02 2021-11-30 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	 Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Britt Engvig Hjelle	 Forsinket Pga. omdisponering av tjenestested ifb. med pandemi er planen forsinket.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31 2022-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Forsinket Revisjon av plan utsettes til 2023. Utsettelsen skyldes at vi har ingen ledig ingeniørkapasitet til å igangsette dette arbeidet nå.

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-02-03 2021-03-31 2023-06-21	Kommunalteknikk Maren Alvheim Aabak	 Forsinket Hovedutvalg for miljø, samferdsel og tekniske tjenester har vedtatt oppstart av plana i sak 4/22 3.2.2022. Oppstartsmøte med enhet for samfunnsutvikling skal holdes i mars. Deretter skal konsulent engasjeres for utførelse av deler av planarbeidet. Planen er planlagt ferdigstilt sommeren 2023.
Kompetanse- og lønnspolitiskplan	Revisjon 2020-06-01 2020-12-31 2021-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Strategisk kompetanseutviklingsplan (2019-2022) og Lønnspolitisk plan skal sees under ett. Arbeidet er startet (mai 2020). Pga. stort arbeidspress ble det vanskelig for personalsjef (leder av gruppen) å holde oppsatt framdriftsplan. Vi klarte ikke å holde mål om fullføring 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 2022-05-02 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Thorstein Holgersen	 Ikke påbegynt
Kunstplan	Ny 2022-05-02 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Eigunn Stav Sætre	 Ikke påbegynt
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-03-31 2020-08-27	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet Planen ble vedtatt i bystyret 27.8.2020.
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2020-12-31 2021-10-07	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Avsluttet Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2020-12-31 2021-06-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Forsinket ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-08-29 2022-08-31 2022-12-30	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Ikke påbegynt







Andre

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2022-2025	Revisjon 2021-05-01 2021-12-16 2021-12-16	Økonomiseksjon Wenche M. Eikeset	 Avsluttet Grunnlagsdokumenter utarbeidet, tre budsjettkonferanser avviklet og sak ferdig behandlet politisk. Revisjonen presenterer rapport for interimrevisjon i januar 2022.
Handlingsprogram 2023-2026	Revisjon 2022-05-02 2022-12-15 2022-12-15	Økonomiseksjon Wenche M. Eikeset	 Ikke påbegynt

Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

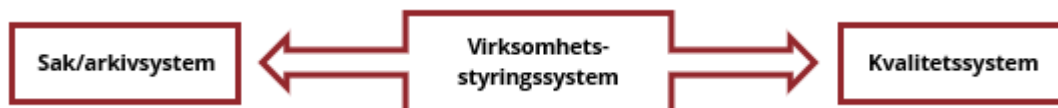
Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Grunnet stort arbeidspress utsettes arbeidet med revidering og prosessen starter opp igjen senest i begynnelsen av 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Kommunikasjonsplan 2022-2026	Revisjon 2021-10-01 2022-01-27 2022-05-01	Rådmannens kontor Ingunn Strand	 Pågår Kommunikasjonsplanen ble drøftet i Formannskapet. Det kom noen kommentarer fra politikere som ble implementert før kommunikasjonsplanen kom til Bystyret uken etter. Bystyret ville ha saken utsatt, og det kom forslag om at planen skal til ADMU. Neste ADMU er 22.mars 2022 og da skal kommunikasjonsplanen til behandling der.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-04-07	Rådmannens kontor Kristin Heggelund	 Pågår Olje- og energiplan er sendt ut på høring. Høringsfrist 30.03.2022
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk Elin Kamsvåg	 Ikke påbegynt
Smart plasthånderingsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-04-07	Rådmannens kontor Joanne Haigh	 Forsinket Planen er i gang, men er litt forsinket pga. andre oppgaver. Det er fortsatt planlagt at den skal behandles av hovedutvalg - miljø, samferdsel og tekniske tjenester 17.03.2022.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2022-11-30 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 Ikke påbegynt

Styringssystemet

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

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



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



Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

Status

Stratsys og Losen er blitt oppdatert i henhold til vedtatte organisatoriske endringer i perioden. I Stratsys er nødvendig opplæring til ledere, sakseiere, saksbehandlere og forfattere gitt fortløpende og månedlige oppfølgingsmøter med superbrukere er gjennomført. Losen er oppgradert til å ivareta automatisk oppretting av brukere, gjennom integrasjon med Visma HRM/AD.

Tiltak

Stratsys:

- Klargjort alle styringsmodeller for rapportering og oppfølging i forbindelse med skifte av år.
- Ferdigstilt månedsrapport for februar.
- Utarbeidelse av årsrapport for 2021 pågår, ferdigstilles innen utgangen av mars.
- Utarbeidelse av ledelsens gjennomgang pågår, ferdigstilles i løpet av april.
- Forbedring av systemfunksjonalitet pågår. Gjelder e-postvarsling av oppgaver på gjøremålsliste.

Losen:

- ROS-modulen er utviklet med muligheter for sammenstilling av ROS-analyser med samme tema samt oversikt over risikobildet i hele organisasjonen.
- Kurs i kategori-bygger gjennomført hos Compilo (leverandør av Losen); gir mulighet for selv å gjøre tilpasninger i avvikskategorier ved behov.
- Avvikskategorier innen ytre miljø er oppdatert og bedre tydeliggjort/synlig for å sikre avviksrapportering innenfor området.
- Pågående prosess med oppgradering, opprydding og bedre visualisering av dokumentstrukturen innen Helse og omsorg.
- Forbedret, visualisert dokumentstruktur for enheten kommunalteknikk gjennomført.

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.

Internkontroll og risikostyring

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

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

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

Statlige tilsyn

Status




Det er 11 pågående tilsyn, hvorav 6 er forsinket. 2 tilsyn ble avsluttet denne perioden.

Varslet tilsyn på kommunal beredskapsplikt er utsatt til høsten, på grunn av pandemien.



Tiltak

- Pågående arbeid med oppfølging av avvik og forbedringspunkter etter branntilsyn.
- Avvik innen ytre miljø er gjort mer synlig i avvikssystemet, for å sikre avviksrapportering på området.


Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Brann og redning Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	Kjell Inge Mathisen  Pågår Tidfestet handlingsplan ble sendt Arbeidstilsynet 19.01.22, med saksgang fram til ny brannstasjon er ferdig til innflytting, og alternativet ombygging av eksisterende stasjon fram til ferdigstillelse og innflytting. Arbeidstilsynet har gitt en utsatt frist til 01.09.2024.	PÅLEGG - Etablering av tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. Dokumentasjon kreves. 2024-09-01	Kjell Inge Mathisen  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 samfunnsikkerhet 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 Kontroll og oppfølging gjennomført. Mangler noe utskifting av ventiler samt funksjonstesting. Dette var forutsatt å gjøres med overhaling av eksisterende, men det viste seg ikke gjennomførbart. Vil bli utført innen kommende halvår. Det er avdekket at komponenter som var forventet gjenbrukt og rehabilitert må nyanskaffes i stedet. Gravearbeider pågår, belysning utført, klargjøringsinstruks er bestilt, trykktest og lekkasjesøk er bestilt, blikkenslager bestilles når gravearbeider er ferdig. Antatt ferdigstillelse i løpet av mars.



IKA Møre og Romsdal



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Kjell Inge Mathisen  Forsinket Det forventes fremdeles tilbakemelding/ gjennomgang etter at protokoller er sendt IKA MR.		

Norges vassdrags- og energidirektorat







Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR-2011-10-28-1058) 2020-10-29	Kjell Inge Mathisen  Pågår NVE har innvilget søknad om utsettelse av frist til 01.05.22 for første delrapport om retting av gjenstående avvik. Følges opp av KT.	AVVIK - Internkontrollsystemet oppfyller ikke formålet med å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av vassdragslovgivningen blir oppfylt. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes  Åpent Konsulent godt i gang med vurderinger og arbeid med rapport til NVE i samarbeid med vassdragsteknisk ansvarlig. Arbeidet med å rette aktuelt avvik er i rute innenfor frist.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for damsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		Merknad - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket


Mattilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Drikkevannbasseng 2021-10-05	Kjell Inge Mathisen  Avsluttet Tilsvar sendt tilsynet 21.1.22. Sluttvar fra Mattilsynet 30.01.22 om innfridd vedtak og tilsyn avsluttet.	PÅLEGG - Oppdatering av ROS analyse og skriftliggjøring av prosedyrer og planer 2022-02-01	Eivind Raanes  Lukket










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









Statsforvalteren

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Rådmannens kontor Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-01-01	Torbjørn K Sagen  Utsatt Det er mottatt forhåndsvarsel per telefon om at tilsyn er utsatt til tidlig høst 2022. Skriftlig informasjon er ventet om kort tid. Sluttdato endres til 31.oktober.		
Kommunalteknikk Overordnet styring og planlegging innenfor avløp 2021-09-20	Kjell Inge Mathisen  Pågår Tilsynet er en del av den landsdekkende avløpsaksjonen i regi av Miljødirektoratet. Avvik er rettet og tilsvar sendt tilsynsmyndighet.	AVVIK - Det føres ikke avvik på ytre miljø 2022-04-30	Eivind Raanes  Lukket Vi har gjort en rekke tiltak for å rette opp avviket. Rapporteringsmåten i kvalitetssystemet (avviksmodulen) er endret og forbedret. Det sikrer at heretter blir avvik som gjelder ytre miljø vesentlig klarere, mer synlig og dermed lettere tilgjengelig. Det er opprettet en egen prosedyre om avviksrapportering avløp som er satt på leseliste til de ansatte. Prosedyre er også gjennomgått på avdelingsledermøte i februar.
Helse og omsorg Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson  Pågår Plan for lukking er sendt tilsynsmyndighet 01.02. Forbedringsarbeid pågår fortløpende i tråd med fremdriftsplanen.	AVVIK - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  Lukket Malverktøy er oppdatert i Profil, kommunens helsesystem. Samt oppdatert kommunens hjemmeside og digitale søknadskjema er på plass.
		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 Rutiner og saksgang er oppdatert og blir kvalitetssikret via kvalitetssikring av kommunalsjef og kommunens kvalitetssystem.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		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 Ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten: Veileder til lov og forskrift vil bli fulgt. 1. Formål og virkeområde 2. Styringssystem - ansvar og definisjon 3. Omfang og dokumentasjon 4. Planlegge 5. Gjennomføre 6. Evaluere 7. Korrigere


KSU som tilsynsmyndighet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Eiendomsdrift Branntilsyn - Innlandet barneskole 2022-03-03	Kjell Inge Mathisen  Ikke påbegynt		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	Kjell Inge Mathisen  Pågår	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  Åpent Det er oversendt henvendelse til hjemmesykepleie om kartlegging av beboere og rømningsevne.
		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 Brannøvelser er planlagt gjennomført i løpet av mai
Eiendomsdrift Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	Kjell Inge Mathisen  Ikke påbegynt		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Frei sykehjem 2021-08-31	Kjell Inge Mathisen  Forsinket Det er mottatt tilfredsstillende tilbakemelding på tilsynsrapport på vår plan om retting av avvik. Avvik er rettet, gjenstår et forbedringspunkt.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at røyk – og branncellebegrensede bygningsdeler er intakte og ikke svekket av hull, samt at konstruksjoner hvor det er krav om brannmotstand virker som forutsatt. 2021-10-08	Tormod B. Skundberg  Lukket Dette er nå utbedret.
		MERKNAD - Utfordring med utvendig rømning fra post 3. Det er vanskelig for de ansatte å flytte beboerne på utsiden da det er kun en plen og delvis grusvei på langs med bygget som må benyttes. I dag kommer de seg rett utenfor, men ikke lenger. 2021-10-08	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Vurdert mulighet for å asfaltere gangveien rundt bygget. Budsjettsak.
		MERKNAD - Brannalarmanlegg: De som jobber på bygget syns det er dårlig oversikt på orienteringsplanene. Plansjene er veldig små og lite lesbar. Det bør utarbeides nye som viser tydelig hvilken varsler som er utløst. 2022-03-31	Tormod B. Skundberg  Lukket

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Eiendomsdrift Branntilsyn - Grunden omsorgsboliger 2021-04-05	Kjell Inge Mathisen  Avsluttet Det er bevilget tiltaksmidler i 2022, for noen utbedringsarbeider som startes opp så snart det foreligger resultat av kartleggingsarbeider og arbeidet er utlyst og kontrahert. Tilsynsmyndighet anser tilsyn for avsluttet med tilfredsstillende tilbakemelding fra oss.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvare nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr.1892 eller senere byggeregler. 2022-12-31	Tormod B. Skundberg  Lukket De prekære avvikene er lukket. Det foreligger noen utbedringsbehov som vil pågå fortløpende i 2022. Det er vurdert trygt å bo i boligene inntil arbeidene er fullført.
		MERKNAD - Ståldør som sitter på holdemagnet inn til fellesareal/stue i 1. etasje må justeres, da denne ikke lukker tilfredsstillende. 2021-05-07	Tormod B. Skundberg  Lukket
Eiendomsdrift Branntilsyn - Bergan omsorgsboliger og boligfellesskap 2021-08-17	Kjell Inge Mathisen  Forsinket Arbeid pågår med lukking av avvik. Forventes slutført innen 31.03.2022.	AVVIK - Bergan omsorgsboliger, 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 Arbeidet pågår.
Eiendomsdrift Branntilsyn - Rokilde omsorgsbolig 2021-09-16	Kjell Inge Mathisen  Forsinket Gjennomførte branntilsyn fulgt opp av enhet eiendomsdrift. Samarbeid mellom brukere av bygningsmasse og eier, representert ved Eiendomsdrift.	AVVIK - Virksomhet/ bruker har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2021-11-06	Tormod B. Skundberg  Lukket
		MERKNAD - Rokilde, I henhold til evakueringsplan skal det foreligge en rutine for bistand fra Kringsjø eller Storhaugen. Uklart om denne finnes. 2021-11-06	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Pågående endring av rutiner.

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 kontantytelser fra folketrygden under opphold i kommunal helse- og omsorgsinstitusjon og i helseinstitusjon i spesialisthelsetjenesten	Siv Iren S. Andersson  Pågår Rutiner oversendt til Revisjonen. Avventer videre behandling/oppfølging derfra		

Status

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

Politiske vedtak

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

Status

Det ble behandlet totalt 20 saker i formannskapet og bystyret i løpet av januar og februar. Av disse er 18 avsluttet, mens 2 er pågående. I tillegg pågår det 3 saker fra 2021.


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

Tiltak


- Forbedring av systemfunksjonalitet pågår. Gjelder sortering av saker i styringsmodellen.






Bystyret

2021-11-18

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


2022-01-27

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
2/22 Nordmøre Interkommunale Innkjøpsamarbeid, ny organisasjonsform	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.
3/22 Månedrapport for oktober og november 2021	Månedrapportering for oktober og november 2021 vedtas.	Vibeke Grønvik (Rådmannens kontor)  Avsluttet Vedtatt uten merknader.
4/22 Betalingssatser Remidt 2022	- Bystyret vedtar forslag til betalingssatser fra ReMidt IKS til renovasjons- og slamgebyr 2022 for Kristiansund kommune. - -Bystyret ber om en evaluering av renovasjonsordningen ReMidt IKS. Saken sendes til Hovedutvalg for Miljø, samferdsel og tekniske tjenester. Bystyret ber ReMidt IKS om bedre saksunderlag for framtidige politisk behandlinger.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt og anmerkning tatt til etterretning fra administrasjonens side. Evaluering av renovasjonsordning knyttet til Remidt IKS vil bli fulgt opp i egen sak fra teknisk sektor.


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
6/22 Utredning av regionstilhørighet - sluttbehandling	1. Kristiansund vil jobbe for et styrket samarbeid på Nordmøre, der Kristiansund er regionsenter i tråd med Bystyrets tidligere føringer. 2. Kristiansund skal ikke starte prosessen med å søke om endret tilhørighet fra Møre og Romsdal fylke til Trøndelag fylke.	Toril Skram (Rådmannens kontor)  Avsluttet Vedtaket er iverksatt.
8/22 Bosetting av flyktninger 2022	Kristiansund kommune imøtekommer anmodning fra IMDI om å bosette 30 flyktninger i 2022	Nelica Cemalovic (NAV)  Avsluttet Vedtaket er effektivt, sendt til direktoratet og registrert i NIR (nasjonalt introduksjonsregisteret). IMDi har fått beskjed om at Kristiansund kommune har vedtatt om å ta imot 30 flyktninger i 2022. I tillegg er det KS og Fylkeskommune orientert.
9/22 Arbeids- og økonomiske vilkår for folkevalgte 2022-2024	Bystyret i Kristiansund vedtar vedlagte forslag til Arbeids- og økonomiske vilkår for folkevalgte. Godtgjøringsreglementet gjøres gjeldende fra 27.01.2022 til 01.01.2024.	Toril Skram (Rådmannens kontor)  Avsluttet Vedtaket er iverksatt.
5/22 Budsjettjustering - 1 - 2022	Bystyret vedtar budsjettendringene slik det går fram av bevilgningsoversiktene for drift.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
7/22 Kommunikasjonsplan 2022 - 2026	Saken utsettes.	Ingunn Strand (Rådmannens kontor)  Pågår Kommunikasjonsplanen ble drøftet i Formannskapet i januar. Det kom noen kommentarer fra politikere som ble implementert før kommunikasjonsplanen kom til bystyret uken etter. Bystyret ville ha saken utsatt, og det kom forslag om at planen skal til ADMU. Neste ADMU er 22.03.22 og da skal kommunikasjonsplanen til behandling der.

Formannskapet


2021-12-07


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
72/21 Søknad om kommunal overtakelse av Freihallen	Saken ble utsatt av HU SBK 01.12.2021, og ble derfor ikke behandlet av formannskapet nå.	Britt Engvig Hjelle (Kultur)  Pågår Eiendomsdrift og kultur jobber med overtakelseskontrakt.

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 (Rådmannens kontor)  Pågår Saken har fått ny dreining etter at ny informasjon har fremkommet. Rådmannen vil komme tilbake til formannskapet med ny informasjon i løpet av mars.

2022-01-18




Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
2/22 Kartlegging av friluftslivets ferdslsårer	Saken trekkes, og sendes til hovedutvalget for skole, barnehage og kultur. Saken sendes tilbake til formannskapet når saken er ferdig behandlet fra riktige råd og utvalg. Kartet som mangler må legges ved.	Britt Engvig Hjelle (Kultur)  Pågår Det er ikke noe kart som vedlegg til saken, men en veileder for hvordan arbeidet skal legges opp. Veilederen er lagt med som et eget vedlegg.

3/22 Kristiansund Soroptimistklubb: Søknad om støtte til landsmøte i Kristiansund.	Formannskapet vedtar rådmannens forslag om å støtte Kristiansund Soroptimistklubb med kr. 20 000 i forbindelse med at klubben skal være vertskap for soroptimistenes lands- og representantskapsmøte 10. – 12. juni 2022. Midlene dekket over formannskapets pott for tilleggsbevilgninger.	Stein Åge Sørli (Kultur)  Avsluttet Er utbetalt via politisk sekretariat 02.02.22.
--	---	--






2022-02-15

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
9/22 Rullering av Handlingsplan idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv 2022-2025	Formannskapet vedtar vedlagt Handlingsplan for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv for perioden 2022-2025, samt prioritering av spillemiddelsøknader for 2022.	Britt Engvig Hjelle (Kultur)  Avsluttet Saken er ferdigbehandlet.
11/22 Debattheft 2022 – På samme lag	Formannskapet tar saken til orientering og slutter seg til innspillene til KS Debattheft 2022, med følgende endringer: De 2 siste avsnittene under spørsmål 2, side 3, tas ut. Tillegg til punkt 1 (Bærekraftig), nytt punkt: - Fagarbeidere er en viktig del av kommunens tjenestetilbud og vil alltid være viktig for å bidra til utdanning og sørge for attraktivitet og kompetanse innenfor disse fagfeltene.	Arne Ingebrigtsen (Rådmannens kontor)  Avsluttet Endringene er tatt til etterretning og implementert i kommunens oversendelse til KS og den videre prosessen.

Verbalforslag

Vedtak	Saksbehandler og status
1. Skolestruktur. a. Ny barneskole til erstatning for Dalabrekka og Gomalandet skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2025. Rådmannen bes fremlegge en snarlig sak om alternative plasseringer og økonomiske konsekvenser ved lokalisering av ny barneskole, enten på Goma-tomta eller ved en omdisponering og ombygging knyttet til Atlanten ungdomsskole. b. Ny barneskole til erstatning for Bjerkelund og Rensvik skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2026.	Olaug Haugen (Rådmannens kontor)  Pågår I samarbeid mellom Eiendomsdrift og Oppvekst er realisering av nye barneskoler på Gomalandet og på Frei nå startet opp. Det jobbes parallelt med ny skole på Gomalandet og på Frei, selv om realiseringstidspunktet ligger med et års mellomrom i økonomiplanen. Mål i prosjektmandatet er justert noe av rådmannen 06.12.21. Styringsgruppe og prosjektgruppe ble konstituert 26.01.22. og Bystyret orientert 27.01.22. Prosjektleder er operativ fra 01.02.22. Prosjektgruppe, medvirkningsprosesser og framdriftsplan er under arbeid. Eksterne rådgivere er kontrahert i februar -22. Dette er Norconsult AS. Medvirkning fra HTV og HVO er opprettet.
2. Heltid/Deltid. a. Opprettelse av et trepartssamarbeid som skal se på en revidering av prinsippene for heltidskultur, jf. innhold i HTA 2020-2022, som omhandler heltidskultur. Retningslinjer/prinsipper skal utarbeides med formål om å øke antall heltidsansatte. Det må utarbeides en milepælsplan med en tidsramme gjerne med en ramme på 5-8 år, lik Fredrikstad kommune sin modell. b. Heltidskultur. Viktigheten av at ansatte jobber heltid må forankres i alle ledd i kommune. Politisk, administrativt og blant de ansatte. HMS-gruppene på den enkelte enhet vil ha en viktig rolle i dette. c. Se på utlysningsspraksis for heltidsstillinger. HTA sier at dette skal være drøftet innen 1. juni 2021. Alle nye stillinger lyses ut som 100%. d. Se på arbeidstidsordninger. Ansatte skal involveres i prosessene fra dag en. e. Arbeidstidsordningene som skal prøves ut, skal være helsefremmende. f. Utarbeidelse av et belønningssystem for å stimulere ansatte til å arbeide flere helgetimer. g. Se på mulighetene for kompetanseheving i tråd med de behov som til enhver tid trengs. Målsettingen med kompetanseheving må være å utvikle målrettede tiltak for å bidra til kompetansen vi trenger.	Synnøve Tangen (Personalseksjon)  Forsinket Saken sees på som en del av arbeidet med ny kompetanse- og lønnspolitisk plan.
3. Rekruttering. - Det foreslås at det utredes å opprette en bemanningsenhet som bør styres sentralt i kommunen. - Alle som er ferdige med lærlingetiden sin i Kristiansund	Synnøve Tangen (Personalseksjon)  Pågår

Vedtak	Saksbehandler og status
<p>kommune, og har fått autorisasjon i enheten, samt andre unge med ønsket kompetanse skal være målgruppen i bemanningsenheten.</p> <p>- I denne enheten kan det rekrutteres inn relativt unge helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Stillingene kommer i takt med at ansatte går av med pensjon, og vi sikrer oss fremtidig rekruttering.</p> <p>Tanken er at de er i bemanningsenheten i 1-2 år før de går inn i stillinger i områder de ønsker å være knyttet til. Det må selvfølgelig være en plan over hva de skal brukes til, hvilke typer fravær skal de dekke opp osv. Unge nyutdannede personer, trenger erfaring i faget sitt, og det kan vi tilby de i en bemanningsenhet.</p> <p>Stillingsstørrelsene i en bemanningsenhet må være 100 %.</p> <p>For å skape interesse for en bemanningsenhet, må det informeres ut til lærlinger når de søker på lærlingeplass om hva dette er og at de kan søke på stillinger i denne ved endt læretid. Vi må også selge inn dette ved høyskolene for å rekruttere sykepleiere og vernepleiere.</p>	<p>Saken sees på som en del av arbeidet med Kompetanse- og lønnspolitisk plan.</p>
<p>9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie?</p> <p>Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avdelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig bes administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).</p>	<p>Kjell Inge Mathisen (Rådmannens kontor)</p> <p>! Forsinket</p> <p>Forsinket på grunn av kapasitetsutfordringer. Kartlegging foretatt. Størstparten av biler er i leasingkontrakt, som så langt fungerer godt.</p>
<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> <p>- Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon.</p> <p>- Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus.</p> <p>- Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.</p>	<p>Kjell Inge Mathisen (Rådmannens kontor)</p> <p>! Forsinket</p> <p>Forsinket pga. stor arbeidsmengde hos e-drift.</p>
<p>13: Vi ber rådmannen sette opp en sak for HU næring og omstilling ila januar 2021 angående muligheten for å få bygd ut Kvernberget flyplass til en CARGO flyplass for Midt Norge.</p>	<p>Wenche M. Eikeset (Rådmannens kontor)</p> <p>! Forsinket</p> <p>Saken er satt på dagsorden for HU næring og omstilling, og som referatsak til bystyret. HU har fremdeles prosess ift utredning av CARGO flyplass.</p>
<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>● Ikke påbegynt</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>● Ikke påbegynt</p>

Vedtak	Saksbehandler og status
<p>FS 2b. Bystyret ber rådmannen komme tilbake med en sak om situasjonen i PPT:</p> <p>- Bystyret ber om en oversikt over budsjetttrammen til PPT. - Bystyret ber om en oversikt over bemanningssituasjonen i PPT.</p>	<p>Olaug Haugen (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur har bedt om framlegging av en orienteringssak om det spesialpedagogiske arbeidet i kommunen. Denne saken blir lagt fram i hovedutvalgsmøte 23.03.22. I den saken inngår orientering om PPT i tråd med bystyrets spørsmål.</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 støttsuavhengig. Dette vil kunne flytte beslutning om hvor de statlige arbeidsplassene skal være lokalisert fra de enkelte etater ned til den enkelte statsansatte. For Kristiansund kommune bør det jobbes for at statsansatte som ønsker å være lokalisert i Kristiansund etter en slik modell møtes med infrastruktur og fasiliteter som bidrar til at et slikt ønske kan realiseres. Dette vil bl.a. konkret bety at det er mulig å ha sin arbeidsplass i et kontorfellesskap med tilrettelegging for kontakt, både med egen etat og andre ansatte i et fellesskap.</p> <p>Bystyret anmoder administrasjonen legge fram en plan for hvordan statsansatte med ønske om å være lokalisert i Kristiansund skal møtes, herunder hvordan det skal tilrettelegges for at disse ansatte kan få realisert sitt ønske.</p>	<p>Arne Ingebrigtsen (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Etter initiativ fra Sparebank1 Nordvest jobbes det med å etablere et senter for fjernarbeidere i våre felles eide lokaler i Teknoport Kristiansund. Dette vil tas med som en del av utredningen av hele bildet knyttet til statlige arbeidsplasser med delvis arbeidssted Kristiansund.</p>
<p>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>Saken er ikke startet opp enda.</p>
<p>HO 2. Sundbåt</p> <p>Oversendes alle hovedutvalgene:</p> <p>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.</p> <p>Som kommune må vi løfte frem sundbåten. Derfor ber vi om at alle hovedutvalgene ut ifra sitt ansvarsområde tar opp til diskusjon sundbåtens rolle enten det er som transportør, kulturbærer, reiselivsmål eller andre synergier for kristiansundssamfunnet og at administrasjonen deretter legger frem sak om hva kommunen vil for sundbåtens framtid.</p>	<p>Kjell Inge Mathisen (Rådmannens kontor)</p> <p> Ikke påbegynt</p> <p>Utredning ikke på startet.</p>
<p>HO 3. Helse</p> <p>Oversendes Hovedutvalg Helse og omsorg:</p> <p>Vi skal innta en proaktiv rolle i utviklingen av SNR Kristiansund, sier vi i Kristiansund kommune sin handlingsplan for 2022-2025 på s.60. Venstre mener at administrasjonen snarest må legge frem en konkret fremdriftsplan for dette arbeidet. Målet må være at best mulig faglig kompetanse sikres til SNR Kristiansund innenfor de spesialitetene som skal ligge her. Det må svares ut hvilke tjenester mener vår kommune at SNR Kristiansund skal ha, hva de andre kommunene med nedslagsfelt SNR Kristiansund mener, og hvilke tjenester har Helse Møre og Romsdal så langt tenkt lagt til SNR Kristiansund. Det må tydeliggjøres hvordan samhandling mellom spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjeneste skal realiseres med vekt på å videreutvikle mellomnivået, hvordan tverrfaglighet realiseres, og hvordan vi kan oppnå rekruttering gjennom gode praksisplassordninger. Administrasjonen bes legge frem en konkret plan for å nå målet om å være proaktiv i utviklingen av SNR Kristiansund som svarer ut punktene over, og angi tidsplan og hvilke ressurser som trengs.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Rådmannens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Oversendelsesvedtaket er tatt inn i Hovedutvalget for helse og omsorg 2. mars.</p>

Vedtak	Saksbehandler og status
HO 4. Kommunen må få fart med Brannmuseet Oversendes Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur.	Kjell Inge Mathisen (Rådmannens kontor) ● Ikke påbegynt Tidligere utredet av kulturenheten. På grunn av lav bemanning er saken ikke påstartet.
Uttalelse fra Kristiansund bystyre: Bystyret i Kristiansund krever at regjeringen innfrir løfter om at kommunene skal få dekket 100% av kostnadene i forbindelse med korona-epidemien. Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon) ▶ Pågår Kostnadene for 2021 rapporteres i starten av mars til KS. Avvik på 147.000 kr i forhold til kompenserte utgifter vil bli fulgt opp i forbindelse med rapportering til instanser. Rapporteringen til KS vil presenteres arbeidsgruppen staten ned.

ROS-analyser

Status

	2020	2021	Per 28.02.22
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	6

Tall fra 2020 og 2021 kan avvike noe, da enkelte ROS-analyser har status under utarbeiding og noen er gjennomført i opplæringsøyemed (test) og vil måtte bli slettet.

Det er igangsatt 6 ROS-analyser denne perioden som omhandler blant annet HMS, vold og trusler, kompetansebehov for assistenter samt velferdsteknologi. I tillegg er det flere pågående ROS-vurderinger, som blir fortløpende oppdaterte med vurdering av risikobilde etter gjennomførte tiltak. Det trengs en opprydding av ROS-modulen, i analyser som var planlagt, men ikke igangsatt, grunnet ansattendringer. I tillegg er flere benyttet som test under opplæring. ROS-modulen blir stadig utviklet med nye funksjoner og bedre oversikt over kritiske risikoer. Informasjon om disse vil bli kommunisert i den fortløpende opplæringen/veiledningen.

Tiltak

Gjennomførte tiltak:

- Veiledning/opplæring til
 - kompetanseleder, Personalseksjon
 - avdelingsleder, Bo og habilitering

Pågående tiltak:

- Mal for ROS-vurdering innen vold og trusler under utarbeiding, skal gjøre det enklere for enheter å ta i bruk.
- Opprydding i antall ROS-analyser som ikke er igangsatt.

Planlagt tiltak:

- Opplæring for ledergruppe - Bo og habilitering og Plan og byggesak.

Dokumentasjon

Status

	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 28.02.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1310	1339	186
Antall slettede dokumenter	197	416	56
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	217

Det er fremdeles et stort antall dokumenter som ikke er blitt reviderte innen frist.

Sektorvis fordeling av dokumenter på overtid:

- Politikk og administrasjon: 33
- Oppvekst: 40
- Helse og omsorg: 75
- Teknisk og kultur: 69

Følgende enheter har flest dokumenter over frist:

- Skoler og barnehage: 25
- Kommunalteknikk: 25
- Personalseksjonen: 22
- Storhaugen helsehus: 22
- Plan og byggesak: 17
- Barn-familie-helse: 15

Mengden dokument som skal revideres er svært stor i forhold til kapasiteten administrativt. Det bør derfor vurderes ytterlige tiltak for å holde kvalitetssystemet ajour.

Tiltak

- Kommunalsjefer følger fortløpende opp arbeidet i enhetene.
- Kartlegge og fordele ansvar bedre, der forfattere har store mengder dokument.
- Ledergruppen skal vurdere flere tiltak for å redusere antall dokumenter på overtid.

Avvik

Status

497 avvik ble rapportert denne perioden, fordelt på 233 avvik i januar og 264 avvik i februar. Dette er lik trend som tidligere, med snitt på 200-250 antall avvik per måned. 364 avvik er lukket mens 133 avvik fortsatt er under behandling.

Helse og omsorg har høyest rapporteringskultur. Oppvekst har hatt en positiv trend med liten økning i rapporteringskultur. De øvrige sektorene har fremdeles potensiale for forbedring av kultur for rapportering av avvik/uønskede hendelser som viktig grunnlag for forbedringsarbeid.

Positiv trend med høyere andel avvik som lukkes med tiltak denne perioden.

Rapporterte avvik (antall)	2019	2020	2021	Februar 2022
Politikk og administrasjon	30	41	30	5
Oppvekst	234	128	188	49
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	430
Teknisk og kultur	73	77	54	13
Totalt	4 010	3 049	3 111	497

Fordeling hovedkategori / alvorlighetsgrad (antall)	2020			2021			Per 28.02.22		
	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy
Tjeneste/bruker	1371	718	200	1 832	497	25	287	64	1
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	64	35	1
HMS	566	258	69	616	203	16	99	31	2
Personvern/informasjonsikkerhet	12	18	5	35	16	2	3	4	0

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

Behandling (prosent)	2019	2020	2021	Februar 2022
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	34
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	66

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

Tiltak

Gjennomførte tiltak:

- Opplæring/veiledning i avvikssystemet gjennomført for;
 - nytilsatt kommunalsjef Oppvekst
 - ny enhetsleder Forvaltning helse og omsorg og enhetsledere Storhaugen helsehus, Sykehjem
 - rektor Nordlandet barneskole
 - nye avdelingsledere Dale barneskole, Sykehjem og fellestjenester, Kommunalteknikk og avdelingsleder Psykisk helse og rus
 - ny fagrådgiver Oppvekst
 - ledere Eiendomsdrift
 - ansatte og leder Kulturskolen
- Autotiltak innført ved avvik med middels eller høy alvorlighetsgrad, innebærer at det er obligatorisk med tiltak i disse avvikene.
- Oppfølging av avvikshåndtering etter tilsyn med ansvarlige ledere.
- Samhandlingsavvik (avvik knyttet til samhandling med helseforetaket) lagt inn i systemet som predefinert avvik, og som egen underkategori, for enklere utfylling for melder og muligheter for uttak av egen statistikk.

Planlagte tiltak:

- Opplæring/veiledning av ledere Sykehjem og fellestjenester i avviksstatistikk og oppfølging tiltak.
- Kvalitetsrådsmøte i enhet Hjemmetjeneste.
- Opplæring ny kommunalsjef - sektor Teknisk og kultur.

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 gjennomført 3 undersøkelser i perioden. I tillegg ble det i januar gjennomført innbyggerhøring i forbindelse med folkeavstemningen om regionstilhørighet.

Resultater og forbedringspunkter fremgår av tabellene under.


Tiltak

- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.


Brukerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Innlandet barneskole Elever 95%	Spekter - læringsmiljøundersøkelse  Avsluttet Ingen § 9a saker Enheden jobber videre med resultatene for å ivareta et trygt og godt læringsmiljø.
Rensvik barneskole Elever 90 %	Spekter - læringsmiljøundersøkelse  Avsluttet Ingen § 9a saker

Innbyggerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Politikk 23,2 %	Høring i forbindelse med folkeavstemning om regionstilhørighet  Avsluttet Høringen ble gjennomført av Norsale på vegne av Kristiansund kommune. Det ble sendt ut SMS til 6 000 innbyggere. Av de som svarte, sa 52,3 % at de har høy tilhørighet til Møre og Romsdal. Det var 26 % som svarte at de har lav tilhørighet til Møre og Romsdal. Det var 33 %, av de som svarte, som sa de har høy tilhørighet til Trøndelag og 46 % som har lav tilhørighet til Trøndelag.

Internundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Storhaugen helsehus Ansatte i døgndrift 30 %	Evaluering arbeidstid turnus  Avsluttet Evaluert etter 6 mnd drift med langvakter hver 4. helg, følges opp i HMS gruppe.

10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse

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

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

Tidsplan for medarbeiderundersøkelsen 2021

Arbeidet med medarbeiderundersøkelsen er delt inn i tre hovedfaser:

1. Forberedelser (november 2020 - august 2021).
2. Gjennomføring (september 2021).
3. Oppfølging (oktober - desember 2021).








Følgende aktiviteter er gjennomført

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

Følgende arbeid pågår nå i den enkelte enhet/avdeling

- I løpet av høsten/vinteren-2021/våren-2022 vil de ansatte få presentert resultatene for sin enhet/avdeling av nærmeste arbeidsgiver/leder. Ansatte skal:
 - velge ut faktorer de ønsker å jobbe videre med
 - sette mål for utviklingsarbeidet
 - lage en handlingsplan basert på prioriterte tiltak

Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Kristiansund kommune Systemrevisjon - Losen 2022-01-10	Anne Britt Utheim  Pågår Systemrevisjon påstartet. Innebærer uttak av automatisk genererte rapporter i kvalitetssystemet og som vil gi informasjon som kan benyttes til forbedringsarbeid.	Oppdrag over frist 2022-06-30	Anne Britt Utheim  Resultat foreligger ikke
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson  Pågår Forbedringsarbeidet er påbegynt.	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelingsledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		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 Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utilgjengelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht. lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta 😊 Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta 😊 Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematisk kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta 😊 Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta 😊 Åpent Avviksbehandling er påbegynt, men vi har måttet utsette noe arbeid grunnet covid og generelt høy arbeidsmengde i enheten på nyåret. Det er påstartet ROS-analyse der avvikene er tatt inn. Arbeidsgruppe er etablert og det er startet med innlegging av risikofaktorer.
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson 😊 Åpent Rapport mottatt, og plan for forbedring er laget. Vil bli jobbet med i løpet av første halvår 2022
Rådmannens kontor Varslingsplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser og andre meldeplikter. 2020-08-01	Siv Iren S. Andersson 🚫 Forsinket Det gjenstår å få verifisert at ansatte får brukt ny løsning for tilgang til kvalitetssystemet	Merknad - Sikre avvikskategorier i henhold til varslings- og meldeplikter. 2021-02-28	Anne Britt Utheim 😊 Lukket
		Merknad - Gjennomgå og sikre god varslingsrutine hjemlet i arbeidsmiljøloven 2020-12-31	Synnøve Tangen 😊 Lukket

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
		AVVIK - Leger og helsepersonell tilknyttet legetjenester og kommunal legevakt benytter Losen i liten grad. 2021-02-28	Elisabeth K. Sandstad 😊 Lukket IT avdelingen har sørget for en tilpasset brukerløsning slik at alle AMK brukere nå har tilgang til Losen via Citrix.
		AVVIK - Ikke alle meldeplikter innen kommunale helsetjenester er implementert. Oppdatere prosedyre. 2021-02-28	Siv Iren S. Andersson 😊 Lukket

Status

2 internrevisjoner pågår; hvorav 1 er forsinket. I tillegg er det påbegynt en systemrevisjon som utgjør en del av den årlige systemgjennomgangen av kvalitetssystemet. Her vil man ved hjelp av ulike systemrapporter hente ut informasjon om bruk av systemet i forbedringsarbeid.

Ledelsens gjennomgang

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

Kvalitetsmål

Mål	Per 28.02.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	34
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	217

Status

2 møter gjennomført denne perioden, med fokus på kvalitetsmål og oppfølging av forbedringspunkter. Det er stor grad av måloppnåelse når det gjelder tiltak i avvikene. Enhetene er blitt flinkere til å gjennomføre forbedringer i forbindelse med avvik/hendelser. Det er viktig at rådmannens ledelse fortsatt følger opp enhetene på området. Det er fremdeles stor mengde dokumenter som ikke er blitt reviderte innen frist, selv om antallet synker fortløpende. Mange dokumenter på revisjon også i kvartal 1 gjør at det ikke vil være sannsynlig at kvalitetsmål nås i første kvartal.

Tiltak

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

MENNESKELIGE RESSURSER



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

Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

Rad 1 viser fraværet for 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.
Feb 2022	3,67%	3,17%	6,84%	4,25%	5,47%	9,72%	
Feb 2021	2,52%	8,17%	10,69%	2,64%	7,97%	10,61%	

Generelt

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

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

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

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

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

Forventninger:

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

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær - et samlet norsk arbeidsliv ved partene i IA-avtalen, STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet er enige om at arbeidsmiljø handler om arbeidet:

- Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet.
- Arbeidsmiljø er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever ulike tilnærminger.
- Arbeidsmiljø påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet.

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

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

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

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

Spesielt

På slutten av 2021 og i begynnelsen av 2022 har det vært økende koronasmitte i Kristiansund. Kommunen har ennå ikke nådd toppen av smittebølgen (ref. kommuneoverlege Askill Sandvik, 18.02.2022). Det er økende smitte både innenfor helse og omsorg og i oppvekst (skoler og barnehager).

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

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

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

ØKONOMI



Kristiansund skal være en økonomisk robust og bærekraftig kommune.

Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

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

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

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

Kommunens utgifter og inntekter

(tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	3 032
Felles avsetninger	1 009
PP-tjenesten	-
Grunnskoler	1 283
Barnehager	299
Kultur	161
Fellestjenester helse og omsorg	1 872
Sykehjem	1 513
Hjemmetjenester	502
Psykisk helse og rus	487
Velferd	55
Barn, familie, helse	2 642
Bo og habilitering	512
Storhaugen helsehus	390
Kommunalteknikk	3
Plan og byggesak	-
Eiendomsdrift	452
Brann og redning	74
Eksterne enheter	-
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder	14 286
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	

Inntektssvikt er ikke beregnet enda per mars 2022.

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.

Drift

Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk	Balanse	Merforbruk
Politisk styring		-	
Sentraladministrasjon		-	
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten			1 200
Grunnskoler			5 000
Barnehager		-	
Fellestjenester pleie og omsorg		-	
Sykehjem		-	
Hjemmetjenester			12 000
Psykisk helse og rus			6 200
Velferd		-	
Barn, familie, helse		-	
Bo og habilitering			44 127
Storhaugen helsehus			3 000
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift			1 200
Brann og redning		-	
Kommunen internt			74 837
Kristiansund Havnekasse		-	
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF		-	
Kristiansund Kirkelige Fellesråd		-	
Varde AS		-	
Nordmøre Kriesesenter IKS		-	
Kommunen eksternt		-	
Totalt	0	0	74 837

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

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- PP- Tjenesten: 1,2 mill. kroner Merforbruket skyldes høye lønnsutgifter etter store lønnsoppgjør.
- Grunnskoler: 5,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes ekstra lærertimer til kontaktlærere etter ny nasjonal bestemmelse for store klasser, samt høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Hjemmetjenester: 12,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp, samt brukere med særlig ressurskrevende tjenester.
- Psykisk helse og rus: 6,2 mill. kroner. Merforbruket skyldes tjenester til særlig ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 44,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 3,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes pålegg om etablering av nye turnuslegestillinger, drift av ekstra plasser i døgnavdelingene, samt rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen.
- Plan og byggesak: 2,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,9 mill. kroner.
- Eiendomsdrift: 1,2 mill. kroner. Merforbruket skyldes stor mengde tomgangsleie og tapte husleieinntekter på grunn av ombygging og salg.

Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap	Regnskap	Regulert budsjett	Opprinnelig budsjett
Driftsinntekter				
Rammetilskudd	130 462	130 434	717 981	718 612
Inntekts- og formuesskatt	85 562	101 093	723 271	720 992
Eiendomsskatt	-	25 164	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	2 219	1 374	39 978	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	22 164	25 189	192 281	192 281
Brukerbetalinger	9 490	9 864	53 022	53 022
Salgs- og leieinntekter	15 409	48 948	230 732	230 732
Sum driftsinntekter	265 306	342 067	2 059 965	2 058 317
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	197 104	214 009	1 024 598	1 025 038
Sosiale utgifter	54 697	58 496	323 962	325 627
Kjøp av varer og tjenester	77 781	69 562	395 722	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	17 170	27 079	105 485	104 617
Avskrivninger	-	-	132 153	132 153
Sum driftsutgifter	346 752	369 147	1 981 920	1 983 157
Brutto driftsresultat (positivt)	-	-	78 045	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)	- 81 446	- 27 080	-	-
Finansinntekter				
Renteinntekter	101	88	16 290	16 290
Utbytter	-	-	16 000	16 000
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
Finansutgifter				
Renteutgifter	2 311	2 842	71 381	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
Netto finansutgifter	- 2 210	- 2 753	- 175 091	- 175 091
Motpost avskrivninger	-	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	-	-	34 954	32 070
Netto driftsresultat (negativt)	- 83 656	- 29 833	-	-
Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering	-	-	-	-
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	- 2 217	2 922	- 405	- 405
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-	-	- 30 700	- 32 589
Bruk av tidligere års mindreforbruk	-	-	-	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 2 217	2 922	- 31 105	- 32 994
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-	-	-	-

Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett.

Driftsutgifter

Det er forventet mindretgift for pensjonsutgifter med bakgrunn i bruk av premiefond i 2021.

Det blir tatt med i grunnlaget frem mot budsjettjusteringssaken i juni.

Finans

Rentenivået er noe lavere enn budsjettert per februar, men det forventes fremdeles at markedsrentene vil gå opp i løpet av året.

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har hatt et høyt aktivitetsnivå som følge av detaljbudsjettering, årsavslutning og oppstart av regnskaps- og rapporteringsåret 2022.

Samtidig er budsjettplanens verbalforslag lagt inn i våre systemer og det er oppstart av dette, samt videreføring av flere store prosjekter.

Etter en krevende start på året med mye koronasmitte har vi klart å holde en stabil smitteutvikling, og selv om det har vært utfordringer i individuelle tjenester med ressursknapphet, har kommunen som helhet kunne levert godt så langt i 2022.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,27%	0,96%	3,23%	2,06%	3,01%	5,07%	●
Feb 2021	1,43%	3,22%	4,65%	1,13%	3,05%	4,19%	●

Sykefraværet er jevnt lavt til tross for at også politikk og sentraladministrasjonen har hatt utfordringer med koronasmitte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 827	17 549	14 763	2 786	82 073
Driftsutgifter	22 059	26 466	73 600	-47 134	430 118
SUM DRIFTSUTGIFTER	37 886	44 015	88 363	-44 348	512 191
Brukerbetalinger og andre inntekter	-221 205	-263 507	-298 378	34 871	-1 783 028
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-281	-121	-8	-113	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-221 485	-263 628	-298 387	34 759	-1 783 078
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-183 599	-219 613	-210 023	-9 590	-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 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 283	3 208	1 942	1 266	11 207
Driftsutgifter	267	381	814	-432	4 881
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 550	3 589	2 755	834	16 088
Brukerbetalinger og andre inntekter	-26	-37	-136	99	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-26	-37	-136	99	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 524	3 552	2 619	933	15 273

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

Enheten har merforbruk i årets første måneder i forbindelse med folkeavstemming i regionsaken i desember 2021 og januar 2022 (ansvar 1001). Valgstyret gjorde vedtak om ramme for gjennomføring av folkeavstemming 30.11.2021 på kroner 550 000 derav er kroner 350 000 lagt til 2022.

Budsjettjustering

Det er ikke planlagt budsjettjustering for området.

SENTRALADMINISTRASJON

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kommunens administrative ledelse med tilhørende stabsfunksjoner innenfor
 - oppvekst
 - helse, omsorg og sosial
 - innkjøp, økonomi, lønn og personal
 - eiendomsskattekontor
 - kommunikasjon, IKT og sak/arkiv
 - næring og samfunnsutvikling
 - 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.
Feb 2022	0,13%	1,87%	2,01%	0,59%	6,37%	6,96%	●
Feb 2021	1,21%	3,04%	4,25%	0,87%	2,55%	3,42%	●

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift



Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 218	3 979	3 801	179	20 945
Driftsutgifter	2 610	9 260	969	8 291	5 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 828	13 240	4 770	8 469	26 761
Brukerbetalinger og andre inntekter	-523	-5 187	-660	-4 527	-3 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-47	8	0	8	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-569	-5 179	-660	-4 519	-3 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 259	8 061	4 110	3 951	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.
Feb 2022	2,89%	0%	2,89%	1,78%	0%	1,78%	
Feb 2021	0,84%	2,68%	3,53%	0,53%	2,77%	3,31%	

Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 1,78 %. En ansatt er i sykepermisjon, etter 1 år med sykemelding. Dette fraværet dokumenteres ikke her, men får konsekvenser for både tjenestekvalitet, personalressurs/arbeidsmiljø og økonomi.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

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

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

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 922	2 053	2 281	-228	12 570
Driftsutgifter	76	81	194	-113	1 166
SUM DRIFTSUTGIFTER	1 998	2 134	2 475	-341	13 736
Brukerbetalinger og andre inntekter	-55	-35	-873	838	-5 238
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-53	-37	0	-37	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-108	-72	-873	801	-5 238
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 890	2 062	1 602	460	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

1220 er underbudsjettet. Situasjonen har vært slik over år. Personalseksjonen har per februar et merforbruk på kroner 460 000.

Tiltak og konsekvenser

Seksjonen har nedbemannet i tråd med oppsatt plan for 2020.

Budsjettjustering

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

Ikt

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,64%	0%	2,64%	2,08%	0%	2,08%	●
Feb 2021	1,34%	0,84%	2,18%	1%	1,52%	2,53%	●

Status og utviklingstrekk

Status er fortsatt god, men kan bli bedre på korttidsfravær.

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 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 204	2 830	2 467	363	13 719
Driftsutgifter	3 677	1 532	3 619	-2 087	21 714
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 881	4 362	6 086	-1 724	35 433
Brukerbetalinger og andre inntekter	-494	-144	-3 757	3 613	-22 540
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-35	-34	0	-34	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-529	-177	-3 757	3 579	-22 540
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 351	4 185	2 329	1 856	12 893

Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet. Årsprognose: Balanse.

Avvik



Lønn: Avvik skyldes koronarelatert overtid som ikke er kompensert, samt en ikke budsjettet midlertidig stilling for en lærling som ikke har tatt fagprøve enda. Inntekter: Avvik på kroner 3 613 000 skyldes feil periodisering av inntekter.

Tiltak og konsekvenser

Periodisere inntekter.

Økonomiseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	5,19%	0%	5,19%	3,54%	0,06%	3,6%	
Feb 2021	2,34%	4,28%	6,62%	1,55%	5,17%	6,72%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har opplevd økt korttidsfravær som følge av koronapandemien i januar og februar. Langtidsfraværet i % stemmer ikke, da enheten har langtidsfravær på enheten. Nivået vi er på nå vil holde seg igjennom 2022.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 890	3 063	2 616	447	14 496
Driftsutgifter	759	688	597	91	3 582
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 650	3 751	3 213	537	18 078
Brukerbetalinger og andre inntekter	-495	-321	-666	345	-3 995
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-133	-15	0	-15	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-628	-335	-666	331	-3 995
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 022	3 416	2 547	868	14 083

Resultat og årsprognose

Det forventes et mindreforbruk på 1,5 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 gangsett rekrutteringsprosess for vakante stillinger.

Servicetorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	4,2%	5,09%	9,29%	8,64%	12,31%	20,95%	
Feb 2021	2,14%	8,93%	11,07%	3,57%	4,46%	8,04%	

Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt høyt sykefravær.

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

Servicetorget er førstelinje og er involvert i kommunens tilbud til innbyggerne også når det gjelder covid-situasjonen. Dette er med på å øke presset på de ansatte.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er ventet at effekten av iverksatte tiltak bidrar til å holde sykefraværet så lavt som mulig, men flere sykemeldinger over lengre tid fører til at sykefraværet blir høyt i 2021.

Per 1.mars er status at henvendelsene til servicetorget og sentralbordet har roet seg betraktelig slik at situasjonen nærmer seg det normale.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	931	879	922	-43	5 086
Driftsutgifter	47	10	31	-21	186
SUM DRIFTSUTGIFTER	978	889	953	-65	5 272
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8	-1	-47	45	-281
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-16	-44	0	-44	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-24	-46	-47	1	-281
NETTO DRIFTSUTGIFTER	954	843	907	-63	4 991

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Ingen vesentlige avvik.

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

Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

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 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	533	771	0	771	0
Driftsutgifter	3 940	895	19 538	-18 643	117 227
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 474	1 666	19 538	-17 872	117 227
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 305	-896	-22 467	21 571	-134 800
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-3 305	-896	-22 467	21 571	-134 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 169	770	-2 929	3 699	-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 Kriesesenter IKS

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	4 005	8 275	6 167	2 108	27 412
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 005	8 275	6 167	2 108	27 412
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	0	0	0	0
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 004	8 275	6 167	2 108	27 412

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

OPPVEKST



Kommunalsjefens kommentar

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

Januar og februar har vært preget av koronapandemien med høye smittetall blant både barn, elever og ansatte på de aller fleste enhetene. Dette har ført til en stor merbelastning på ansatte som er på jobb. Den nasjonale koronakompensasjonsavtalen mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene, som ble inngått i Kristiansund kommune 23.12.21, er tatt i bruk for å mobilisere intern arbeidskraft. Dette påvirker både sykefravær og økonomien i enhetene. KS har sagt at staten skal dekke kostnadene koronakompensasjonsavtalen. En vesentlig del av merforbruket i sektoren per februar skyldes kostnadene med koronakompensasjonsavtalen. Tjenestene til barn og unge har i all hovedsak vært opprettholdt, også med bruk av digital hjemmeskole. Kun i noen ytterst få tilfeller har barnehage-avdelinger måtte holde stengt noen dager på grunn av mangel på ansatte.

Enheten barn-familie-helse har hatt ansvaret for å gjennomføre massevaksinering av befolkningen mot covid-19. Et ekstraordinært og omfattende arbeid er gjennomført!

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	4,84%	2,72%	7,56%	5,47%	4,95%	10,41%	
Feb 2021	2,1%	7,3%	9,4%	2,55%	6,8%	9,35%	

Sykefraværet i oppvekstsektoren er høyt, og samlet for de to månedene over sektorens måltall. Det er i stor grad korttidsfraværet som er høyt, og dette skyldes i hovedsak koronapandemien med store utbrudd i Kristiansund i januar og februar. Smitten har flyttet seg mellom skolene og barnehagene, og både barn- unge og ansatte har vært rammet.

Vi forventer en reduksjon i sykefraværet når pandemien er over toppen.

Vi ser betydelige variasjoner i sykefraværet mellom enhetene. Enhetene melder om at Kristiansund sine sykefravær rutiner blir fulgt.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	80 821	88 515	78 412	10 103	432 947
Driftsutgifter	25 757	22 250	29 734	-7 484	180 951
SUM DRIFTSUTGIFTER	106 578	110 765	108 146	2 619	613 897
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 876	-7 158	-13 292	6 133	-79 751
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 002	-2 310	-12	-2 298	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 877	-9 469	-13 304	3 835	-79 821
NETTO DRIFTSUTGIFTER	95 701	101 296	94 842	6 454	534 076

Økonomisk rapport pr februar viser merforbruk/mindreinntekt i oppvekstsektoren. Hovedforklaringen er bruk av koronakompensasjonsavtalen som skal sikre nok tilgjengelig arbeidskraft i kommunene i slutfasen av pandemien. Avtalen ble nasjonalt inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene, og ble inngått i Kristiansund kommune den 23.12.21. Denne varer fram til 30.04.22. Utgiftene til koronakompensasjonsavtalen er forventet dekket av staten. Totalt utgjør koronakostnadene til bl.a. ekstra mobilisering av arbeidskraft, massevaksinasjon og smittevernteamet så langt i 2022, ca. 6 mill. kroner i oppvekstsektoren. Enheten Barn- familie-helse i oppvekstsektoren har ansvar for massevaksineringen av befolkningen.

Noen skoler viser vesentlig økonomisk ubalanse, og peker også på vansker med å holde budsjett på årsbasis. Enhetsledere og kommunalsjef samarbeider om målrettede tiltak for å oppnå bedre ressursstyring på noen enheter. Skoler i økonomisk ubalanse melder om saker i det spesialpedagogiske feltet som forklaring på ubalansen. Ellers pekes det på periodiseringsfeil, og inntekter som kommer på senere tidspunkt.

PP-TJENESTEN

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Førskoleteam
- Grunnskoleteam
- Videregående skoleteam
- Veiledningsteam

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,59%	1,98%	4,57%	1,39%	6,44%	7,83%	
Feb 2021	0%	4,93%	4,93%	0,86%	2,44%	3,31%	

Status og utviklingstrekk

Samlet sykefravær hittil i 2022 på 7,83 %, sett opp mot 3,31 % til samme tid i 2021. Sammenlignet med januar og februar 2021 har PPT altså hatt en markant økning i sykefraværet de to samme månedene for 2022, men med gradvis nedgang fra februar. Ligger lavere enn kommunens felles målsetting om et samlet sykefravær på under 8,5 %.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden sen vinteren 2020 hatt en god utvikling med gradvis nedgang i sykefravær samt tendens til stabilisering av lavt sykefravær, men det er erfaringsmessig likevel skjørt med tanke på at enheten ikke har vikarløsning. I perioden fra november 2021-februar 2022 var det en kraftig økning i sykefraværet, hovedsakelig på bakgrunn av (graderte) sykemeldinger. Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 946	2 742	2 978	-236	16 422
Driftsutgifter	275	184	295	-111	1 770
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 222	2 926	3 273	-347	18 192
Brukerbetalinger og andre inntekter	-46	-44	-1 602	1 557	-9 609
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-12	-171	0	-171	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-57	-215	-1 602	1 386	-9 609
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 165	2 711	1 672	1 039	8 583

Resultat og årsprognose

PPT vil til tross for inntektsført bruk av tidligere oppsparte fondsmidler, likevel ha en prognose på 1,2 mill. kroner i merforbruk i 2022.

Tiltak og konsekvenser

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

GRUNNSKOLER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Grunnskole felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	231	364	323	41	1 781
Driftsutgifter	753	142	3 268	-3 126	22 276
SUM DRIFTSUTGIFTER	984	506	3 591	-3 085	24 057
Brukerbetalinger og andre inntekter	-29	-39	78	-118	470
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-29	-39	78	-118	470
NETTO DRIFTSUTGIFTER	956	467	3 669	-3 202	24 527

Det økonomiske resultatet per februar for "Grunnskole felles" viser et mindreforbruk. Avviket skyldes periodiseringsfeil, og at økonomiske reserver i sektoren er plassert på "Grunnskole felles". Disse vil bli tatt i bruk og fordelt til enheter løpet av året.

Kommunalsjef forventer at "Grunnskole felles" vil gå i balanse ved årsslutt.

Allanengen barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	0,91%	0,24%	1,15%	4,6%	3,34%	7,94%	●
Feb 2021	3,88%	4,15%	8,03%	4,03%	2,91%	6,94%	●

Status og utviklingstrekk

Skolen har så langt i år hatt endel fravær, men det aller meste er koronarelatert. I tillegg har enheten to langtidssykemeldinger. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Enheten ligger fortsatt under kommunens målsetting på grønn sone, og er fornøyd med dette.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 041	4 472	4 023	449	22 138
Driftsutgifter	329	146	352	-206	2 102
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 370	4 618	4 375	243	24 240
Brukerbetalinger og andre inntekter	-420	-393	-473	81	-2 840
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-79	-107	0	-107	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-499	-500	-473	-26	-2 840
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 871	4 118	3 902	216	21 400

Resultat og årsprognose

Resultat etter årets to første måneder viser et merforbruk på kroner 216 000. Enheten forventer å gå i balanse.

Avvik



Enheten har merutgifter på lønn. Det mangler periodisering på lønn, sykkelønnsrefusjoner for februar, samt koronakompensasjon på ca. kroner 120 0000.

Tiltak og konsekvenser

- Enheten leier inn minimalt med vikar for to ansatte som er langtidssykemeldte.
- Enheten sparer inn 50 % lærerstilling som går av høsten 2022.
- Spare inn ventet permisjon høsten 2022.

Bjerkelund barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	6,51%	2,52%	9,03%	7,26%	4,55%	11,81%	
Feb 2021	4,52%	4,5%	9,03%	3,87%	4,84%	8,7%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert. Tiltak har liten innvirkning på bakgrunn for størstedel av korttidsfravær: Korona.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 481	3 835	3 437	398	18 913
Driftsutgifter	218	189	169	20	1 005
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 700	4 024	3 606	418	19 918
Brukerbetalinger og andre inntekter	-295	-356	-328	-28	-1 970
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-162	-70	0	-70	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-458	-427	-328	-98	-1 970
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 242	3 597	3 278	320	17 948

Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per februar viser et merforbruk, som vil bli prøvd dekt inn ved tilsetning nytt skoleår. Bakgrunn: Elever med store hjelpetiltaksbehov krever én til én eller stor grad av oppfølging, gir et merforbruk. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser, noe som igjen er utfordrende vedrørende ressursbruk.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

Dalabrekka barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	5,38%	10,32%	15,7%	8%	14,84%	22,84%	■
Feb 2021	2,94%	10,08%	13,02%	3,52%	12,36%	15,88%	■

Status og utviklingstrekk

Enheten har ansatte som er langtidssykemeldte. Vi har også ansatte som er sykemeldte grunnet høyt arbeidspress. Både januar og februar bar preg av koronarelatert fravær, dette er prosjektført.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har sett bedring på korttidsfravær tidligere, dette er nå vanskelig å se. Mye av dette er koronarelatert fravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 200	5 054	4 120	934	22 671
Driftsutgifter	291	210	-131	340	-795
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 491	5 263	3 990	1 274	21 876
Brukerbetalinger og andre inntekter	-309	-285	-368	83	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-232	-251	0	-251	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-541	-536	-368	-168	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 950	4 727	3 621	1 106	19 666

Resultat og årsprognose

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

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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



spesialpedagogiske, men atferdsmessige. Det kreves mye ressurser å følge opp dette på en trygg og god måte. Vi har ikke mulighet for å skjerme alle elever som har behov for det.

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

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

Rensvik barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,59%	5,83%	8,42%	2,69%	6,64%	9,33%	
Feb 2021	0,33%	3,53%	3,85%	2,26%	3,77%	6,03%	

Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 9.33 %. I februar er korttidsfravær 2,69 %. Covid utgjør en veldig stor del av sykefraværet.

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.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 713	3 606	3 125	481	17 193
Driftsutgifter	324	127	297	-170	1 773
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 038	3 733	3 422	311	18 966
Brukerbetalinger og andre inntekter	-288	-246	-327	81	-1 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-77	-33	0	-33	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-365	-278	-327	49	-1 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 672	3 455	3 095	360	17 006

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 360 000. Årsprognose er 0. Enheten mangler sykefraværerefusjoner og refusjon fra gjesteelev.

Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Eiendommen er heller ikke egnet til de omstruktureringer som er nødvendig i forhold til og drive kostnadseffektivt - ha normalstore klasser. Klasserom for små til å ha 28-30 elever i samme rom (kun to klasserom der vi kan ha 28-30 elever i samme rom). Skolen har et synkende elevtall, det vil medføre nedbemanning. Skolen er inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Elevtallet på SFO går nedover med påfølgende sviktende inntekter. Skolen er også belastet av ekstra kostnader grunnet covid, det vil etter hvert bli refundert. I løpet av året er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for.



Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Nedbemanning lærere.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever/årstrinn/timer, dette gjelder også for spesialundervisning. Konkrete tiltak: lese/skrivekurs og matematikk kurs "tilpasset opplæring" istedenfor spesialundervisning der det er mulig.

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

Dale barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	8,11%	2,19%	10,3%	8,93%	3,08%	12,01%	
Feb 2021	1,91%	7,93%	9,84%	2,03%	7,9%	9,94%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Vi har hatt et høyt sykefravær, og utfordringer på grunn av økt koronasmitte har preget oss. Vi har hatt store utfordringer med å ha nok mannskap på plass, men har greid å holde åpent alle dager i både skole og SFO takket være svært løsningsorienterte medarbeidere.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte blir godt fulgt opp etter kommunens rutiner.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 325	6 543	5 846	696	32 194
Driftsutgifter	251	172	98	74	567
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 576	6 714	5 944	770	32 761
Brukerbetalinger og andre inntekter	-524	-491	-658	166	-3 947
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-233	-134	0	-134	0
SUM DRIFTSINNEKTER	-756	-625	-658	33	-3 947
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 820	6 089	5 286	803	28 814

Resultat og årsprognose

Vi gikk med ca. 1,4 mill. kroner i minus i 2021. Budsjett 2022 er kuttet i forhold til 2021-budsjettet, men vi greier ikke å redusere noe i vårhalvåret. Vi har ikke satt inn vikarer i alt fravær, og sånn sett har vi likevel spart en del.



Jeg har tidligere lagt inn en prognose i budsjettet om at vi kommer til å få et merforbruk på 1,450 mill. kroner, men det ser ut til at forventet merforbruk vil komme på rundt 2 mill. kroner. Vi har fått godkjenning for at vi kan styrke bemanningen rundt en elev med 100 % ekstra assistentstilling.

Tiltak og konsekvenser

Til høsten må vi sette av seks ekstra lærertimer til kontaktlærere med stor klasse, på grunn av ny nasjonal bestemmelse. Dette er rapportert inn til skoleeier, og jeg regner med at budsjettet vil bli styrket tilsvarende. Jeg ser for meg at vi skal greie å kutte 1,8 lærerstillinger til skoleåret 22/23, samt 0,8 stilling assistent/fagarbeider. Videre må vi øke med 1 stilling miljøveileder, fordi det blir en elev mer ved Forsterket skoletilbud. Sekretæren vår slutter til sommeren, og da kan vi kutte 30 %, slik at dette bare blir en 40 % stilling.

Frei barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	0,56%	0,76%	1,33%	2,59%	1,32%	3,91%	
Feb 2021	0%	0%	0%	1,34%	0%	1,34%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for årets første måneder har steget og er høyere enn enheten har hatt over tid. Korona og influensa blant ansatte, samt noen langtidssykemeldinger (ikke arbeidsplass relatert) har medført høyere fravær. Likevel er totalen så langt i år tilfredsstillende.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 467	2 630	2 408	222	13 246
Driftsutgifter	194	63	199	-136	1 189
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 661	2 693	2 607	86	14 435
Brukerbetalinger og andre inntekter	-258	-289	-282	-7	-1 690
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-23	-10	0	-10	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-281	-299	-282	-18	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 380	2 393	2 325	68	12 745

Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets to første måneder viser et merforbruk på ca. kroner 68 000. Forventer balanse ved årets slutt.

Avvik



Det er lønn/sosiale utgifter som er hovedårsaken til det negative avviket. Vi har med bakgrunn i pandemien brukt en del ekstra ressurser for å kunne opprettholde forsvarlig drift. Vi har positive avvik når det gjelder brukerbetaling SFO og drift. Mangler også refusjoner på langtidssykemeldte, som vil bedre resultatet.

Tiltak og konsekvenser

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

Gomalandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,67%	0%	3,67%	8,3%	0%	8,3%	
Feb 2021	0%	10,28%	10,28%	0,75%	8,94%	9,69%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 088	2 999	2 617	382	14 400
Driftsutgifter	241	162	9	153	44
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 329	3 161	2 626	535	14 444
Brukerbetalinger og andre inntekter	-170	-144	-238	94	-1 430
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-203	-37	0	-37	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-373	-181	-238	58	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 956	2 980	2 387	593	13 014

Resultat og årsprognose

Gomalandet skole har merforbruk per februar 2022. For året under ett blir det svært krevende å komme i balanse. Se forklaring under!

Avvik

Skolen har også i 2022 ansatte iblant annet permisjoner. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Opplæringstilbudet skal være faglig forsvarlig for alle elevgrupper gjennom skoleåret. Det er også krevende at det gjennom skoleåret kommer omfattende sakkyndige tilrådinger. Skolen har lønnet ut en god del koron lønn/kompensasjon som vi per i dag ikke har fått refusjon for. Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

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".



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

Tiltak og konsekvenser

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

Innlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	0,72%	4,19%	4,91%	1,39%	7,84%	9,23%	
Feb 2021	0%	1,6%	1,6%	1,6%	2,66%	4,26%	

Status og utviklingstrekk

Fravær for februar er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2022 er også høyere enn året før. Det er økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet holder seg stabilt lavt. Enheten er per februar litt 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..

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 993	2 206	1 836	370	10 103
Driftsutgifter	142	111	191	-80	1 140
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 135	2 317	2 027	290	11 243
Brukerbetalinger og andre inntekter	-311	-238	-165	-74	-989
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-24	-83	0	-83	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-335	-322	-165	-157	-989
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 801	1 996	1 862	133	10 254

Resultat og årsprognose

Enheten har ifølge tabell et merforbruk i perioden. Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjetttrammen. Fra 01.08.2022 vil nedtrekk gi et mer riktig bilde, og enheten forventes å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

Avviket skyldes manglende sykkelønnsrefusjon og refusjon svangerskap. Likeledes er det manglende utleieinntekter knyttet til covid-19 restriksjoner.



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 klassefelleskapet 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.
Feb 2022	5,72%	0%	5,72%	3,54%	4,01%	7,55%	
Feb 2021	1,1%	7,46%	8,56%	3,59%	5,94%	9,52%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

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

Oppfølging: Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging.

Bygg:

- Det er meldt inn behov til Eiendomsdrift om at luftkvaliteten er for dårlig, det mangler solskjerming i kunst- og håndverkavdeling, lyddemping i korridorer og enkelte rom. Konsekvens: personalet får hodepine og går hjem før arbeidshagens slutt.
- Kroppsøvingsalen ble renovert høsten 2018. Det er fortsatt ikke funnet en løsning for lyddemping. Ansatte melder om bekymring for om dette kan medføre nedsatt hørsel, samt melder fra om at de får hodepine etter endt undervisning.
- Renovere mat- og helserom. Hull i glasstak som det samler seg mye skitt på. Vanskelig å få rengjort. Arbeidsbenker og skap er i dårlig forfatning. Samme problem på naturfagsal. Personale som utfører undervisning på rommene, er bekymret for om renholdet tilfredsstillende 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 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 086	3 330	3 247	83	17 865
Driftsutgifter	237	78	319	-240	1 903
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 323	3 408	3 566	-158	19 768
Brukerbetalinger og andre inntekter	-255	-199	-276	76	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-94	-97	0	-97	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-350	-296	-276	-21	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 973	3 112	3 290	-178	18 115

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse.

Tiltak og konsekvenser

Periodiseringen er feil, det blir rettet.

Atlanten ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	4,38%	0,64%	5,02%	4,99%	0,97%	5,96%	
Feb 2021	0,82%	5,05%	5,87%	1,33%	5,18%	6,51%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. Likevel; vi startet året med en bølge av korona i personalet, som var en tøff start på nyåret. Vi er likevel stolte av å ha klart å opprettholde driften ved skolen med det personalet vi har hatt tilgjengelig. Vi har klart dette til tross for uvanlig mye fravær. Mange omdisponeringer innenfor staben var nødvendige. Vi berømmer staben for fleksibilitet og velvillighet.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 510	5 919	5 159	760	28 437
Driftsutgifter	362	287	531	-244	3 180
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 872	6 207	5 690	516	31 617
Brukerbetalinger og andre inntekter	-71	-52	-238	186	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-259	-216	0	-216	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-330	-268	-238	-30	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 542	5 939	5 452	487	30 187

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn.

Tiltak og konsekvenser

Vi sparer inn vikartimer ved sykdom, men dette går utover lærertettheten. Bruke enda mer grad av omdisponering. Dette fører til at lærertettheten minker, noe som er uheldig med tanke på tilpasset opplæring for alle.

Frei ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,16%	1,14%	4,3%	3,36%	5,2%	8,56%	
Feb 2021	0,73%	3,34%	4,07%	2,53%	2,03%	4,56%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Resultatet vedrørende sykefravær er innenfor kommunens målsetting i IA-avtalen. Ser likevel en økende trend i sykefraværet. Sykefraværet har økt i februar. Årsaken til økningen er fravær knyttet til korona og en økning i sykemeldinger.

Tiltak for å bedre nærværet

I forhold til tilrettelegging opprettholdes mest mulig av stabiliserende faktorer i den daglige drifta. I forhold til langtidssykemeldte er det et tett samarbeid med NAV og rask psykisk helsehjelp. Enhetsleder følger opp sykemeldte i henhold til prosedyrer, og har jevnlig dialog i forhold til mulig tilrettelegging.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er tett dialog mellom lederteam og de ansatte. Vi ønsker å opprettholde det gode arbeidsmiljøet som vi har på Frei ungdomsskole.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 459	4 726	4 235	491	23 302
Driftsutgifter	273	206	263	-57	1 572
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 732	4 932	4 499	434	24 874
Brukerbetalinger og andre inntekter	-51	-33	-485	452	-2 908
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-10	-146	0	-146	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-61	-179	-485	305	-2 908
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 671	4 753	4 014	739	21 966

Resultat og årsprognose

Enheten har ifølge tabell et merforbruk i perioden.

Avvik

Avviket skyldes manglende sykelønnsrefusjon og refusjon svangerskap. Vi har i tillegg merforbruk i lønn.

Tiltak og konsekvenser

- Permisjoner
- Sammenslåing av elever med spesialundervisning og særskilt språkopplæring i større grupper utenfor klassefelleskapet 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: Vi har klasser med mange elever. Det vil være vanskelig å redusere antall lærerstillinger på grunn av lærernorm og elever som har rett til spesialundervisning.

Nordlandet ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,42%	0,52%	2,93%	4,14%	0,77%	4,9%	
Feb 2021	0,8%	4,3%	5,1%	1,1%	5,08%	6,18%	

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 4,9 %. Korttidsfraværet er hele 4,14 % og dette skyldes stort korona-fravær. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og lavere enn 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 fraværslag. Tilpassede arbeidsoppgaver på flere med deltidsykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 180	5 772	5 389	384	29 646
Driftsutgifter	293	327	339	-12	2 026
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 473	6 100	5 728	372	31 672
Brukerbetalinger og andre inntekter	-59	-25	-283	259	-1 700
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-244	-57	0	-57	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-302	-81	-283	202	-1 700
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 171	6 018	5 445	573	29 972

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0. Enheten viser et merforbruk på kroner 573 000 per februar.

Avvik

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



Tiltak og konsekvenser

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

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

Voksenopplæring

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	7,5%	1,37%	8,87%	5,35%	4,15%	9,5%	
Feb 2021	0,33%	8,06%	8,39%	0,33%	5,52%	5,85%	

Status og utvikling i sykefraværet

Sykefraværet viser en økning i forhold til fjoråret, og det er korttidsfraværet som står for økningen. Det er koronarelatert fravær som utgjør hovedårsaken til dette. Langtidsfraværet er marginalt lavere enn per februar 2021.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 666	2 624	2 555	69	14 294
Driftsutgifter	983	930	603	327	3 621
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 649	3 555	3 159	396	17 914
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 313	-994	-1 716	722	-10 293
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-57	-44	0	-44	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 370	-1 038	-1 716	678	-10 293
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 279	2 517	1 443	1 073	7 621

Resultat og årsprognose

Prognose for KVO i februar er høyst usikker da de vesentligste inntekter første halvår kommer i bolker, og beløpsstørrelsene er usikre. Betydelige statlige Per capita tilskudd og tilskudd i Jobbsjansen forventes i mars og mai. Det er av for tidlig å gi noen valid prognose for årsresultat. Enheten har tilfredsstillende kostnadskontroll.

Avvik

Regnskapet viser et betydelig negativt avvik per februar, Det er for tidlig å tillegge avvikene større vekt (se pkt. over).

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.
Feb 2022	7,91%	4,55%	12,46%	7,67%	6,68%	14,35%	■
Feb 2021	4,04%	10,16%	14,2%	3,29%	9,17%	12,47%	■

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 14,35 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 12,47 %. Vi ligger over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er store forskjeller innad i enheten.

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

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

Tiltak for å bedre nærværet

Bygger på en tredelt strategi:

1. Å fremme helsen

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

2. Å forebygge uhelse

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

3. Å rehabilitere på en effektiv måte

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Redusere sykefraværet med 2-4 % for å nå enhetens mål og målet i IA-avtalen. Når koronautbruddene er over, regner vi etter hvert med å kunne se effekten av tiltakene nevnt ovenfor.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 415	17 919	16 627	1 292	91 624
Driftsutgifter	16 685	14 984	17 272	-2 288	103 632
SUM DRIFTSUTGIFTER	33 101	32 902	33 899	-996	195 256
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 839	-3 044	-2 451	-593	-14 707
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-729	-551	0	-551	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 567	-3 595	-2 451	-1 144	-14 707
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 533	29 307	31 448	-2 140	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).

Når det gjelder det spesialpedagogiske området, er det her det er størst usikkerhet knyttet til budsjettet. Det er en betraktelig økning i sakkyndige tilrådninger og vedtak fra des 2021 og frem til nå. Økningen er fra 54 vedtak til over 70 vedtak. Flere tiltak er omfattende og vedvarende.

Vi har gjennomført to år av et større endringsprosjekt og er nå over i en fase der vi har større fokus på hvem gjør hva. Dette gjelder både i vedtaksfasen og i gjennomføring av vedtakene. I samarbeid med Nettverk Nordmøre jobber vi med læringsmiljøet og inkludering. Vi forventer å se noen effekter fra prosjektene fra høsten 2022.

Avvik

Merforbruket ser ut til å være spesialpedagogiske utgifter.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

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

BARN - FAMILIE - HELSE



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,84%	1,32%	4,17%	2,45%	4,78%	7,23%	
Feb 2021	2,14%	11,68%	13,82%	3,39%	10,73%	14,12%	

Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger innenfor enhetens mål. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Vi er i en periode med høyt smittetrykk i tjenestene og korttidsfraværet er litt stigende, dette skyldes karantener og sykdom som en konsekvens av økt smitte og sykdom i vår region. Langtidsfraværet er synkende, dette i tråd med HMS-gruppen sitt fokus.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	11 018	13 774	10 487	3 286	58 719
Driftsutgifter	3 905	3 931	5 658	-1 726	33 945
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 923	17 705	16 145	1 560	92 664
Brukerbetalinger og andre inntekter	-638	-284	-3 481	3 197	-20 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-565	-304	-12	-293	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 203	-589	-3 493	2 904	-20 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 720	17 116	12 652	4 464	71 709

Resultat og årsprognose

Det jobbes for å gå i null i 2022. Utgifter ført på prosjekt massevaksinering og en del utgifter for smittesporing er lagt inn i regnskapet, dette forventes refundert. Manglende periodisering gir tall om merforbruk. Reelt merforbruk i Barneverntjenesten er kroner 825 000 per februar 2022.

Avvik

Merforbruk skyldes:

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

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.

Årets regnskap belastes utgifter til covid-vaksinering. Dette er store utgifter som preger regnskapet mye. Det forventes refusjon fra staten på dette.

Tiltak og konsekvenser

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

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

HELSE OG OMSORG

Kommunalsjefens kommentar



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

Siden forrige månedsrapport er det ansatt seksjonsleder på Seksjon forvaltning helse og omsorg

Det har vært en vinter der det har vært ekstra krevende med utskrivningsklarepasienter i sykehus. Vi har sett oss nødt til å etablere drift av plasser i øvingsavdelingen på Storhaugen helsehus.

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,04%	4,71%	7,75%	3,88%	7,48%	11,36%	
Feb 2021	3,23%	10,71%	13,94%	3,03%	10,98%	14,01%	

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	118 233	126 944	112 846	14 099	628 399
Driftsutgifter	31 761	22 335	19 658	2 677	118 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	149 994	149 280	132 504	16 776	747 215
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8 414	-5 809	-11 177	5 369	-112 832
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-7 157	-3 574	-1 145	-2 428	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-15 570	-9 382	-12 323	2 940	-119 704
NETTO DRIFTSUTGIFTER	134 424	139 897	120 181	19 716	627 511

Etter avtale med økonomisjef skal vi ha spesielt fokus på økonomioppfølging av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering i år. Arbeidet er iverksatt.

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.

Forvaltning helse og omsorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	0,19%	0%	0,19%	2,1%	4,78%	6,88%	
Feb 2021	3,47%	8,24%	11,71%	2,61%	7,27%	9,88%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet var på rett vei i februar, men vi har vært preget av koronarelatert fravær. Har nå to sykemeldinger. 1 som er 100 % sykemeldt og 1 som er 40 % sykemeldt. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb. Det er nå tilsatt seksjonsleder, jobber med støtte fra rådgivere og faglig ansvarlig.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes aktivt med arbeidsnærvær, og fokuseres på tiltak for å unngå merbelastning på den enkelte ansatte. Sykevikar er ikke å få tak i. Fokus på belastning når det kommer til fordeling av arbeidsoppgaver og krevende saker. Aktive og hyppige personalmøter. HMS er fast tema på postmøte ukentlig med alle ansatte.

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 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 536	2 128	1 605	523	8 842
Driftsutgifter	40	60	165	-105	990
SUM DRIFTSUTGIFTER	1 576	2 188	1 770	418	9 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6	-8	-7	-2	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-77	-71	0	-71	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-83	-79	-7	-73	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 493	2 108	1 763	345	9 791

Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

Relatert til sykefravær og innleie. Samt manglende overføringer fra NAV. Innkjøp PC oppgradering.

Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet vil påvirke økonomien.

Helse og omsorg felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	3 533	2 076	3 646	-1 570	21 877
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 533	2 076	3 646	-1 570	21 877
Brukerbetalinger og andre inntekter	-271	-299	-148	-151	-887
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-271	-299	-148	-151	-887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 263	1 778	3 498	-1 721	20 990

Resultat og årsprognose

Kjøp fra staten:

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

Kjøp fra kommuner:

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

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

Per februar 2022 kjøper kommunen 17 sykehjems plasser fra nabokommunene. Sammenlignet med 2021 er dette en økning på 1 plass. Avtalen med Averøy om kjøp av to plasser ble sagt opp ultimo 2021, mens det kjøpes i 2022 en ekstra plass i Gjemnes og to ekstra plasser i Aure sammenlignet med 2021. Det er ulik døgnpris som ligger til grunn for de ulike avtalene, fra kroner 2 750 - 3 100 p r 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 hovedsakelig kjøp fra andre kommuner og kjøp fra staten (overliggerdøgn).

Tiltak og konsekvenser

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

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.
Feb 2022	2,67%	5,16%	7,83%	3,67%	9,03%	12,69%	■
Feb 2021	3,32%	9,31%	12,63%	3,12%	9,03%	12,15%	■

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	25 353	28 087	26 015	2 072	144 787
Driftsutgifter	6 110	3 108	2 847	261	17 082
SUM DRIFTSUTGIFTER	31 463	31 195	28 862	2 333	161 869
Brukerbetalinger og andre inntekter	-5 357	-3 010	-5 101	2 091	-30 605
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 438	-757	0	-757	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 795	-3 767	-5 101	1 334	-30 605
NETTO DRIFTSUTGIFTER	24 668	27 427	23 761	3 667	131 264

Resultat og årsprognose

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

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

Avvik

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

Sykehjemmene ligger an til balanse ved årsslutt.

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

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

Tiltak og konsekvenser

Rokilde omsorgsboliger har fått tilført midler til å øke bemanning på natt med 1 person i tillegg til 50 % vernepleier for å bedre bemanningssituasjonen. Rekruttering må drøftes!

HJEMMETJENESTER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	4,52%	4,53%	9,05%	4,59%	8,34%	12,93%	■
Feb 2021	5,54%	13,4%	18,94%	4,38%	14,18%	18,56%	■

Status og utviklingstrekk

Januar viste en fraværspersent på 16,17 %. Dette viser en nedgang sammenlignet med januar 2021 hvor fraværspersenten samlet var på 18,92 %. Positiv nedgang sammenlignet med desember 2021 hvor enheten hadde samlet fravær på 20,49 %. Fravær for februar holder seg stabilt på 16,87 % samlet for enheten.

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

Enhetens mål i 2022 er på 11 %.

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

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	22 358	23 220	19 668	3 551	109 615
Driftsutgifter	2 404	1 148	1 840	-692	11 038
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 762	24 368	21 508	2 860	120 653
Brukerbetalinger og andre inntekter	-393	-291	-362	70	-2 170
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 634	-1 200	0	-1 200	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 028	-1 491	-362	-1 129	-2 170
NETTO DRIFTSUTGIFTER	22 735	22 877	21 146	1 730	118 483

Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: 1,7 mill. kroner.

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

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

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

Prognose avhenger av:

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

Hjemmetjenesten har hatt en økning i vedtakstimer totalt for enheten fra 3 366 timer i oktober 2021 til 3 790 timer i januar 2022. Tilsvarende økning på 424 timer. Dette tilsvarende ca. 12 årsverk. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, driftsbudsjett og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene.

Avvik

- Høy sykefraværprosent, utløser høye kostnader knyttet til sykevikar.
- Overtid.
- Ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb, samt for å sikre forsvarlig drift av tjenestene.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per februar 2021 kroner 500 000.
- 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 manko på årsverk ved flere roder. Total mangel på 13,5 sykepleierårsverk i enheten.
- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene. Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.
- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.

- Enkelte roder hadde i 2020 opp mot 27 % dødsfall av pasienter - det vil si pasientene er syke og bor lenge hjemme før de dør. Dette er i tråd med nasjonale retningslinjer - men skaper utfordringer når bemanningen er marginal.
- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet 2020-2022 og er fremdeles ikke løst.
- Palliativt forløp til barn med oppstart i januar 2022. Utløser personellbistand tilsvarende 9 årsverk i egen turnus, med fastvakter gjennom hele døgnet. Genererer vikarbehov ved fravær og ferier. Beregnet helårskostnad ca. 9 mill. Grunnet mangel på fagpersonell, må behovet delvis dekkes av vikarbyrå.
- Grunnbemanning på avdelingene er for lav knyttet til økning i pasientmengde.
- Mangler midler for avdelingsleder etter reversering av deling Rode 4 og Rode 5.
- Stor økning av antall som mottar omsorgslønn og BPA, som er underlagt budsjettet til hjemmetjenesten. Forventer merforbruk ca. kroner 800 000 på dette ansvaret.
- 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. februar 2022 er 13,5 vakante stillinger.
- Reversering deling av rode 4 og 5 iverksatt 09.11.20 gjennom nye turnuser og tettere ledelse - samtidig settes arbeid med arbeidslister i Profil i gang.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås i samarbeid med IKT.
- Anskaffelse av nytt ressursstyringssystem.
- Sykepleierteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med flere årsverk. Ikke budsjettdekning til dette.
- Fokusområde på implementering av velferdsteknologiske løsninger, og økt samhandling med Seksjon Forvaltning på dette området.
- Kontroll gjennom året på ressurskrevende brukere, og økt samhandling med skole, barnehage og barn, familie og helse knyttet til helhetlig tjenestetilbud ved rapportering mot slutten av året.

Redusere sykefravær:

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

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

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

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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

PSYKISK HELSE OG RUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,84%	4,63%	8,47%	3,71%	6,24%	9,94%	
Feb 2021	1,37%	12,16%	13,53%	2,04%	12,32%	14,35%	

Status og utviklingstrekk

En positiv utvikling for februar selv med et økende fravær på grunn av korona. Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom, operasjon og nedsatt psykisk helse. Det kan per i dag se ut som dette fraværet blir vedvarende framover mot våren.

Tiltak for å bedre nærværet

Medarbeidersamtaler skal være gjennomført i alle avdelinger i mars/april og arbeid med 10-faktorundersøkelsen fortsetter.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vil komme tilbake til dette senere på året.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 097	11 655	9 565	2 090	52 900
Driftsutgifter	1 974	2 237	120	2 117	720
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 071	13 892	9 685	4 206	53 620
Brukerbetaling og andre inntekter	-100	-82	-789	707	-15 553
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-621	-331	0	-331	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-721	-413	-789	377	-15 553
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 350	13 479	8 896	4 583	38 067

Oversikt over tjenester enheten kjøper hos private per dags dato og hva som forventes per dags dato i 2022.

Løpnummer	Oppholdssted	Forventet kostnad	Forventet tilbake til kommunen
2827	Ecura	10 725 719	2023/2024
11395	Stendi	ca. 10 000 000	Når kommunen har bolig med base
1092	Hjelseth	ca. 7 000 000	Juni 2022

Resultat og årsprognose

Vi har et budsjettert merforbruk i 2022 på 6,2 mill. kroner. Merforbruk på ressurskrevende bruker på 1,5 mill. kroner på budsjett 2022.

Avvik

Lønnsart	Betegnelse	Merforbruk	Merknad
10	Andre vikarer	200 000	Ansvar 3303
13	Kjøp fra private	1,5 000 000	Ansvar 3300

Andre vikarer er innleie for utdanning 100 % stilling. Innleie for følge av pasient på sykehus - dette er avklart at sykehuset betaler.

Tiltak og konsekvenser

Enheden mangler periodisering av inntekter og utgifter. Dette skal være utført til neste rapportering.

VELFERD

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrer-tjeneste

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 innvandrer-tjenesten har koordineringsansvar for flyktninger som bosettes i Kristiansund.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,14%	5,11%	8,25%	4,17%	8,55%	12,72%	■
Feb 2021	0,18%	16,26%	16,44%	0,26%	17,24%	17,5%	■

Status og utviklingstrekk

Fortsatt høyere sykefravær enn ønskelig, noe som skyldes både korona og andre ikke arbeidsrelaterte fravær. Vi har likevel et klart lavere sykefravær i år i forhold til samme periode i fjor.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med sykefraværsoppfølging og tilrettelegging ved behov.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 599	5 281	5 419	-138	30 680
Driftsutgifter	2 907	2 542	4 027	-1 485	25 031
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 507	7 823	9 446	-1 623	55 711
Brukerbetalinger og andre inntekter	-410	-463	-528	65	-4 120
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-399	-153	0	-153	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-809	-616	-528	-88	-4 120
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 698	7 207	8 918	-1 710	51 591

Resultat og årsprognose

Gjennomgang av ansvarsområdene 3400 og 3450 viser at vi er godt i balanse og har god kontroll over økonomien. Forventer at det også fortsetter fremover og at vi er i balanse. I forhold til bosetting så har vi per i dag med faktisk bosatt og planlagt konkret bosetting til og med uke 22 på totalt 15 personer av vedtak på 30 på et år. Resterende er da ventet bosatt i løpet av andre halvår. Dersom det skjer endring i vedtak på grunn av krig i Ukraina så må vi justere i forhold til det om det kommer tilleggsvedtak i bystyret.

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.
Feb 2022	2,77%	5,58%	8,35%	3,64%	7,6%	11,24%	■
Feb 2021	3,3%	9,55%	12,85%	3,18%	10,05%	13,23%	■

Status og utviklingstrekk

Oversikten viser at enheten fortsatt har synkende trend i sykefraværet. Vi ser en klar reduksjon av langtidsfraværet så langt i år. Det har vært jobbet godt sammen med NAV for å redusere dette. Vi har samtidig en økning av korttidsfraværet. Dette skyldes i all hovedsak korona. Men totalt sett altså en reduksjon på 2 % sammenliknet med samme periode i 2021.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 5-17 %. Noe av dagens langtidsfravær er relatert til omlegging av dagsenterdrift, hvor flere fikk endringer i arbeidsoppgaver.

Medvirkende årsaker for øvrig kan være krevende utfordringer i arbeidet, ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Noen avdelinger melder om at ansatte er slitne og at det er årsak til fraværet.

Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er årsak til mye overtid og slitasje.

Det meldes for øvrig om at avtalen om ekstra kompensasjon for overtid med 200 % og 300 % betaling, har vært med å lette belastningen ved overtid, da ansatte har følt at de har blitt anerkjent for den ekstra innsatsen de har måttet legge ned i perioden.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Enheten har fått mulighet til å delta på Helse i Arbeid, i regi av NAV Arbeidslivssenter. Oppstartsmøte i overordnet HMS-gruppe 22. mars for å velge ut aktuelle avdelinger basert på sykefraværsstatistikk, resultat av 10-faktorundersøkelsen og en helhetlig vurdering.

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Usikker effekt av tiltakene, da disse inngår i et langsiktig perspektiv, men vi begynner å ane konturene av et målrettet og godt sykefraværsarbeid på flere avdelinger.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	33 863	37 298	34 157	3 141	190 057
Driftsutgifter	7 315	4 971	469	4 502	2 816
SUM DRIFTSUTGIFTER	41 178	42 269	34 626	7 642	192 873
Brukerbetalinger og andre inntekter	-352	-124	-293	169	-35 758
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-1 949	-653	-1 145	493	-6 872
SUM DRIFTSINNEKTER	-2 301	-777	-1 438	662	-42 630
NETTO DRIFTSUTGIFTER	38 877	41 492	33 188	8 304	150 243

Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2022 (*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 02.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	-196	4 072	12 årsverk i vikarpool ikke finansiert. 5150 - 1078 = 4072
	Tillegg (helligdag)	350	2 100	Merforbruk pga. høye fastlønnskostnader
	Sykevikar	1 223	7 340	Behov for innleie ved sykdom
	Ferievikar	353	1 700	Underfinansiert
	Ekstrahjelp	847	5 000	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift smitte og kohorter
	Overtid	816	4 900	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaaftale om kompensering 200% og 300%. Merkostnader 250.000 så langt i 2022.
	Arbeidsgiveravgift	300	1 800	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	1777	1 500	Underfinansiert
	Strøm	128	768	Økte strømpriser
13	Kjøp fra andre (privat)	2 523	16 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner,
14	Budsjettjusteringer	3 741	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.	- 2 745	-5 000	Vi holder igjen på alt av innkjøp
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	- 813	-5 000	Forventet reduksjon pga. synkende sykefravær
	Totalt	8 304	44 127	

Avvik

Se merknader i tabellen over.

Vi kjøper tjenester fra eksterne leverandører til 2 særlig ressurskrevende brukere. Den ene leveransen koster årlig 12 mill. kroner, den andre 3 mill. kroner. Dette gir selvsagt også noen økte inntekter gjennom toppfinansieringsordningen.

Nytt fra 2022 er at 12 årsverk fra vikarpool ble planlagt finansiert av sykepengerefusjoner (6,8 mill. kroner). Utfordringen vår når vi lykkes med å redusere sykefraværet er at vi ikke har finansiering til disse årsverkene.

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 korona-avtalen om ekstra kompensering av overtid i stor utstrekning, og dette har gitt merkostnader på ca. kroner 500 000 så langt.

Tiltak og konsekvenser

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

Følgende er foreløpig initiert og blir videreført i 2022:

- Det er sendt over forslag til kommunalsjef om oppstart av 1-2 klasser for utdanning av helsefagarbeidere 2022/2023, for å øke andel av helsepersonell og redusere overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi har startet et stort arbeid med gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimal utnyttelse av personalressursene. Vi vil komme fram til et resultat hvor det vil bli behov for innleie av personell ved første fravær på turnus, men forhåpentligvis vil vi kunne omfordele noen hjemler, slik at vi unngår noe overtid og ekstra innleie hos andre. Eventuelle overskytende årsverk vil bli lagt i vikarpool eller avviklet.
- I tillegg vil vi gjennom dette arbeidet omstrukturere vikarpoolen til å "ligge oppå" alle turnusene. Vi vil fortløpende hente årsverk herfra for å putte inn i langtidssykemeldinger, svangerskapspermisjoner med videre i hele enheten. Vikarpoolen vil også virke som en buffer for ansatte som får innvilget krav om utvidet stilling. Slik sykefraværet er nå, kan vi fint håndtere 15-20 årsverk i en vikarpool til enhver tid, uten ekstra kostnader. Når ansatte går av med pensjon kan vi rekruttere/omdisponere fra vikarpool først, før vi eventuelt lyser ut stillingene, hvis ansatte er kvalifisert.
- Vi er i oppstartsfasen av et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av støttekontaktressurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de 80 personene som i dag ikke har et aktivt vedtak om støttekontakt på grunn av rekrutteringsutfordringer av støttekontakter, er nok ikke det sannsynlig. Men vi vil sitte igjen med aktivitetstilbud som både ivaretar rettssikkerheten til brukerne, og gir større opplevelse av mestring, fysisk og sosial trening.
- Vi ser også behov for en gjennomgang av boligmassen, med tanke på disponering av eksisterende bygg, og legge en mer langsiktig strategi i forhold til utvikling av botilbud for særlig ressurskrevende brukere. Det er mange brukere som ivaretas på tvers av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering. Et mer tilpasset botilbud til disse brukerne vil kunne gi oss en langsiktig innsparing på driftskostnader, da vi i dag driver flere kostbare satellitter i private hjem.

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 utviklingsentral 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 trygghetsskapende 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.
Feb 2022	2%	2,43%	4,43%	4,2%	3,93%	8,12%	
Feb 2021	2,26%	9,75%	12,01%	2,4%	9,76%	12,16%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 5,46 % i februar og et samlet fravær på 7,7 % hittil i 2022. Fraværet er redusert fra januar til februar. Fraværet er i hovedsak koronarelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 363	15 995	14 427	1 567	80 523
Driftsutgifter	7 326	5 989	6 341	-351	38 045
SUM DRIFTSUTGIFTER	23 689	21 984	20 768	1 216	118 568
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 499	-1 515	-2 685	1 169	-16 108
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-967	-386	0	-386	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 466	-1 901	-2 685	783	-16 108
NETTO DRIFTSUTGIFTER	21 223	20 083	18 084	1 999	102 460

Resultat og årsprognose

Det pågår store organisatoriske endringer i enheten og det er derfor vanskelig å fastslå årsprognose. Forventet merforbruk så langt er på ca. 3 mill. kroner for driftsåret 2022. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert:

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 0,73 mill. kroner per 28.2.2022.
- Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter: prosjektført 0,38 mill. kroner per 28.2.2022 (drift av luftveislegevakt, koronarelatert fravær).

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

Tilpasning til budsjettramme gjøres ved å holde stillinger vakante ved sykefravær og oppsigelser, samt ved å redusere driftsutgifter så langt det er mulig i alle tjenesteområder i enheten. Det jobbes aktivt med rekruttering til fastlegeordningen og tilgjengelige tilskuddsordninger benyttes. Det jobbes med rekruttering av sykepleiere i døgndrift. Konsekvenser av å holde stillinger vakante: Generelt sett gir dette reduserte forebyggende og behandlende tjenester som påvirker helse og hverdag hos mange brukere. Dette vil kunne medføre økte kostnader ved økt behov for helsetjenester på et høyere nivå.

TEKNISK OG KULTUR

Kommunalsjefens kommentar

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

Overføringsnett til den nye pumpestasjonen er fremdeles under arbeid og går etter oppsatt plan. Arbeidet foregår nå på Goma og har krysset sundet.

Det har vært perioder med hektisk aktivitet for kommunalteknikk på grunn av snøfall og is. Mesteparten av innbyggerne er godt fornøyd, men enkelte klager har kommet. Det er nå slik at det tar tid før alle roder er ryddet.

Eiendomsdrift har fremdeles et høyt aktivitetsnivå knyttet til store pågående prosjekt, både prosjektering/planlegging av nybygg og rehabilitering av eldre boligmasse. De er aktive sammen med kommunalsjef oppvekst angående nye skoler og tilsvarende på helse med deltakelse i valg av ny lokalisering.

Planleggingen av ny brannstasjon på Goma fortsetter. Det er søkt om ytterlige utsettelse hos Arbeidstilsynet og ny frist er 01.09.2024. Anbud på utskifting av forurenset masse ligger ute, og ny tidfestet fremdriftsplan er utarbeidet.

Utbyggingen av Atlanten stadion er igangsatt. Dette følges tett av prosjektleder fra kommunalteknikk. Dette er i hovedsak i rute, men noen små forsinkelser kan oppstå.

Eiendomsdrift har vært sentral i opprydding og avtaler med Bane NOR AS om området på Campus, hvor Kristiansund kommune har vært eier og reguleringsmyndighet.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,27%	1,08%	4,36%	3,42%	2,46%	5,88%	●
Feb 2021	2,04%	5,5%	7,54%	2,4%	4,64%	7,04%	●

Sykefraværet for januar og februar 2022 er fortsatt preget av korona. Vi har som resten av samfunnet blitt sterkt berørt og opplever en økning i fraværet på grunn av dette.

Samlet fravær for sektoren hittil i år er 5,88 % og har en overvekt av korttidsfravær. Tallet er imidlertid ikke graverende høyt og vi har forventninger til at det blir sterkt avtagende utover våren.

Langtidsfravær er ikke jobbrelatert og følges opp i enhetene.

Enhetene fortsetter med det gode arbeidet med HMS-grupper, tilrettelegging av tjenesten for å redusere fravær fra arbeidsplassen.

10-faktor og de resultater som fremkom der, med påfølgende oppfølging er også viktig for trivsel, motivasjon og forhåpentligvis et lavere fravær fra jobb.

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

Plan og bygg har i år hatt et spesielt lavt sykefravær. Sannsynligvis er dette litt tilfeldig, men veldig positivt.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	36 644	39 728	36 213	3 514	202 982
Driftsutgifter	20 266	11 846	21 776	-9 929	154 038
SUM DRIFTSUTGIFTER	56 911	51 574	57 989	-6 415	357 020
Brukerbetalinger og andre inntekter	-16 143	-48 013	-45 038	-2 975	-247 228
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 025	-546	-82	-464	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-17 563	-48 840	-45 120	-3 719	-247 720
NETTO DRIFTSUTGIFTER	39 348	2 734	12 869	-10 134	109 300

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

Plan og byggesak har de senere år hatt en utfordrende økonomi og dette signaliseres også nå, hvor en rådgiverstilling knyttet mot KPA ikke er fullfinansiert. Denne stillingen skal etter vedtak/fullført KPA gå inn på planavdelingen og belastes selvkost.

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

Eiendomsdrift har et tap på tomgangsleie på kommunale boliger. Bygningsmassen må tilpasses behovet og langsiktig plan må utarbeides, som gir et bedre grunnlag for korrekt tilpasset bygningsmasse og driftsramme. De har også et nedtrekk/innsparing på sin ramme etter vedtak på skolestruktur hvor innsparinger ble lagt inn og ikke erstattet når vedtak om nedlegging av skoler ikke ble vedtatt.

Generelt har alle enheter fokus og god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter mindre justeringer/tiltak der det har vært nødvendig. Nå er det noen enheter som må gjennomgå for å avstemme drift mot økonomi. Dette arbeidet må igangsette snarest og være klart senest juni 2022.

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.
Feb 2022	2,26%	2,81%	5,07%	3,2%	4,41%	7,61%	●
Feb 2021	4,1%	2,21%	6,31%	3,34%	1,78%	5,13%	●

Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt lavere sykefravær for februar enn samme periode i fjor. Så langt i år har vi et noe høyere langtidsfravær, dette er ikke knyttet til arbeidsplassen, og deler av det dreier seg om personer som er på vei tilbake etter lengre sykemelding.

Tiltak for å bedre nærværet

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 594	6 876	6 711	165	36 999
Driftsutgifter	4 689	3 055	4 868	-1 813	34 325
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 283	9 931	11 579	-1 648	71 324
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 700	-2 424	-7 574	5 150	-31 273
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-121	78	0	78	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 901	-2 346	-7 574	5 228	-31 273
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 382	7 585	4 005	3 580	40 051

Resultat og årsprognose

Kulturenheten som helhet ligger på budsjett ved utgangen i februar.

Avvik

Ytringskultur:

Etter utbetalingsanmodning er to tilskudd som skulle vært utbetalt i mars, betalt ut i februar. Totalt kroner 715 000.

Barne- og ungdomskultur:

Det var budsjettet med tilskudd til Fritidskortet på 3,945 mill. kroner i februar. Disse er ikke utbetalt, og vil inntektsføres i en senere måned.

Atlanten idrettspark:

Mindreforbruk på administrasjon. Salgsinntekter uke 7 og 8 er ikke registrert enda.

KOMMUNALTEKNIKK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten forvalter og videreutvikler kommunalteknisk infrastruktur og service.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	5,07%	0,79%	5,86%	4,99%	2,28%	7,27%	●
Feb 2021	3,17%	3,74%	6,91%	3,13%	4,06%	7,19%	●

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet høyere enn vanlig grunnet blant annet covid-sykdom. Målet for KT er j ha et sykefravær på under 5 %, og det ble nesten oppnådd i 2021. Selv om 2022 starter med større fravær enn vanlig for enheten, regner man med at det vil bli noe mindre fravær i fortsettelsen.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 677	12 168	11 101	1 067	61 754
Driftsutgifter	6 106	4 522	12 953	-8 431	77 715
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 783	16 690	24 054	-7 363	139 469
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 268	-30 901	-20 748	-10 153	-124 488
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-228	-190	-82	-108	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 506	-31 092	-20 830	-10 262	-124 980
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 277	-14 402	3 224	-17 625	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 i forhold til oppgaver og snitt i kommunegruppe 9. Stor aktivitet på vinterdrift vei i januar og februar, de ekstra utgifter det medfører er likevel håndterbare. Det blir stram/nøktern drift fremover for å holde driftsbudsjettet på vei og park innen rammen for 2022.

VAF-ansvarene:

Virksomheten på VAF vil året sett under på i balanse i 2022. Gebyr-inntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene, første gang mars måned. Inntektsbildet vil derfor bedre seg ved neste månedsrapport.

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.

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.
Feb 2022	0,84%	0%	0,84%	1,37%	0%	1,37%	
Feb 2021	1,11%	8,08%	9,19%	0,83%	8,05%	8,87%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 120	2 981	3 161	-180	17 418
Driftsutgifter	213	296	105	191	631
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 333	3 277	3 266	11	18 049
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 527	-2 775	-2 168	-607	-13 009
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-192	-77	0	-77	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 719	-2 852	-2 168	-684	-13 009
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 614	425	1 098	-673	5 040

Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 0,673 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

Avviket på «ikke selvkost» blir lavere enn budsjettert på grunn av vakanse.

Driftsutgifter: Ligger litt høyere (kroner 11 000) enn budsjettert. Dette til tross for sparte lønnsutgifter. Skyldes 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 0,684 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden, spesielt på byggesak. For 2022 så er det vedtatt nytt gebyrregulativ. Effekten av dette, det vil si lavere gebyrinntekter, vil nok vise seg etter hvert inn i 2022.

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

Tiltak og konsekvenser

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

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

Budsjettjustering

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

EIENDOMSDRIFT



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	2,77%	0,47%	3,24%	2,43%	1,99%	4,42%	
Feb 2021	0,74%	9,26%	10%	2,13%	6,94%	9,07%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 830	11 739	9 798	1 940	56 787
Driftsutgifter	8 127	2 702	1 797	905	29 049
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 957	14 441	11 595	2 845	85 835
Brukerbetalinger og andre inntekter	-9 421	-10 437	-11 193	756	-56 786
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-409	-202	0	-202	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 136	-10 920	-11 193	273	-56 786
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 822	3 521	402	3 119	29 049

Resultat og årsprognose

Resultatet per februar 2022 viser et merforbruk på 3,1 mill. kroner. Dette er ikke riktig, da det ikke var kommet med alle inntektsføringer når rapporten ble ført. Merforbruket er ca. 1,2 mill. kroner før detaljert periodisering er utført, samt at det er forutsatt dekning av covid-19 kostnader, pålydende kroner 680 000. Det er ytterst vanskelig å gi en god årsprognose nå, men det forventes at vi vil dra med oss ett 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 500 000 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 likefult 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.

Budsjettjustering

Det er ikke vedtatt budsjettendring i perioden.

BRANN OG REDNING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Feb 2022	3,23%	1,66%	4,88%	3,94%	2,82%	6,77%	●
Feb 2021	0,78%	2,03%	2,81%	1,01%	1,6%	2,61%	●

Status og utviklingstrekk

Økning på korttidsfravær grunnet korona.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Februar	Regnskap 2022 Februar	Budsjett 2022 Februar	Avvik Februar	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 424	5 964	5 443	522	30 024
Driftsutgifter	1 130	1 271	2 053	-782	12 318
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 554	7 235	7 496	-260	42 343
Brukerbetalinger og andre inntekter	-227	-1 475	-3 356	1 880	-21 672
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-74	-155	0	-155	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-301	-1 630	-3 356	1 725	-21 672
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 253	5 605	4 140	1 465	20 671

Resultat og årsprognose

Brann og redning forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

Avvik på inntektssiden skyldes periodisering av enkelte poster, følges eventuelt opp ved neste månedsrapportering.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

Ingen konsekvenser for brukere/innbyggere.

Budsjettjustering

Ingen budsjettjusteringer nødvendig.