



Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Månedrapport

Juni 2022



Innholdsfortegnelse

KRISTIANSUND KOMMUNE	4
Kommunedirektørens kommentar	4
Partssamarbeid	4
Hovedverneombudets kommentar	6
VIRKSOMHETSSTYRING	7
Hovedelementene i virksomhetsstyring	7
Plansystemet	8
Planarbeid	8
Styringssystemet	12
Mål- og resultatstyring	12
Internkontroll og risikostyring.....	13
Læring og forbedring	27
MENNESKELIGE RESSURSER	31
Sykefravær	31
ØKONOMI	33
Spareprosjektet	33
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien	34
Drift	35
Resultat per rammeområde.....	35
Rammeforutsetninger.....	36
TJENESTEOMRÅDENE	37
POLITIKK OG ADMINISTRASJON	37
POLITISK STYRING	38
SENTRALADMINISTRASJON	39
Kommunedirektørens kontor	39
Personalseksjon.....	40
IKT	41
Økonomiseksjon.....	41
Servicetorg	42
FELLES AVSETNINGER	44
EKSTERNE ENHETER.....	44
OPPVEKST	45
PP-TJENESTEN	47
GRUNNSKOLER.....	49
Grunnskole felles.....	49
Allanengen barneskole	49
Bjerkelund barneskole	50
Dalabrekka barneskole	51

Rensvik barneskole	51
Dale barneskole.....	52
Frei barneskole	53
Gomalandet barneskole	54
Innlandet barneskole	55
Nordlandet barneskole.....	56
Atlanten ungdomsskole	57
Frei ungdomsskole	57
Nordlandet ungdomsskole.....	58
Voksenopplæring.....	59
BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN	60
BARN - FAMILIE - HELSE	62

HELSE OG OMSORG **64**

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG	65
Seksjon forvaltning, helse og omsorg	65
Helse og omsorg felles.....	66
SYKEHJEM	67
HJEMMETJENESTER.....	67
PSYKISK HELSE OG RUS	72
VELFERD	74
BO OG HABILITERING	75
STORHAUGEN HELSEHUS	79
LEGETJENESTER.....	81

TEKNISK OG KULTUR **82**

KULTUR	83
KOMMUNALTEKNIKK	85
PLAN OG BYGGESAK	87
EIENDOMSDRIFT	89
BRANN OG REDNING	91

KRISTIANSUND KOMMUNE

Kommunedirektørens kommentar

Vi har nå fått analysert mer av resultatet i kommunekompasset, en undersøkelse som måler kvaliteten i vår forvaltning/administrasjon. Det er veldig gledelig å se at vi på de aller fleste områder kun trenger tiltak som er forholdsvis enkle og økonomiske å implementere i virksomheten, samtidig som det ikke tilfører høyere kompleksitet.

I våre økonomiske prognoser er det flere større mørke skyer, og høstens budsjettbehandling tegner å bli av det mer krevende slaget.

Morgendagens Kristiansund, et prosjekt initiert og ledet av ordføreren jobber i tillegg til administrasjonen for å finne handlingsrom for våre investeringer i de kommende årene.

Klarer vi også i år å være i budsjettmessig balanse vil vi også kunne bygge akkurat det vi har planlagt i økonomiplanen. Dette er grunnleggende for å realisere de planene Kristiansund har frem mot 2025, spesielt om ikke kostnadsnivået faller i investeringsperioden. Vi har vært gjennom en tid med enorme svingninger i kostnadsnivået, som også har forgreninger inn i lønnsoppgjøret. Det er krevende å være avhengige av andre for å realisere våre planer, men vi må i alle fall besørge at vi gjør vår del av jobben.

Partssamarbeid

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

Partssammensatt utvalg

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

Sist møte i ADMU: [26.04.2022](#)

Etter arbeidsmiljøloven (aml) kap. 7 skal arbeidsgiver opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Sist møte i AMU: [03.06.2022](#)

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

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 28.06.2022

Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

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

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

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

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

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

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

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

Tiltak:

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

Tillitsvalgtordningen

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

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

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

Tiltak:

1. Rådmann har satt ned et partssammensatt utvalg for å a) synliggjøre dagens praksis b) reflektere over om dagens praksis er hensiktsmessig og i tråd med Hovedavtalen og c) fastsette ny praksis for tillitsvalgtordningen i Kristiansund kommune. Saken ble drøftet på kommunenivå den 25.01.2021.
2. Rådmann m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 22.06.2022
3. Det er gjennomført sentrale forhandlinger kap. 4, våren 2022. Lokale forhandlinger for kap. 3 og 5 gjennomføres høsten 2022.

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

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

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

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

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

Tiltak for å holde seg faglig oppdatert:

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

Hovedverneombudets kommentar

I rapporteringen for juni vil vi løfte frem refleksjoner knyttet til rollene 'leder' og 'arbeidstaker', og samspillet dem imellom. Dette er hele tiden relevante tema for vernetjenesten, da dette er terrenget vi praktiserer i hver dag.

Kan en båt uten en kaptein holde stø og trygg kurs? Vi kan se for oss hvordan matroser og overstyrmann løper rundt med egne meninger om hva som er stø og trygg kurs, og kanskje ender man da bare med å drive rundt uten noen form for fremgang. Det kan enkelt trekkes paralleller fra arbeidsmiljøet på båten til et hvert arbeidsmiljø i hvilken som helst organisasjon. Vi trenger gode og stabile ledere som evner å holde stø kurs i driften. Vi er også avhengig av arbeidstakere som lar seg lede, og som i tillegg er med på å utfordre prosesser hvis man ser at kursen ikke fører til en trygg havn. Det ligger store muligheter i samspillet mellom leder og arbeidstaker. Man kan nesten se for seg at kvaliteten på hele tjenesteproduksjonen hviler i terrenget der leder og arbeidstaker har sitt samspill.

Det er derfor avgjørende at både leder og arbeidstaker er nysgjerrig på hvordan de begge kan bidra inn i samarbeidet på en måte som gjør at man utnytter det potensialet som ligger i arbeidsmiljøet.

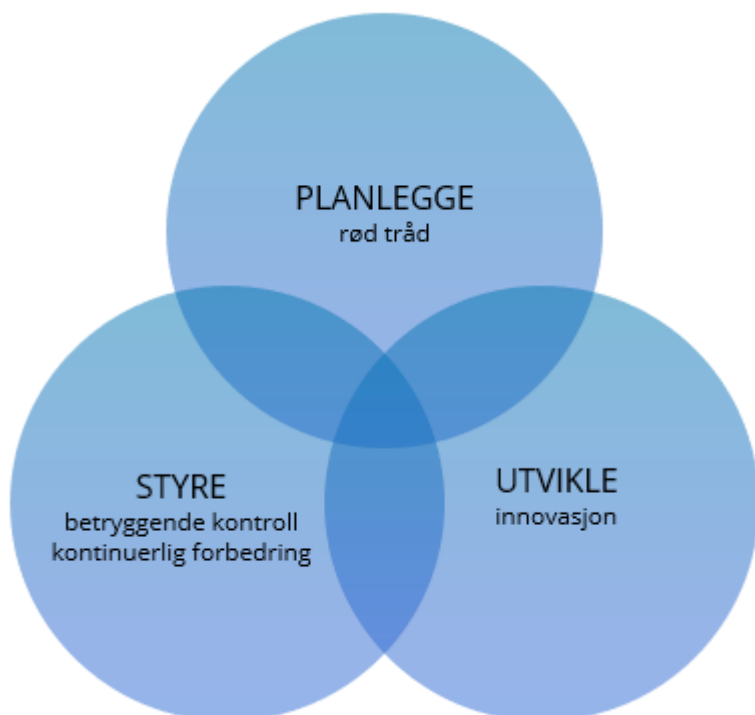
For vernetjenesten sin del handler dette om verneombud og hovedverneombud sin rolle for å bidra til at man har en kontinuerlig god dialog om samspillet og samarbeidet i seg selv. Det fremstår avgjørende at man i en hverdag hvor man skal løse oppgaver sammen, stå sammen i dialog om enighet og uenighet og evne å respektere hverandres roller og kompetanse bør bli gode på å snakke om hvordan vi best kan skape et konstruktivt samspill.

Vernetjenesten opplever et særlig behov for at arbeidsgiver er bevisst på hvordan skifte i ledere kan påvirke et arbeidsmiljø, og være nysgjerrig på hva man kan gjøre for å unngå at lederskifter i seg selv blir en risiko for arbeidsmiljøet og i neste runde en risiko for kvaliteten på tjenesten som produseres.

VIRKSOMHETSSTYRING

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

Hovedelementene i virksomhetsstyring



Planlegge

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

Styre

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

Utvikle

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

Plansystemet

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



Oppfølging og utarbeidelse av planer skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

Planarbeid

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

Status

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

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

Under øvrige planer er to planer forsinket:

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



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

- Rekruttering av ny rådgiver ved avdeling Samfunnsutvikling pågår.




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 Frist for merknader gikk ut 12. juni. Det arbeides videre med å vurdere og å svare ut innkomne innspill og innsigelser.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Kommunedirektørens 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	Kommunedirektørens kontor Anett Hauknes	 Avsluttet Helhetlig helse- og omsorgsplan vedtatt i bystyret 7.10. 2021.
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum 2021	Revisjon 2013-03-02 2020-08-31 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	 Avsluttet Vedtatt i bystyret 26.8.21.
Kommunedelplan for kultur 2022-2032	Ny 2020-03-01 2021-12-31 2021-12-31	Kultur Stein Åge Sørli	 Forsinket Planen ble behandlet i HU SBK sitt møte 04.05.22. og ligger nå ute til 1. gangs høring med frist for innspill 31. juni. https://www.kristiansund.kommune.no/kunngjoringer/kommunedelplan-kultur-2022-2032-forstegangs-horing-og-offentlig-ettersyn.37054.aspx

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	Kommunedirektørens kontor Torbjørn K Sagen	 Avsluttet Ny politisk sak ble fremmet i bystyret 1.10.20. Bystyret har godkjent planen.
Bibliotekplan	Ny 2022-09-01 2021-11-30 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	 Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Britt Engvig Hjelle	 Utsatt Planarbeidet startes opp til høsten.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31 2023-12-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Utsatt Revisjon av avløp og vannmiljøplan utsettes til 2023. Utsettelsen skyldes at vi har ingen ledig ingeniørkapasitet til å igangsette dette arbeidet nå.
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-02-03 2021-03-31 2023-06-21	Kommunalteknikk Anne Cathrine Holthe	 Utsatt Pga. manglende ressurser ved kommunalteknikk vil arbeidet bli satt på vent til i høst. Det er

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
			vurdert at sluttdato fortsatt er aktuell.
Kompetanse- og lønnspolitiskplan	Revisjon 2020-06-01 2020-12-31 2022-08-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Pågår Planen sees i sammenheng med arbeidsgiverstrategien. Vedtas høsten 2022.
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-03-31 2021-05-20	Kultur	 Avsluttet Godkjent i HSBK 13.04.21 og vedtatt i bystyret 20.05.21.
Kulturskoleplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Thorstein Holgersen	 Ikke påbegynt
Kunstplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Stein Åge Sørlie	 Ikke påbegynt
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-03-31 2020-08-27	Kommunedirektørens 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	Kommunedirektørens kontor Tove Johannessen	 Avsluttet Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2020-12-31 2022-09-15	Kommunedirektørens kontor Torbjørn K Sagen	 Forsinket ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-10-01 2022-08-31 2022-12-31	Kommunedirektørens kontor Tove Johannessen	 Ikke påbegynt


Andre






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

Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

Temaplan

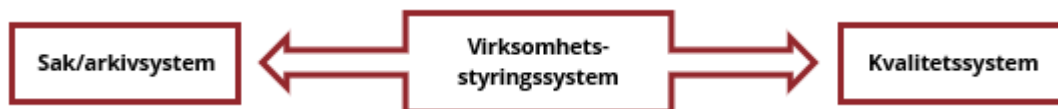
Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Pågår Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Planen sees i sammenheng med lønnspolitisk plan og strategisk kompetanseutviklingsplan. Vedtas høsten 2022.

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommunikasjonsplan 2022-2026	Revisjon 2021-10-01 2022-01-27 2022-07-01	Kommunedirektørens kontor Ingunn Strand	 Avsluttet Kommunikasjonsplanen 2022-2026 ble vedtatt i Kristiansund Bystyre 16.juni 2022.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-03-30	Kommunedirektørens kontor Kristin Heggelund	 Pågår Høringsinnspill implementeres og planen legges til politisk behandling i august
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk	 Ikke påbegynt
Smart plasthåndteringsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-08-25	Kommunalteknikk Joanne Haigh	 Forsinket Planen ble returnert fra Hovedutvalg – miljø, samferdsel og tekniske tjenester med følgende kommentar. SP og AP synes ordlyden i "Plan for plasthåndtering 2022 - 2024" er noe diffus og lite målbar. Derfor ønsker vi å konkretisere noen linjer under delmål og tiltak, hvor ord som "vurdere", "eventuelt" og "jobbe med å" er fjernet/byttet ut. Dokumentet vil bli oppdatert og returnert til Hovedutvalg – miljø, samferdsel og tekniske tjenester høsten.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2022-11-30 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 Ikke påbegynt

Styringsystemet

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

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



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



Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

Status

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

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

Stratsys:

- Klargjort styringsmodeller for rapportering og oppfølging.
- Ferdigstilt månedsrapport for mai.
- Ferdigstilt og tatt i bruk ny løsning for e-postvarsling av oppgaver på gjøremålsliste.
- Tilpasning av ny styringsmodell for eierstyring pågår.
- Utvikling av styringsmodellen for mål- og resultatstyring pågår.
- Forbedring av systemfunksjonalitet for webpublisering av rapporter og planer pågår.
- Utarbeidelse av publiseringsvisninger for styringsmodeller pågår. Disse skal gjøres tilgjengelig for innbyggerne på nettsiden under eget område for virksomhetsstyring.

Compilo:

- Utpøring av ny funksjon for internkontrollrapport, med data fra dokument- og avvikssystem i tillegg til risikoanalyser. Noen småfeil og forbedringer er meldt til leverandør Compilo.
- Gjennomført første Workshop i forbindelse med at kommunen er pilot for nyutviklet modul i kvalitetssystemet: Modenhetsanalyse for kommunedirektørens internkontroll. Samarbeid mellom KS og Compilo. Work-shop 2 planlagt 23. august.

Mål- og resultatstyring

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



Status

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

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

- Avholdt utviklingsmøte med leverandør 1. juni. Leverandør ser nå på muligheten for å videreutvikle systemet til å omfatte både indikator og delindikator for optimal måling.

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, eierstyring, 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, 7 av disse er forsinket.

I noen av tilsynene avventes det fremdeles slutt svar fra tilsynsmyndighet.




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

- Det pågår fortløpende forbedringsarbeid etter flere branntilsyn.
- Pågående revisjon av prosedyre (årlig revisjon).



Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Bo og habilitering Muskel- og skjelettplager og psykiske plager 2022-04-21	Siv Iren S. Andersson  Pågår Svares ut til Arbeidstilsynet innen frist.	AVVIK - Systematisk HMS-arbeid. Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten, i samarbeid med verneombud/ansattes representant. 2022-11-15	Lene Sletta  Åpent Arbeidet med tilbakemelding til arbeidstilsynet på varsel om pålegg, er startet, og kommentarer skal oversendes innen 15.august. Avdelingene skal kartlegge risikofaktorer, utføre ROS- analyse basert på funn, og utarbeide en handlingsplan. Tiltakene blir fortløpende evaluert og blir tilgjengelig for oppfølging i enhetens overordnede HMS-gruppe. Noen prosedyrer må justeres. Det er utarbeidet en fremdriftsplan som viser tiltakene i detalj.
		AVVIK - Arbeidstidsordning - vurdering av forsvarlighet. Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig slik at hensynet til helse, velferd og sikkerhet er ivaretatt. 2022-11-15	Lene Sletta  Åpent Arbeidet med tilbakemelding til arbeidstilsynet på varsel om pålegg, er startet, og kommentarer skal oversendes innen 15.august. Enheden har definert at dette avviket skal håndteres på HMS-gruppenivå ved hver avdeling, selv om ikke alle avdelinger har 50 ansatte. Det er utarbeidet en fremdriftsplan som viser tiltakene i detalj.


Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		<p>AVVIK - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. 2022-09-15</p>	<p>Lene Sletta ☹️ Åpent Vi har fått varsel om pålegg ift plan for BHT. Det ble ikke godkjent å ha en plan for hele kommunen. Denne må utarbeides enhetsvis. Det er oversendt informasjon til personalsjef med ønske om å benytte BHT til avdelingsvis gjennomgang med BHT ift ønskede og lovpålagte oppgaver, slik at disse kan oversendes enhetsleder for prioritering og drøfting med overordnet HMS-gruppe. Detaljer rundt dette er også beskrevet i oversendelsen til arbeidstilsynet, hvor vi samtidig ber om utvidet frist til denne oppgaven frem til 15.11.22.</p>
		<p>AVVIK - Opplæring verneombud. Arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring for å ivareta vervet på en forsvarlig måte. 2022-11-15</p>	<p>Lene Sletta ☹️ Åpent Dette varselet om pålegg mener enheten er feil, da representanten som var tilstede fra den ene avdelingen ikke var formelt valgt som verneombud, og derfor ikke hadde noen rolle ut over å være et talerør for ansatte. I egen HMS-gruppe deltar vedkommende som en representant fra et hus, men det er en annen person i samme HMS-gruppe som er valgt til verneombud for begge hus. Avdelingsleder så at dette var litt uryddig, så nå er vernetjenesten anmodet om å holde valg for å sørge for at det er både et verneombud og et formelt vara-verneombud ved avdelingen. Resultatet av valget tilsier om det vil være behov for et kurs, da flere andre har HMS-kurset. Vi mener derfor at dert formelle varselet om pålegg fra arbeidstilsynet om HMS-kurs til den aktuelle ansatte her bør fravfaller, da representanten i møtet ikke var formelt valgt som verneombud. Alle verneombud som er formelt valgt har i dag kurs.</p>

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Brann og redning Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	John Einar A. Skontoft  Pågå Tidfestet handlingsplan sendt Arbeidstilsynet 19.01.22, med saksgang fram til ny brannstasjon er ferdig til innflytting, og alternativet ombygging av eksisterende stasjon fram til ferdigstillelse og innflytting. Arbeidstilsynet har gitt en utsatt frist til 01.09.2024.	PÅLEGG - Etablering av tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. Dokumentasjon kreves. 2024-09-01	John Einar A. Skontoft  Apent Pågående arbeid, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen  Lukket







Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap



Revidert part Tilsynsystema 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. 2022-02-15	Tormod B. Skundberg  Apent - frist overskredet Mangler fullskalatest. Dialog med sivilforsvaret. Utføres så snart nødvendig, kompetent personell er tilgjengelig.

IKA Møre og Romsdal



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

Norges vassdrags- og energidirektorat








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

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		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 (slettet)  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 (slettet)  Lukket

Statens jernbanetilsyn

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	John Einar A. Skontoft  Forsinket Pågående utredning om hva som må til for å få i gang drift.	PÅLEGG - Vedtak om driftsstans grunnet manglende dokumentasjon på spesielle inspeksjoner. 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre (slettet)  Lukket

Statsforvalteren


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

KSU som tilsynsmyndighet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Eiendomsdrift Branntilsyn - Kommunal bolig, Vågebakken 2 2022-06-01	John Einar A. Skontoft ● Ikke påbegynt Kommunalsjef tar en avstemming med tilsynsmyndighet.		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Innlandet barneskole 2022-03-03	John Einar A. Skontoft ! Forsinket Saken tas når skolen er i drift fra høsten av. Eiendomsdrift har hatt underkapasitet til å følge opp saken.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2022-04-23	Tormod B. Skundberg ☹️ Åpent - frist overskredet Eiendomsdrift har hatt underkapasitet til å følge opp saken, derfor er det litt forsinket fremdrift i forhold til opprinnelig plan. Konsulentforetak er kontrahert og i prosess med å utarbeide konkurranses grunnlag for utlysning av de fysiske arbeidene på skolen. Det var opprinnelig planlagt å ta arbeidene i sommerferien når skolen var stengt. Nå legges det opp til at arbeidene kan tas mens skolen er i drift, men da i dialog med skolens ledelse. Det er i stor grad utskifting av dører, og det er gjennomførbart med litt god planlegging i samsvar med timeplan. De alvorligste manglene prioriteres først.
Eiendomsdrift Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft ! Forsinket Pågående avviksbehandling.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg ☹️ Åpent - frist overskredet Kartlegging av beboere er utført. Branndokumentasjon er bestilt hos Firesafe, men er forsinket.
		AVVIK - Det er ikke gjennomført brannøvelse på bygget. Det er krav til gjennomførelse av øvelser, og disse må dokumenteres og evalueres. For å kartlegge beboere så vil det være til stor hjelp med en evakueringsøvelse. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg 😊 Lukket Brannøvelse gjennomført.
Eiendomsdrift Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	John Einar A. Skontoft ● Ikke påbegynt Tilsynsmyndighet pures.		
Eiendomsdrift Branntilsyn - Bergan omsorgsboliger og boligfelleskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft ! Forsinket Arbeid pågår med lukking av avvik.	AVVIK - Eieren/bruker har ikke sørget for å fastsette mål, iverksette planer og tiltak for å sikre byggverket mot brann og begrense konsekvensene av en brann. Det systematiske sikkerhetsarbeidet skal være tilpasset byggverkets størrelse, kompleksitet, bruk og risiko. 2021-09-21	Tormod B. Skundberg ☹️ Åpent - frist overskredet Evaluering av evakueringsvegne er foretatt. Det arbeides videre med kompenserende tiltak for å ivareta det omfanget av assistert rømning som er avdekket i kartleggingen.

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 omsorgs- institusjon og i helseinstitusjon i spesialisthelsetjenesten	Siv Iren S. Andersson  Pågår Rutiner oversendt til revisjonen. Avventer videre behandling/oppfølging derfra.		

Politiske vedtak

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

Status

Ved utgangen av juni var det behandlet 108 saker så langt i 2022, henholdsvis 45 i formannskapet og 63 i bystyret. 3 saker er utsatt, 1 sak har ikke påbegynt saksbehandling, 12 pågår og resten er avsluttet.

Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2021-2024:
2 av 18 verbalforslag er ikke avsluttet. Begge sakene er forsinket i forhold til antatt sluttdato.


Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2022-2025:
Av 9 verbalforslag er 2 ikke påbegynt, 3 pågår og 4 avsluttet.

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


- Gjennomgått opplysningene i styringsmodellen for å sikre korrekt innhold og optimal funksjonalitet.
- Fulgt opp saksbehandlere for å ivareta vedtaksoppfølging.

POLITISKE SAKER FORMANNSKAPET



2021-11-30

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
66/21 Kjøp av lokaler i Skolegata	Saken sendes tilbake til administrasjonen, som ber svare ut spørsmål fra formannskapet før ny behandling.	John Einar A. Skontoft (K.dir.kontor)  Pågår Forslag til avtale er under arbeid.

2022-05-31


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

2022-06-07


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
44/22 Serverings- og skjenkebevilling: Kompis Storkaia AS	Kristiansund kommune gir serveringsbevilling og skjenkebevilling til Kompis Storkaia AS. Det skal etableres tariffavtale med ansatte ved oppstart av skjenkestedet. Bevillingen gjelder fram til 30.09.24 og skjenketiden fastsettes i samsvar med kommunal forskrift.	Mariann B. Schultz Wiig (Servicetorg)  Avsluttet Saken er ok.
45/22 Serverings- og skjenkebevilling: Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF	Det innhentes dokumentasjon på gjennomført etableringsprøve og kunnskapsprøve. Saken oversendes bystyret 16.06.2022 for endelig behandling.	Mariann B. Schultz Wiig (Servicetorg)  Avsluttet Har fått midlertidig skjenkebevilling fram til 17.06.22. Vil få en vanlig skjenkebevilling når kunnskapsprøven og etableringsprøven er fullført. Kunnskapsprøven bestått.

POLITISKE SAKER BYSTYRET




2022-01-27

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
2/22	Kristiansund kommune vedtar at Nordmøre Interkommunale Innkjøpssamarbeid organiseres som et vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 20-2 fra 1.1.2023 med Kristiansund kommune som vertskommune. Vedlagte samarbeidsavtale datert 03.04.20 trer i kraft fra 1. januar 2023. Kristiansund kommune vedtar at dagens organisering av Nordmøre Interkommunale Innkjøpssamarbeid, § 27 - Interkommunalt og interfylkeskommunalt samarbeid, etter gammel kommunelov, avsluttes 31.12.2022. Vedtaket får effekt først når alle deltagerkommunene gjør tilsvarende vedtak.	Svein Erik Dyrseth (Økonomiseksjon)  Pågår Gjemnes kommuner har enda ikke vedtatt endringen, den er utsatt til høsten. Ellers har alle andre deltagere vedtatt endringen i sine kommunestyre.




2022-03-03

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





2022-04-07








Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
20/22 Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022	• Kristiansund kommune imøtekommer anmodning om bosetting av 165 flyktninger i 2022. • Kristiansund kommune skal tilby ukrainske flyktningbarn rask tilgang til barnehage og skole uansett formell status, det betyr allerede før det foreligger et UDI-vedtak om oppholds rett. Dette etter individuell vurdering og for å unngå unødvendig lang ventetid på inkludering inntil barnets rettigheter er formalisert. Tilbudet må stå i forhold til et forsvarlig ressursnivå på de aktuelle enheter. • Det bevilges kr 400 000,- til sommerskole og kr 500 000 til frivillige/ frivillighetssentralen for innværende år.	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Pågår 71/165 er bosatt. Ved forrige rapportering var tallet 28. Det er registrert 74 ankomne flyktninger fra Ukraina. Ved forrige rapportering var tallet 63. Det søkes AMOT for samtlige registrerte ankomne. 71 er bosatt i ordinære boliger. Ved forrige rapportering var tallet 13.
21/22 Vurdering av tomtealternativer for nytt sykehjem	Med bakgrunn i forutgående utredningsarbeid og silingsrapport, utredes følgende tomtealternativer videre; - Tomt nr. 7: ved Frei rådhus - Kvalvågveien - Tomt nr. 1. Barnehjemstomten - Politimester Bendixensgate 49 - Tomt nr. 3: Sjøsidan Goma - Strandgata Vedtaket skal legge til grunn, vurderingene fra helhetlig plan for helse og omsorg 2020- 2030 Kristiansund kommune, hvor det antydes et behov for 150 nye plasser. • Underliggende rom og funksjonsprogram og størrelse legges til grunn for utredningen. • Evaluering av antall sykehjemsplasser og omsorgsboliger gjøres så raskt som forsvarlig og legges til grunn når eventuell renovering eller bygging av nytt sykehjem på Frei planlegges. • Nytt sykehjem i Kristiansund skal planlegges med hele, faste stillinger som førende prinsipp.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Pågår Rådgivergruppen arbeider med underlag for volum- og egnethetsstudier. Fremdrift forsinket grunnet utsatt behandling i bystyret. Ny sak til behandling stipulert klart til hovedutvalg og bystyre i september.
26/22 Kommunens rettigheter ifm avvikling av Stiftelsen Norsk kystkultursenter	Saken sendes tilbake til administrasjonen som undersøker om det finnes andre interessenter.	Stein Åge Sørli (Kultur)  Pågår










2022-05-12



Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
29/22 Helseplattformen - vurdering av Tjenesteavtalen	• Kristiansund kommune slutter seg til forelagte tjenesteavtale og kommunedirektøren gis fullmakt til å underskrive avtalen. • Kristiansund bystyre ber kommunedirektøren innarbeide de estimerte kjente kostnadene for innføring og drift av Helseplattformen i økonomiplanperioden 2022- 2025.	Janne Marthe Viddal (Kommunedirektørens kontor)  Pågått
39/22 Rensvikveien 23, politisk behandling av midlertidig forbud mot tiltak	Kommunedirektøren ber hovedutvalg plan og bygning legge fram saken for bystyret med følgende forslag til vedtak: Etter plan- og bygningsloven § 13-1 første ledd legges det ned midlertidig forbud mot tiltak for området for eiendommen med GID 137/1, teig nummer 3 (nes ved Rensvikvatnet), i påvente av planavklaring gjennom endelig vedtatt kommuneplan.	Tina Elen S. Gellein (Plan og byggesak)  Avsluttet Klagefrist utgått 2.juni. Ingen klage kommet inn.
40/22 Søknad om fratredelse som vara forliksrådet - Arve Neergaard Teige	Saken utsettes, og ordføreren inviterer sekretariatet for forliksrådet (Politiet) til et møte der man sammen kan se på hvordan oppnevning til et mer solid forliksråd med forutsigbar møtevirksomhet kan gjøres. Saken legges så fram på nytt for bystyret.	Toril Skram (Kommunedirektørens kontor)  Utsatt

2022-06-16

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
42/22 Ny brannstasjon - Status og ny økonomisk ramme; 2. gangs behandling	Bystyrets vedtak- Saken utsettes, og administrasjonen bes fremme ny sak hvor det gjøres rede for kostnadsøkningene fra vedtatte ramme på MNOK155 for alternativ Goma. - Det skal gjøres en vurdering på hvordan vi eventuelt kan åpne for bygging av brannstasjon på andre tomter innenfor tidligere definert område. - Det skal opplyses for bystyret hva som ligger i betegningen «fremtidig behov», og spesielt om det ligger en planlagt overdimensjonering under antagelse av en befolkningsvekst. Og i tilfelle hva disse antagelser bygger på.	Kirsti Grawert (Eiendomsdrift)  Utsatt
43/22 Normoria - utvidet finansiering	Bystyret godkjenner total kostnadsramme på 825 millioner for Normoria- kulturhuset i Kristiansund. Lønns- og prisstigning er bakgrunnen for behovet. Kristiansund kommune sin andel i samsvar med samarbeidsavtalen, vil utgjøre 480,5 millioner kroner. Det skal i løpet av årets budsjettprosess gjøres en vurdering av finansieringen av kommunens andel, for å finne den mest gunstige løsningen for kommunen. Tomt og forprosjekt vurderes solgt til AS-et i stedet for tingsinnskudd som tidligere skissert. Låneopptak, kan for hele eller deler av beløpet bli erstattet med kommunal garanti.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Pågått Forventes avklart gjennom høstens vakreste eventyr - budsjettprosessen
44/22 Oppfølging av verbalforslag; utredning av en fremtidig drift av Bo og habilitering	1. Utredningen danner et godt grunnlag for viktige strategiske valg hva gjelder tjenester til brukergruppen i Bo og habilitering. 2. Utredningen «Fremtidig drift av bo og habilitering», tas til orientering 3. Anbefalingene i utredningen innarbeides i kommunedirektørens forslag til budsjett 2023 og økonomiplan 2023 - 2026 1. Utredningen danner et godt grunnlag for viktige strategiske valg hva gjelder tjenester til brukergruppen i Bo og habilitering. 2. Utredningen «Fremtidig drift av bo og habilitering», tas til orientering 3. Anbefalingene i utredningen innarbeides i kommunedirektørens forslag til budsjett 2023 og økonomiplan 2023 - 2026	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Rapporterer i det følgende på oppfølging av vedtakets 3. punkt. De andre ansees å være avsluttet. Følges opp i budsjettarbeidet. Arbeidet er ferdig i det bystyret har vedtatt økonomisk ramme for enheten.
46/22 R-307 Detaljregulering for Senterveien del 1, 2. gangs behandling og sluttbehandling	Bystyret vedtar forslag til detaljregulering for R-307, Senterveien del 1. Vedtaket fattes i henhold til plan- og bygningsloven §12-12.	Kristin H. Fugelsnes (Plan og byggesak)  Pågått Endelig vedtatt reguleringsplan. Klagefrist utgår 08.08.22.



Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
47/22 R-308 Brunsvika enebolig - avgjørelse om avvisning av planforslag	Bystyret avviser forslag til detaljregulering R-308 for Brunsvika enebolig, og planprosessen stoppes.	Christanse Reitan Yttervik (Plan og byggesak)  Pågått Melding om vedtak sendes ut til berørte parter og myndigheter i begynnelsen av juli, på grunn av ferieavvikling i juni. Saken vil da avsluttes.
48/22 Parkeringsanlegg i fjell og boligsoneparkering - forprosjekt	1. Kristiansund kommune utarbeider et forprosjekt for etablering parkeringsanlegg i fjell på Kirkelandet. Forprosjektet skal på en grundig måte belyse blant annet størrelsesbehov, tekniske og geologiske forhold, mulighetene for å innføre boligsoneparkering og andre trafikale forhold samt gi et kvalitetssikret bilde av økonomien i prosjektet. -Det utarbeides et CO- budsjett for prosjektet. I tillegg utarbeides det forslag til hvor det kan kuttes, i anleggsfasen. 2. Arbeidet ledes av en styringsgruppe med medlemmer fra politisk og administrativt nivå samt representanter for næringslivet. 3. Det settes av kr 2.5 mill kr i kommunens investeringsbudsjett for 2023 for gjennomføring av forprosjektet. Det leies inn konsulent for å utføre arbeidet. Det tas sikte på oppstart tidlig i 2023. En regner med å bruke om lag ett år på forprosjektet.	Vidar Dyrnes (Kommunalteknikk)  Pågått Vi vil starte forberedelsene med å innhente rådgiver samt etablere styrings- og arbeidsgruppe i løpet av høsten 2022.
49/22 R-314 Detaljregulering for Vågebakken 5, 2. gangs behandling og sluttbehandling	Bystyret utsetter saken inntil forprosjekt/løsning for parkering i fjell er avklart	Kristin H. Fugelsnes (Plan og byggesak)  Utsatt
50/22 Stiftelsen Nordmøre museum: Rekonsolidering, omstilling og nye muligheter.	Bystyret tar saken til orientering.	Stein Åge Sørli (Kultur)  Avsluttet
51/22 Søknad om kommunal overtakelse av Freihallen SA	Kristiansund kommune godkjenner utkjøpsavtalen, og kjøper ut de andre andelseierne i Freihallen SA til pålydende. Kristiansund kommune overtar som eier av Freihallen fra 1.7.2022. Utkjøpssum utgjør 177.900, -. Dette tas fra Freihallens gjeldene driftstilskudd for 2. halvår. Driftstilskuddet opphører dermed fra 1.7.2022. Det overføres 800.000, - fra rammen til kulturavdelingen til eiendomsdrift for å dekke kostnader tilknyttet driften av Freihallen fra budsjettåret 2023.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Avsluttet Freihallen er overtatt. Kultur følger opp med overføring av sluttoppgjør. ED/Kultur samhandler om drift høsten 2022.
52/22 Samarbeidsavtaler mellom Kristiansund kommune, Møre og Romsdal fylkeskommune og Kulturtanken om Newtonrom, Møteplass datakultur og Teknolab for kunst, - kultur og humaniorafag.	Bystyret i Kristiansund godkjenner vedlagte avtaler mellom Kristiansund kommune, Møre og Romsdal fylkeskommune og Kulturtanken om utredning - og utvikling av hhv: • Newtonrom, • Møteplass datakultur • Teknolab for kunst, - kultur og humaniorafag. Kommunal andel av finansiering av utrednings- og utviklingsfase i 2022 og 2023 skjer fra oppvekstsektoren innen eksisterende budsjettammer. Bystyret tar endelig stilling til investerings- og driftsmodell høsten 2023.	Olaug Haugen (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Dialogen med Møre og Romsdal fylkeskommune pågår. Prosjektoppstart vil skje høsten-22
53/22 Spørsmål fra Bystyret om Interkommunal Pedagogisk Psykologisk tjeneste (PPT) for Ytre Nordmøre	Bystyret tar saken til orientering. Problemstillingen knyttet til gjennomført lønnsvekst og vakant rådgiverstilling i PPT følges opp i revidert budsjett 2022 og kommende økonomiplan.	Olaug Haugen (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Bystyret bevilget ekstra kr 600 000 til PPT for 2022 i revidert budsjett. Evt. videre finansiering av økte lønnskostnader blir vurdert av kommunedirektøren i økonomiplan 2023-2026

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
54/22 Søknad om tilskudd - Kvernberget opp	Bystyret innvilger søknad om tilskudd til Kvernberget opp for å bygge sherpatrapp opp til toppen av Kvernberget, med inntil 1 mill. kroner.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt
55/22 Serverings- og skjenkebevilling: Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF	Kristiansund kommune gir skjenkebevilling til Kristiansund kommunale Sundbåtvesen KF for alkoholholdig drikk i gruppe 1-2 (inntil 22 % volumprosent) Bevillingen gjelder fram til 30.09.24 og skjenketiden fastsettes i samsvar med kommunal forskrift.	Mariann B. Schultz Wiig (Servicetorg)  Avsluttet Vedtatt ok.
57/22 Etablering av "United Cities Internship Program" i Kristiansund	Kristiansund kommune skal bidra til å etablere en internship/traineeordning for unge nyutdannede mennesker som har topp kvalifikasjoner og ønsker relevant arbeidserfaring, og som brenner for bærekraftig utvikling, i samarbeid med United Cities og Møre og Romsdal fylkeskommune. Kristiansund kommune går inn med ressurser til daglig drift av «United Cities Internship Program» samt et årlig bidrag på NOK 2 000 000/år fra Kristiansund kommune der beløpet reduseres til NOK 1 000 000/år etter hvert som sponsorer og eksterne samarbeidsparter kommer på plass. Ordningen evalueres i løpet av inneværende bystyreperiode.	Ingunn Strand (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Kristiansund Bystyre vedtok 16.juni 2022 at Kristiansund kommune skal bidra med ressurser til daglig drift samt et årlig bidrag i henhold til vedtaket.
60/22 Sluttvedtak R-272 Nordholmen og Strandgata	Bystyret vedtar forslag til detaljregulering for R-272 Nordholmen og Strandgata 18-26, alternativ 2, slik det framgår av plandokument og vedlegg. Vedtaket fattes i henhold til plan- og bygningsloven §12-12. Det skal bygges hotell/hekkeplass for krykje/måser som kompensasjon for at disse forsvinner. Dette skal være på plass allerede i første hekkesesong etter at arbeidet er påbegynt.	Ingunn Mobæk (Plan og byggesak)  Avsluttet Saken ble vedtatt i bystyret 16.06., men vedtaket er ikke kunngjort enda, da vi venter på revisjon av dokumenter.
63/22 Søknad om fritak fra verv i Sundbåstyre - Linn Runa Schnell Kvalvåg (SP) og Ole Flatø (brukerrepr.)	Linn Runa Schnell Kvalvåg (SP) får fritak fra sitt verv i Sundbåstyre ut perioden. Ole M. Flatø (brukerrepr.) får fritak fra sitt verv i Sundbåstyre ut perioden. Følgende oppnevnes som nye representanter ut perioden: 1 politisk representant: Tharseka Theivendran (SP) 2 brukerrepresentanter: Toril Skog og Sindre Kulø. 1 vara brukerrepresentant oppnevnes på et senere tidspunkt.	Toril Skram (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Fritak innvilget.
45/22 Sluttrapport store investeringsprosjekt - Rokilde	Bystyret vedtar sluttrapporten for Rokilde	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Uten anmerkning
56/22 Kommunikasjonsplan 2022-2026. 3 gangs behandling i Bystyret	Kommunikasjonsplan 2022 – 2026 vedtas. De økonomiske konsekvenser er estimert for 2022 til NOK 680 000,- For 2023 er det estimert NOK 1 230 000 og for 2024 - 2025 er det estimert NOK 1 130 000 per år for å nå de ambisjoner planen innehar. Årets kostnader budsjettjusteres i juni og inndecking for 2023 fremlegges i årets budsjettbehandling. Kommunikasjonsplanen evalueres innen utgangen av inneværende kommunestyreperiode. Når det gjelder lokalisering av eventuelt studio bes administrasjonen finne en løsning som innebærer at møterom Frei blir tilbakeført til møterom.	Ingunn Strand (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Kommunikasjonsplanen 2022 - 2026 ble vedtatt i Bystyret 16.juni 2022.
58/22 Månedrapport for april 2022	Månedrapportering for april 2022 tas til orientering	Vibeke Grønvik (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Vedtatt uten merknader.
59/22 Budsjettjustering	Bystyret vedtar følgende budsjettendringer som det framkommer av bevilgningsoversiktene, samt følgende tillegg: Justere opp PPT sitt budsjett med kr. 600.000, - til totalt kr. 9.183.000. Midlene tas fra disposisjonsfond. Det overføres 500 000 kroner til ungdomsklubben. Pengene foreslås tas andelsmessig av de tre postene som får mest ekstra tilskudd.	Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)  Avsluttet Budsjettjustering gjennomført etter vedtak




Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
61/22 Søknad om fritak fra politisk verv i HU Plan og bygning - Pia Dyveke Schmedling (R)	1. Pia Dyveke Schmedling (Rødt) innvilges fritak for sitt verv som varamedlem av hovedutvalget plan- og bygning ut valgperioden.2. Elisabeth Kristiansen (R) velges som nytt varamedlem av hovedutvalget plan- og bygning ut valgperioden.	Linda Rogne (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Fritak innvilget.
62/22 Søknad om fritak fra politisk verv i HU Helse og omsorg - Kenneth Roger Eriksen (NML)	1. Kenneth Roger Eriksen (Nordmørslista) innvilges fritak for sitt verv som medlem av hovedutvalget for helse, omsorg og sosial ut valgperioden.2. Vararepresentant Stig Anders Ohrvik rykker opp til fast plass. Linda Dalseg Høvik går inn som 1. vara i stedet for Stig Anders Ohrvik i hovedutvalget for helse, omsorg og sosial ut valgperioden.	Kristin Lie (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Kenneth Roger Eriksen fikk innvilget fritak for sitt verv som medlem av hovedutvalget for helse, omsorg og sosial. Stig Anders Ohrvik rykker opp til fast plass. Linda D. Høvik går inn som 1. vara.






VERBALFORSLAG

2020-12-17

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie? Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avdelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig bes administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Forsinket Dette er en sak som fremdeles ikke er prioritert høyt nok til å få fremgang.
11. Solceller på offentlige bygg. Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnete eksisterende bygg. - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon. - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus. - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Forsinket Forsinket pga. stor arbeidsmengde hos e-drift. Solcelleanlegg vil bli vurdert i alle pågående prosjekter.

2021-12-16

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
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: - En tjeneste som oppfyller lovpålagte krav og god kvalitet til brukerne - En sikring av stabil og forutsigbar drift av tjenestene - En plan for å beholde og rekruttere fagpersonell - En mulig omorganisering av tjenestene Utredningen forelegges en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av pårørenderepresentanter, tillitsvalgte, adm./ fagfolk og politikere for kvalitetssikring og uttalelsene før Hovedutvalg helse, omsorg og sosial og bystyret får saken til behandling, i forkant av budsjettbehandlingen for 2023.	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Utredning lagt frem i Bystyret.
FS 2a. Administrasjonen gir jevnlig løypemeldinger til Hovedutvalg helse, omsorg og sosial om økonomiske utfordringer og utredningsarbeidet for Bo og Habilitering, i 2022.	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Sak lagt frem for hovedutvalget for helse, omsorg og sosial 8/6.
FS 2b. Bystyret ber rådmannen komme tilbake med en sak om situasjonen i PPT: - Bystyret ber om en oversikt over budsjetttrammen til PPT. - Bystyret ber om en oversikt over bemanningssituasjonen i PPT.	Olaug Haugen (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Sak knyttet til verbalforslag om PPT ble lagt fram til politiske behandling i bystyret 16.06.22.

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p>FS 3. Statlige arbeidsplasser</p> <p>I statsbudsjett for 2022 er det pekt på mulighet for at statlige arbeidsplasser i større grad kan være stedsuavhengig. Dette vil kunne flytte beslutning om hvor de statlige arbeidsplassene skal være lokalisert fra de enkelte etater ned til den enkelte statsansatte.</p> <p>For Kristiansund kommune bør det jobbes for at statsansatte som ønsker å være lokalisert i Kristiansund etter en slik modell møtes med infrastruktur og fasiliteter som bidrar til at et slik ønske kan realiseres. Dette vil bl.a. konkret bety at det er mulig å ha sin arbeidsplass i et kontorfellesskap med tilrettelegging for kontakt, både med egen etat og andre ansatte i et fellesskap.</p> <p>Bystyret anmoder administrasjonen legge fram en plan for hvordan statsansatte med ønske om å være lokalisert i Kristiansund skal møtes, herunder hvordan det skal tilrettelegges for at disse ansatte kan få realisert sitt ønske.</p>	<p>Kristin Heggelund (Kommunedirektørens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Det er etablert kontakt med Sparebank 1 angående felles satsing for lokale kontorer for statsansatte, plan vil bli fremlagt for folkevalgte når den er ferdigstilt.</p>
<p>HO 1. Forprosjekt uteseksjonen</p> <p>Oversendes Hovedutvalget for utredning av et forprosjekt for å se på mulighet for å gjenopprette utekontakten.</p>	<p>Olauug Haugen (Kommunedirektørens kontor)</p> <p> Ikke påbegynt</p> <p>Pga. kapasitetsvansker i administrasjonen er saken ikke påbegynt. Forventet oppstart er september-22.</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>John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)</p> <p> Ikke påbegynt</p> <p>Utredning ikke igangsatt.</p>
<p>HO 4. Kommunen må få fart med Brannmuseet</p> <p>Oversendes Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)</p> <p> Pågår</p> <p>Dialog med Nordmøre museum påstartet. Sees i sammenheng med prosjekt ny brannstasjon.</p>
<p>Uttalelsene fra Kristiansund bystyre:</p> <p>Bystyret i Kristiansund krever at regjeringen innfrir løfter om at kommunene skal få dekket 100% av kostnadene i forbindelse med corona-epidemien.</p> <p>Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget</p>	<p>Wenche M. Eikeset (Økonomiseksjon)</p> <p> Pågår</p> <p>Revidert nasjonalbudsjett og kommuneproposisjonen ble presentert 12 mai. I forslaget, var det opprinnelig ikke vedtatt kompensasjon for merkostnader knyttet til pandemien. Regjeringen lover derimot i vedtatt revidert nasjonalbudsjett at kommunesektoren skal få dekket sine merkostnader for 1 halvår 2022. Det rapporteres til KS i august for 1 halvår, samt at det vil komme flere rapporteringskrav utover høsten for 1. halvår.</p> <p>Regjeringen viser til arbeidsgruppen, som ble nedsatt våren 2020, skal levere en rapport om 1. halvår 2022 innen 1. september, og at "Departementet vil på bakgrunn av arbeidsgruppens rapport vurdere behovet for eventuelle endringer i kompensasjonen for 1. halvår 2022". Det vil si at kommunen vet sin faktiske kostnadsdekning i desember.</p>

ROS-analyser

Status

	2020	2021	Per 30.06.22
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	12

Ingen nye ROS-analyser ble igangsatt denne perioden.

1 ROS-analyse ble avsluttet (arkivert).

Tiltak

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

Dokumentasjon

Status

	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 30.06.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	506
Antall slettede dokumenter	197	416	169
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	380

Antall dokumenter over frist for revisjon, har økt i løpet av denne perioden.

Dette innebærer at vi ikke har et oppdatert kvalitets/internkontrollsystem, det må derfor settes inn ytterligere tiltak for å få ned antallet.

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

Tiltak

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

Avvik

Status

229 avvik ble rapportert denne perioden, noe mindre enn forrige periode (301). 217 avvik er lukket.

Sektor Helse og omsorg har en stabil trend for avviksrapportering, og står for 87 % av innmeldte avviksrapporter.

Sektor Oppvekst har hatt en stigende trend i antall rapporterte avvik. Øvrige sektorer har potensiale for forbedring i rapporteringskulturen.

Det ble rapportert flest avvik knyttet til tjeneste/bruker (64 %). Hendelser knyttet til legemiddelhåndtering og fall utgjør størsteparten av innmeldte avvik.

Noe økt antall avvik er vektet alvorlig denne perioden. Ledelse må vurdere og kvalitetssikre alvorlighetsgraden og håndtere avvik i henhold til veiledende avviksbehandling.

Det er en positiv trend i det kontinuerlige forbedringsarbeidet knyttet til avvik med korrigerende tiltak i 68 % av avvikene som blir lukket.

Rapporterte avvik (antall)	2019	2020	2021	Per 30.06.22
Politikk og administrasjon	30	41	30	19
Oppvekst	234	128	188	148
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	1 331
Teknisk og kultur	73	77	54	38
Totalt	4 012	3 064	3 139	1 536

Fordeling hovedkategori / alvorlighetsgrad (antall)	2020			2021			Per 30.06.22		
	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy
Tjeneste/bruker	1 371	718	200	1 832	497	25	940	179	10
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	69	40	2
HMS	566	258	69	616	203	16	364	90	5
Personvern/informasjonsikkerhet	12	18	5	35	16	2	11	10	1

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

Behandling (prosent)	2019	2020	2021	Per 30.06.22
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	32
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	68

Tall er hentet fra lukkede avvik.

Tiltak

- Fortløpende oppfølging av alvorlige avvik i øverste ledelse og i AMU (HMS-avvik).
- Fortløpende veiledning/opplæring i avviksbehandling ved behov.
- Pågående utarbeiding av flytskjema for avvikshåndtering for bedre visuell visning av avviksprosessen.

Læring og forbedring

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

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

Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

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

Resultater fra undersøkelsene registreres i Stratsys.


Status

Det er ikke gjennomført nye undersøkelser i perioden.

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

- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.

Medarbeiderundersøkelse

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





Interne revisjoner




Status:





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


Tiltak:

- Regelmessige arbeidsmøter med ledelse i revidert enhet for bistand/veiledning i kvalitetsforbedringsarbeid.
- Pågående standardisering av felles prosedyreverk for legemiddelhåndtering.
- Veiledning til ledere for oppfølging av åpne tiltak.

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Kristiansund kommune Systemrevisjon - Avvikssystem; tiltak over frist (åpne tiltak). 2022-01-10	Anne Britt Utheim  Pågår Utarbeide plan for gjennomgang med ansvarlige ledere for oppfølging av tiltaksbehandling.	MERKNAD - Et stort antall åpne tiltak er ikke blitt lukket innen frist (171). 2022-09-30	Anne Britt Utheim  Åpent Antall åpne tiltak utgått på frist er økt, trolig grunnet ferieavvikling, i tillegg har flere ansatte med tildelt ansvar for tiltak avsluttet arbeidsforhold. Det er behov for større grad av lederoppfølging.
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson  Forsinket Forbedringsarbeidet er forsinket på grunn av høyt arbeidspres, blant annet stor bestilling knyttet til å svare ut verbalforslag fra Bystyret. Avviksbehandling	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelingsledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. Avviket er lagt inn i ROS- analyse for legemiddelhåndtering som er

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
	og forbedringsarbeid pågår. Enheten har igangsatt ROS analyse, parallelt pågår revisjon/oppdatering av legemiddelprosedyrer.		ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak aug-22. Dette må ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring hos alt helsepersonell/tildeling av oppgaver ikke alltid gjennomført i tråd med prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. Avviket er lagt inn i ROS-analyse for legemiddelhåndtering som er ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak aug-22. Dette må ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utilgjengelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. Avviket er lagt inn i ROS-analyse for legemiddelhåndtering som er ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak aug-22. Dette må ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. Avviket er lagt inn i ROS-analyse for legemiddelhåndtering som er ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak aug-22. Dette må ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
			legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht. lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. Avviket er lagt inn i ROS-analyse for legemiddelhåndtering som er ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak aug-22. Dette må ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematisk kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. Avviket er lagt inn i ROS-analyse for legemiddelhåndtering som er ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak aug-22. Dette må ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Arbeidet er forsinket pga. sykefravær og stor arbeidsmengde i enheten. ROS-analyse for legemiddelhåndtering er ferdig vektet. Oppstart utarbeidelse av tiltak/handlingsplan aug-22. Dette må også ses i sammenheng med det arbeidsgruppen for enhetsoverbyggende

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
			legemiddelhåndtering kommer frem til. De legger frem et utkast til prosedyresamling for fagledere/adm.personell ila uke 33 for innspill.
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson  Lukket

Ledelsens gjennomgang

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

Kvalitetsmål

Mål	Per 30.06.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	38 %
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	380

Sektorvis fordeling av antall dokumenter på overtid:

Politikk og administrasjon - 41

Oppvekst - 51

Helse og omsorg - 202

Teknisk og kultur - 18

Status

Stabil trend med måloppnåelse på området, over tid. Det betyr at systemutvikling, lederoppfølging, opplæring og andre aktiviteter knyttet til dette har fått ønsket effekt.

Mengden dokumenter på overtid innen frist er fremdeles stor. Hovedårsak er pågående revisjon av stort antall prosedyrer innen legemiddelhåndtering. Sammen med nedgang i koronarelaterte aktiviteter er det forventet større fart på revisjonsarbeidet. Det vil allikevel ta noe tid før måloppnåelse.

Prosedyre for Ledelsens gjennomgang er revidert.

Tiltak

- Pågående oppdatering av delegeringsreglementet og kvalitetshåndbok.
- Rullerende temaplan for månedlig oppfølging av internkontrollaktiviteter i kvalitetssystemet, som del av ledelsens gjennomgang på kommunedirektørnivå.

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.
Juni 2022	1,98%	4,43%	6,41% ↗	4,01%	7,57%	11,58%	■
Juni 2021	2,06%	7,69%	9,74%	2,31%	7,93%	10,24%	■

Sykefraværet er økende. Det er nødvendig å iverksette evidensbaserte tiltak på systemnivå så vel som på individnivå.

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

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

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

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

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

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

Forventninger:

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

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

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

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

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

ØKONOMI



Kristiansund skal være en økonomisk robust og bærekraftig kommune.

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

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

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

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

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

Spareprosjektet

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

Målet med prosjektet var følgende:

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

Tabellen under viser sum for vedtatte tiltak i spareprosjektet.

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

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

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

Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

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

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

Unntaket er kompensasjon for vaksinasjonskostnader og forlengelse av kvalifiseringsprogrammet. Se tabell under for spesifikasjon.

Regjeringen foreslo ingen bevilgning over rammetilskuddet i 2022 i opprinnelig forslag til RNB, heller ikke gjennom øremerkede bevilgninger, for å kompensere kommunene for ekstrautgifter og inntektsbortfall som følge av pandemien 1 halvår 2022. Dette ble korrigert i vedtatt RNB, og kommunene er lovet full kompensasjon for sine merutgifter for 1 halvår 2022.

Regjeringen viser til at arbeidsgruppen, som ble nedsatt våren 2020, skal levere en rapport om 1. halvår 2022 innen 1. september. Departementet vil på bakgrunn av arbeidsgruppens rapport vurdere behov for eventuelle endringer i kompensasjonen for 1. halvår 2022.

Statlige bevilgninger og kompensasjoner

(tall i tusen)	Beløp
Kompensasjon vaksinasjonskostnader 1 halvår	3 128
Beredskap testing 2 halvår 2022	885
Forlengelse av kvalifiseringsprogrammet til 31.03.22	51
Sum ekstrabevilgninger	4 064
Sum ekstrabevilgninger og kompensasjoner	4 064

Kommunens utgifter og inntekter

(tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	5 122
Felles avsetninger	1 482
Grunnskoler	3 202
Barnehager	795
Kultur	230
Fellestjenester helse og omsorg	254
Sykehjem	3 637
Hjemmetjenester	1 883
Psykisk helse og rus	1 098
Velferd	55
Barn, familie, helse	3 587
Bo og habilitering	2 580
Storhaugen helsehus	3 996
Legetjenester	1 039
Kommunalteknikk	480
Eiendomsdrift	975
Brann og redning	143
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder	30 558
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	30 558

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

Drift

Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk	Balanse	Merforbruk
Politisk styring			350
Sentraladministrasjon	1 600		
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten			1 400
Grunnskoler			3 250
Barnehager		-	
Fellestjenester helse og omsorg			10 214
Sykehjem	4 800		
Hjemmetjenester			1 500
Psykisk helse og rus			13 200
Velferd		-	
Barn, familie, helse		-	
Bo og habilitering			39 200
Storhaugen helsehus			500
Legetjenester		-	
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift		-	
Brann og redning		-	
Kommunen internt	6 400		71 724
Kristiansund Havnekaske			
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF			
Kristiansund Kirkelige Fellesråd			
Varde AS			
Nordmøre Kriesesenter IKS			
Kommunen eksternt			0
Totalt	6 400		71 724

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 65,3 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av juni. Som følge av forventet reduksjon i årets pensjonskostnader er enkelte enhetenes merforbruk redusert. Enkelte enheter som har rapportert balanse tidligere før pensjonsbesparelser, har ikke rapportert forventet mindreforbruk som følge av nye vurderinger gjort av utfordringsbildet. Dette fremkommer under hver aktuell enhet på tjenesteområdet.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Politisk styring: 0,35 mill. kroner. Merforbruket skyldes lønnskostnader og møtegodtgjørelse som har steget langt mer enn kompensert deflator.
- PP- tjenesten: 1,4 mill. kroner Merforbruket skyldes høye lønnsutgifter etter store lønnsoppgjør.
- Grunnskoler: 3,25 mill. kroner. Merforbruket skyldes ekstra lærertimer til kontaktlærere etter ny nasjonal bestemmelse for store klasser, samt høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Fellestjenester helse og omsorg: 10,2 mill. kroner. Merforbruket skyldes kjøp fra andre kommuner (sykehjemsplasser) og kjøp fra staten (overliggende døgn).
- Hjemmetjenester: 1,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp, samt brukere med særlig ressurskrevende tjenester.
- Psykisk helse og rus: 13,2 mill. kroner. Merforbruket skyldes tjenester til særlig ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 39,2 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 0,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes pålegg om etablering av nye turnuslegestillinger, drift av ekstra plasser i døgnavdelingene, samt rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen.
- Plan og byggesak: 2,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,9 mill. kroner.

Forventet mindreforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Sentraladministrasjonen: 1,6 mill. kroner. Mindreforbruket skyldes lavere pensjonskostnader enn budsjettet.
- Sykehjem: 4,8 mill kroner. Mindreforbruket skyldes lavere pensjonskostnader enn budsjettet.

Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap Juni 2021	Regnskap Juni 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022
Driftsinntekter				
Rammetilskudd	405 999	407 134	708 967	718 612
Inntekts- og formuesskatt	337 271	372 918	772 142	720 992
Eiendomsskatt	51 042	52 231	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	10 921	1 516	37 245	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	132 805	122 949	196 301	192 281
Brukerbetalinger	28 349	29 636	53 437	53 022
Salgs- og leieinntekter	103 126	114 990	230 792	230 732
Sum driftsinntekter	1 069 512	1 101 374	2 101 583	2 058 317
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	500 992	541 351	1 037 054	1 025 038
Sosiale utgifter	150 064	152 858	328 116	325 627
Kjøp av varer og tjenester	245 741	255 697	413 335	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	66 202	113 487	113 512	104 617
Avskrivninger	-	-	132 153	132 153
Sum driftsutgifter	962 998	1 063 393	2 024 170	1 983 157
Brutto driftsresultat (positivt)	106 514	37 981	77 413	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)				
Finansinntekter				
Renteinntekter	3 674	7 854	18 890	16 290
Utbytter	6 000	78	16 000	16 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
Finansutgifter				
Renteutgifter	13 576	16 722	74 481	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
Netto finansutgifter	- 3 902	- 8 790	- 175 591	- 175 091
Motpost avskrivninger	-	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	102 612	29 191	33 822	32 070
Netto driftsresultat (negativt)				
Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering	-	-	-	-
Avsetninger til bundne driftsfond	32 669	22 688	7 373	6 473
Bruk av bundne driftsfond	- 6 645	- 48 718	- 7 113	- 6 068
Avsetninger til disposisjonsfond	-	-	36 756	32 589
Bruk av disposisjonsfond	-	-	- 450	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	26 024	- 26 030	36 566	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 er framlagt prognoser for mindreforbruk i budsjettjusteringssaken i juni.

Finans

Rentenivået er noe lavere enn budsjettet per april, men det forventes fremdeles at markedsrentene vil gå opp i løpet av året og ende med et merforbruk. Det blir tatt med i budsjettjusteringssaken i juni.

TJENESTEOMRÅDENE

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Kommunalsjefens kommentar

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

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

Nåværende aktivitetsnivå utfordrer ikke våre tjenester på kort sikt.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,67%	2,68%	3,35%	1,96%	5,13%	7,09%	●
Juni 2021	2,48%	3,15%	5,63%	1,34%	3,45%	4,78%	●

Sykefraværet er lavt i kommunal sammenheng. Langtidsfraværet har utfordret oss noe, men er nå lavere enn samme periode i fjor.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	37 843	41 536	37 701	3 836	81 660
Driftsutgifter	103 611	93 927	226 260	-132 333	444 061
SUM DRIFTSUTGIFTER	141 454	135 463	263 960	-128 497	525 721
Brukerbetalinger og andre inntekter	-856 098	-876 477	-962 363	85 886	-1 823 025
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-682	-654	-25	-629	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-856 780	-877 130	-962 388	85 257	-1 823 075
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-715 326	-741 667	-698 427	-43 240	-1 297 354

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 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 375	6 193	5 546	647	11 547
Driftsutgifter	1 875	1 941	2 336	-395	4 606
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 250	8 134	7 882	253	16 153
Brukerbetalinger og andre inntekter	-278	-105	-408	302	-815
Refusjon sykkellønn og fødselspenger	-26	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-304	-105	-408	302	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 945	8 029	7 474	555	15 338

Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er kroner 555 000 i merforbruk grunnet manglende refusjoner, økning i politiske godtgjøringssatser, gjennomføring av folkeavstemming og feil periodisering (lønn og sosiale utgifter / generelt drift). Forventet merforbruk ved årsslutt er kroner 350 000.

Avvik

Merforbruk:

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

Budsjettjustering

Rammen ble justert i av bystyret 16.06.22 med halvparten av den økte lønns- og prisveksten ut fra ny deflator; 0,065 mill. kroner. Lønns- og godtgjøringskostnader for ikke frikjøpte politikere er ikke hensyntatt her jf. punkt 1 og 2. Forventet pensjonsbesparelse er kroner 300 000.

SENTRALADMINISTRASJON

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

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

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

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

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

Kommunedirektørens kontor

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,59%	2,79%	3,37%	0,95%	8,56%	9,5%	
Juni 2021	1,31%	2,01%	3,32%	0,8%	2,7%	3,5%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for inneværende periode har stabilisert seg i forhold til fjoråret.

Tiltak for å bedre nærværet

Det er for tiden ingen aktive tiltak.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 810	10 449	9 531	917	20 945
Driftsutgifter	16 981	20 599	3 409	17 190	6 369
SUM DRIFTSUTGIFTER	26 791	31 048	12 940	18 108	27 314
Brukerbetalinger og andre inntekter	-10 547	-9 492	-2 430	-7 062	-4 410
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-51	8	0	8	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 598	-9 483	-2 430	-7 053	-4 410
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 193	21 564	10 510	11 054	22 904

Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt når utgifter registrert på kommunedirektørens kontor er refundert eller overført til gjeldende enheter.

Personalseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,02%	6,13%	7,15%	1,92%	3,26%	5,18%	●
Juni 2021	3,68%	0,97%	4,64%	1,32%	2,54%	3,87%	●

Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 5,18 %.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

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

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

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 839	5 026	5 514	-488	11 817
Driftsutgifter	652	359	524	-166	1 048
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 492	5 384	6 038	-654	12 865
Brukerbetalinger og andre inntekter	-144	-206	-2 306	2 099	-1 878
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-163	-184	0	-184	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-307	-390	-2 306	1 915	-1 878
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 185	4 994	3 732	1 261	10 987

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

Bursettreguleringer i juni-2022 gjør at seksjonen forventer å gå i balanse.

Budsjettjustering

Vil skje fra høsten-2022.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0%	0%	0%	2,08%	0%	2,08%	●
Juni 2021	2,43%	5,93%	8,36%	1,04%	2,15%	3,19%	●

Status og utviklingstrekk

Status er fortsatt god og godt innenfor mål.

Tiltak for å bedre nærværet

Ingen nye tiltak.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekt av igangsatte tiltak oppleves som god.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 015	7 022	6 311	711	13 719
Driftsutgifter	9 687	5 006	10 875	-5 869	21 750
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 701	12 028	17 186	-5 158	35 469
Brukerbetalinger og andre inntekter	-5 739	-3 080	-11 270	8 190	-22 540
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-73	-95	0	-95	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-5 812	-3 175	-11 270	8 095	-22 540
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 889	8 854	5 916	2 937	12 929

Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet.

Årsprognose: Balanse.

Avvik

Lønn: Avvik skyldes en ikke budsjettet midlertidig stilling for en lærling som ikke har tatt fagprøve enda, samt ufakturerte prosjektmidler for utvikleravdelingen.

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

Tiltak og konsekvenser

Halvårsfakturering i juni, samt omperiodisere inntekter.

Økonomiseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,28%	2,4%	3,68%	2,98%	2,78%	5,76%	●
Juni 2021	4,45%	2,33%	6,78%	2,17%	4,58%	6,75%	●

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 264	7 537	6 639	898	14 496
Driftsutgifter	2 286	1 445	1 830	-385	3 660
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 550	8 982	8 469	513	18 156
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 418	-1 160	-1 998	838	-3 995
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-253	-141	0	-141	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 671	-1 300	-1 998	697	-3 995
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 879	7 682	6 472	1 210	14 161

Resultat og årsprognose

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

Avvik

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

Enheten har også vakanse på 1 årsverk som det er rekrutteringsutfordringer til.



Tiltak og konsekvenser

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

Enheten har opprettet 2 nye årsverk, 1 ved lønn og 1 ved regnskap for å møte utfordringene og økt oppdragsevne enheten opplever.

Servicetorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0%	0%	0%	5,53%	15,7%	21,24%	
Juni 2021	0%	12,03%	12,03%	2,67%	10,86%	13,53%	

Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt og har fortsatt et høyt sykefravær. Merk: Da enheten har få ansatte vil selv få sykefravær gi store utslag på statistikken. Alt sykefravær gir konsekvenser for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og økonomi.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

Vi har omdisponert staben, fordelt arbeidsoppgaver, leid inn vikarer og er fleksibel i bruk av hjemmekontor og nærvær på arbeidsplassen. Vi har fokus på arbeidstaker og arbeidsgiver sine plikter ved sykefravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ansatte er tilbake på jobb og/- eller har lavere sykemeldingsgrad.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 278	2 244	2 316	-73	5 086
Driftsutgifter	130	76	107	-31	214
SUM DRIFTSUTGIFTER	2 408	2 320	2 423	-103	5 300
Brukerbetalinger og andre inntekter	-23	-12	-141	128	-281
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-116	-242	0	-242	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-139	-254	-141	-114	-281
NETTO DRIFTSUTGIFTER	2 269	2 065	2 283	-217	5 019

Resultat og årsprognose

Enheten har et mindreforbruk per juni 2022.

Enheten vil ha et mindreforbruk ved årsslutt. Enheten forventer en besparelse av pensjon på kroner 165 000 i forhold til gjeldende årsbudsjett.

Avvik

Mindreforbruket ved årets slutt skyldes: at ny enhetsleder startet i jobben 01.04.22 (sparte lønnsutgifter), fokus på nærværblomsten (flere ansatte i jobb) og besparelser av pensjon kroner 165 000.

FELLES AVSETNINGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 277	1 244	0	1 244	0
Driftsutgifter	35 553	23 015	62 627	-39 611	121 240
SUM DRIFTSUTGIFTER	36 830	24 259	62 627	-38 367	121 240
Brukerbetalinger og andre inntekter	-33 502	-25 688	-67 400	41 712	-134 800
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-33 502	-25 688	-67 400	41 712	-134 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 328	-1 429	-4 773	3 345	-13 560

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

EKSTERNE ENHETER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	14 346	17 677	14 502	3 175	27 412
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 346	17 677	14 502	3 175	27 412
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2	0	0	0	0
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 344	17 677	14 502	3 175	27 412

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

OPPVEKST

Kommunalsjefens kommentar

Koronapandemien har ikke effekt på hverdagene til barn og ansatte i barnehager og skoler lenger. Opptrapping av vaksinerings av 4 dose mot covid-19 er i gang i regi av BFH. Vi forutsetter statlig fullfinansiering av alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022.



Tjenester blir gjennomført for flyktninger på ordinær måte i styringslinjene dvs. i enhetene Barn-familie-helse, barnehageplasser, innføringsklasser og voksenopplæring. Vi jobber tverrsektorielt sammen med helse.

Vi har tilsatt nye enhetsledere, og ny skolefaglig rådgiver. Enhetslederstilling for Nordlandet ungdomsskole er utlyst i juni med søknadsfrist 15.08.

Skoler og barnehager melder om utfordringer med økning i spesialpedagogiske tilrådinger fra PPT. På enkelte skoler utløser dette omfattende enkeltvedtak uten tilsvarende økonomiske rammer. Det er dialog mellom enhetsleder og kommunalsjef om disse sakene, og en prøver å finne en balanse mellom behov, tjenesteorganisering og evt. styrking av økonomisk ramme noe.

Byggeprosjektet for to nye barneskoler har god framdrift og medvirkningsprosessen for rom- og funksjonsprogram er i juni fullført på de 4 berørte skolene der ca. 70 personer med ulik fagbakgrunn har deltatt. I tillegg har elevene deltatt aktivt. Gradvis integrasjon mellom Dalabrekka og Gomalandet skoler pågår, og skolene er sammenslått til en enhet på eksisterende lokasjoner, med felles rektor, ledelse og ansatte fra 01.08.22.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,82%	4,43%	6,25%	4,16%	7,02%	11,17%	
Juni 2021	1,82%	6,84%	8,66%	2,14%	6,94%	9,08%	

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

Noen få enheter har et svært høyt sykefravær over lang tid, og har driftsproblemer. I disse tilfellene samarbeider personalseksjonen og kommunalsjefs nivået med enhetene for å utvikle løsninger. Våren-22 har det også blitt gjennomført organisatoriske tilpassinger for å bedre situasjonen.

Koronapandemien har gjort at vikarreserven i organisasjonen er liten og lite fleksibel. Enkelte enheter melder om sykefravær pga. høyt arbeidspress. Et høgt sykefravær utfordrer tjenestene, og omdisponering av personell må skje.

De fleste enheter melder om at langtidsfraværet ikke er arbeidsplassrelatert.

Rutinene som Kristiansund kommune har for oppfølging av sykemeldte blir fulgt.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	207 100	219 708	197 593	22 115	432 947
Driftsutgifter	92 081	81 491	86 337	-4 847	184 251
SUM DRIFTSUTGIFTER	299 181	301 199	283 931	17 268	617 197
Brukerbetalinger og andre inntekter	-48 385	-42 628	-37 577	-5 051	-79 751
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-10 007	-13 741	-35	-13 706	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-58 392	-56 369	-37 612	-18 757	-79 821
NETTO DRIFTSUTGIFTER	240 790	244 829	246 319	-1 489	537 376

Den økonomiske i situasjonen i oppvekstsektoren per juni 2022, viser et mindreforbruk på ca 1,5 mill. kroner. Vi jobber for å være i økonomisk balanse ved årsslutt, men det er en del forutsetninger knyttet til dette.

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

- Statlig fullfinansiering av koronautgifter til enhetene første halvår 2022 og vaksinerings 4 dose høsten 2022.
- Full dekning av utgifter til enhetene for mottak av flyktninger fra Ukraina.

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

Barnevernet melder som noen større enkeltsaker som går ut over økonomiske rammer.

Tiltak:

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

Dialog mellom enhetsledere og kommunalsjefsnivå ved omfattende behov hos enkeltelever og påfølgende enkeltvedtak og tjenestebehov. Rammer for tilpassing av tjenester på skoler/ barnehager og evt. justerte rammer.

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.
Juni 2022	3,33%	5,27%	8,61%	3%	7,97%	10,97%	
Juni 2021	0%	1,62%	1,62%	1,06%	2,98%	4,04%	

Status og utviklingstrekk

Markant økning i totalt sykefravær hittil i år, 10,97 % mot 4,04 % for samme periode i fjor. Årsaker til langtidssykefraværet er en kombinasjon av langtidssykemelding innenfor helt årsverk, samt gradert sykemelding på bakgrunn av sykdom som ikke er arbeidsrelatert, men som gir redusert arbeidskapasitet til tross for tilretteleggingstiltak. Korttidsfraværet har økt til 3 % hittil i år, fra 1,06 % på samme tid i fjor. Korttidsfraværet skyldes hovedsakelig en kombinasjon av virusinfeksjoner (covid og influensa), omgangssyke, samt arbeidsrelatert sykdom pga. stor arbeidsmengde.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 099	6 719	7 479	-760	16 422
Driftsutgifter	1 406	1 184	1 222	-38	2 407
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 505	7 903	8 701	-798	18 829
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 304	-4 338	-4 287	-52	-9 609
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-82	-495	0	-495	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 386	-4 833	-4 287	-547	-9 609
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 119	3 070	4 414	-1 344	9 220

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Noe redusert merforbruk pga. sykelønnsrefusjoner som følge av høyt sykefravær hittil i år (10,97 %).

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: I 2021 og 2022 dekkes underbudsjetterte lønnsrammer (fra lokalt lønnsoppgjør 2019 hvor det ble tatt tak i et mangeårig etterslep i lønnsutviklingen i PPT) opp med bruk av tidligere avsatte fondsmidler. 1,4 årsverk holdes vakant. I løpet av 2022 må det jobbes sammen med eierkommunene for å finne en annen løsning for å dekke opp lønnsutgiftene og øke budsjetttrammen 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.

Dette har hatt, og har, betydelige følger for de ansatte som har svært høyt arbeidspress, samt for tjenesteleveranse. Antall henvisninger til PPT har ikke sunket proporsjonalt med synkende barnetall, men er stabilt høyt. Antall saker per rådgiver er for mange, og gjennomsnittet for antall saker per rådgiverårsverk er mye høyere enn i sammenlignbare kommuner i regionen.

Budsjettjustering

Vedtak fattet i bystyremøte juni 2022.

Etter forslag fra SP ble følgende vedtatt:

Justere opp PPT sitt budsjett med kr. 600.000,- til totalt kr. 9.183.000. Midlene tas fra disposisjonsfond.

Etter forslag fra NML ble i tillegg følgende vedtatt:

Problemstillingen knyttet til gjennomført lønnsvekst og vakant rådgiverstilling i PPT følges opp i revidert budsjett 2022 og kommende økonomiplan.

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 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	609	1 067	811	256	1 781
Driftsutgifter	4 996	3 197	2 661	536	17 534
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 605	4 264	3 472	792	19 315
Brukerbetalinger og andre inntekter	-841	-812	479	-1 292	470
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-841	-812	479	-1 292	470
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 764	3 452	3 951	-500	19 785



Resultat og årsprognose

Ansvarsområdet viser et merforbruk per juni 2022. Vi forventer å være i økonomisk balanse ved årsslutt.

Usikkerhetsfaktor: Antall fosterhjemsplasserte barn, og spesialpedagogiske tiltak.

Allanengen barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,24%	4,45%	5,69%	3,49%	5,55%	9,05%	
Juni 2021	1,35%	3,13%	4,49%	2,84%	3,93%	6,77%	

Status og utviklingstrekk

Samlet sykefraværstatus er så langt i år på 9,05 %, og dette er høyere enn på lang tid. Det er først og fremst langtidsfravær grunnet flere sykemeldinger som er årsak til økningen, men også en del koronarelatert fravær. Sykemeldingene er ikke arbeidsrelaterede. Enheten jobber for å holde seg under kommunens målsetting på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 025	10 810	10 058	753	22 138
Driftsutgifter	1 271	930	1 131	-202	2 250
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 296	11 740	11 189	551	24 388
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 157	-1 799	-1 443	-355	-2 840
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-401	-569	0	-569	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 558	-2 367	-1 443	-924	-2 840
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 738	9 373	9 746	-373	21 548

Resultat og årsprognose

Resultat i juni viser et mindreforbruk på kroner 373 000. Avvik skyldes først og fremst større inntekter enn utgifter. Flere sykemeldinger uten innleie av vikar er årsak til at inntekter (refusjon) er såpass høy. Forventer å gå i balanse ved årets slutt.

Avvik

Avvik skyldes først og fremst større inntekter enn utgifter. Flere sykemeldinger uten innleie av vikar er årsak til at inntekter (refusjon) er såpass høy. Forventer høyere lønnskostnader fra høsten, men jobber for å gå i balanse ved årets slutt.



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

Tiltak og konsekvenser

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

Bjerkelund barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,39%	2,95%	3,34%	4,89%	5,82%	10,71%	
Juni 2021	0,84%	3,72%	4,56%	2,42%	3,6%	6,02%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert.

Økonomi - drift

BJERKELUND SKOLE					
Lønn og sosiale utgifter	8 641	9 703	8 714	989	18 913
Driftsutgifter	629	592	674	-83	1 338
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 269	10 295	9 389	906	20 251
Brukerbetalinger og andre inntekter	-876	-1 209	-1 060	-149	-1 970
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-325	-444	0	-444	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 201	-1 653	-1 060	-594	-1 970
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 068	8 641	8 329	313	18 281

Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per juni viser fremdeles et merforbruk, men mindre enn for mai mnd. Målsetting om å gå i balanse ved årsslutt, vil nok være vanskelig.

Avvik

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

Elever med store hjelpetiltaksbehov krever én til én eller stor grad av oppfølging, gir et merforbruk. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser. Ved oppstart høst 2022 har flere enkeltelever så store hjelpebehov at de må ha full oppdekking og det gjør situasjonen svært vanskelig budsjettmessig.



Tiltak og konsekvenser

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

Dalabrekka barneskole

Enhetsleder har sluttet.

Sykefravær



Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	3,14%	12,47%	15,61%	4,69%	18,42%	23,11%	
Juni 2021	2,19%	9,12%	11,31%	2,87%	9,54%	12,42%	

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 477	12 903	10 298	2 605	22 671
Driftsutgifter	1 169	847	408	439	805
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 646	13 750	10 706	3 043	23 476
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 125	-1 016	-1 181	165	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-486	-1 852	0	-1 852	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 611	-2 868	-1 181	-1 687	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 035	10 881	9 525	1 356	21 266

Rensvik barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,65%	3,82%	4,47%	3,51%	6,47%	9,98%	
Juni 2021	2,43%	2,11%	4,54%	2,35%	2,13%	4,49%	

Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 9,98 %. I juni er korttidsfravær 3,5 %. Det totale sykefraværet har også hatt en økning grunnet kroniske sykdommer/ utredninger og samarbeid med NAV.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 221	8 977	7 809	1 168	17 193
Driftsutgifter	1 222	724	1 055	-331	2 099
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 443	9 701	8 864	837	19 292
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 332	-889	-1 025	136	-1 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-122	-300	0	-300	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 454	-1 190	-1 025	-164	-1 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 989	8 511	7 839	672	17 332

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 670 000. Årsprognose er 1 mill. kroner i merforbruk.

Avvik

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



Tiltak og konsekvenser

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

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

Dale barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	2,74%	4,64%	7,37%	5,28%	6,52%	11,81%	
Juni 2021	2,16%	5,96%	8,11%	2,35%	6,96%	9,31%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

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

Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte blir godt fulgt opp etter kommunens rutiner.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 712	16 719	14 638	2 080	32 194
Driftsutgifter	970	823	839	-16	1 659
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 682	17 541	15 477	2 064	33 853
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 086	-1 601	-2 083	483	-3 947
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-641	-810	0	-810	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 727	-2 411	-2 083	-327	-3 947
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 955	15 131	13 394	1 737	29 906

Resultat og årsprognose

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

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

Etter sommerferien greier vi forhåpentligvis å gjennomføre disse kuttene: Sekretær 30 % ned, lærer 80 % ned og assistent/fagarbeider 69 % ned. Det kuttet i enkeltvedtak for å få til dette, og vi er på grensen av hva som er forsvarlig.

Vi får ikke ansette en ekstra miljøveileder selv om elevtallet ved FST øker med én, og det må derfor bl.a. kuttet i støtte til elever med ulike psykiske vansker. Det forventes at skolehelsetjenesten får på plass en god og stabil helsesykepleier igjen, for disse elevene trenger å ha noen samtaler med en god støtteperson, gjelder ca. 25 elever som i dag følges opp av en av våre vernepleiere.

Frei barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,27%	2,53%	2,79%	3,75%	3,62%	7,37%	●
Juni 2021	0%	0%	0%	0,45%	0%	0,45%	●

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	5 995	6 552	6 016	535	13 246
Driftsutgifter	623	502	652	-149	1 297
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 618	7 054	6 668	386	14 543
Brukerbetalinger og andre inntekter	-941	-1 015	-913	-102	-1 690
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-78	-162	0	-162	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 019	-1 177	-913	-264	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 599	5 877	5 755	122	12 853

Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets seks første måneder viser et merforbruk på ca. kroner 120 000. Forventer balanse ved årets slutt.

Avvik



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

Tiltak og konsekvenser

Det er per i dag ikke mulighet for å redusere bemanningen ved enheten. Både lærernormen og 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.
Juni 2022	0,6%	6,64%	7,24%	5,54%	1,02%	6,56%	
Juni 2021	0,46%	9,53%	9,99%	1,25%	8,14%	9,39%	

Status og utviklingstrekk

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

Ved innlogging på nav.no - arbeidsgiver - opereres det med et legemeldt fravær på 3,4 % så langt i 2022.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 677	7 383	6 541	842	14 400
Driftsutgifter	855	638	407	231	807
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 532	8 021	6 948	1 073	15 207
Brukerbetalinger og andre inntekter	-936	-860	-747	-113	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-635	-191	0	-191	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 571	-1 052	-747	-305	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 960	6 970	6 201	768	13 777

Resultat og årsprognose

Gomalandet skole har merforbruk per mai på kroner ca. kroner 750 000. For året under ett blir det svært krevende å komme i balanse.

Avvik

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

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

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

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

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

Tiltak og konsekvenser

Gomalandet skole opplever store utfordringer knyttet til det spesialpedagogiske tilbudet ved skolen. Vi har en stor andel med elever med store og omfattende sakkyndige tilrådinger. Vi har per tiden ikke areal og rom for å ivareta disse elevene på godt nok vis. Vi mangler garderobe/dusj- og do-fasiliteter. Bygningsmessig har vi heller ikke gode nok fasiliteter for ADL-trening. Elever som trenger det, har heller ikke gode nok/andre skjermingsfasiliteter - grupperom/spesialrom. Vi har heller ikke andre spesialrom for øvrige fag ved Gomalandet skole.

Bygget er snart 50 år og det har aldri vært oppgardert for å imøtekomme nyere skolefaglige krav for å drive og organisere verken ordinær undervisning eller spesialpedagogisk opplæring på en optimal måte.

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



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

Budsjettjustering

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

Innlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,31%	7,86%	8,16%	1,9%	10,56%	12,47%	
Juni 2021	0,75%	0%	0,75%	1,53%	0,93%	2,46%	

Status og utviklingstrekk

Fravær for juni er høyere enn på samme tid i fjor. Det totale fraværet så langt i 2022 er også langt høyere enn året før. Det er økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet holder seg stabilt lavt. Enheten ligger over kommunens målsetting om fravær på 8,5 % eller lavere. Fra juli måned er alle sykemeldte friskmeldte og tilbake i sine stillinger.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 942	5 251	4 589	662	10 103
Driftsutgifter	582	499	620	-121	1 234
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 524	5 750	5 209	541	11 337
Brukerbetalinger og andre inntekter	-882	-684	-526	-158	-989
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-176	-539	0	-539	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 058	-1 223	-526	-697	-989
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 466	4 527	4 683	-156	10 348

Resultat og årsprognose

Enheten har merforbruk på lønn i perioden. Merforbruket skyldes manglende refusjoner på sykelønn, samt korona. Skolen vil ha et merforbruk på lønn våren 2022.

Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjetttrammen. Skolen vil nedbemanne fra 17.08.2022. Enheten forventes å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

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



Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan/vaktliste for å holde lønnskostnader nede.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever på ulike årstrinn i flere fag.
- Sammenslåing av elever med spesialundervisning og særskilt språkopplæring i større grupper utenfor 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.
Juni 2022	1,1%	1,62%	2,71%	3,31%	4,81%	8,12%	
Juni 2021	2,11%	6,03%	8,15%	3,44%	5,34%	8,78%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet er litt høyere enn i forrige måned, men fortsatt veldig lavt - 2,71 %. Det er også lavere enn for samme måned i fjor. Sykefraværet ved enheten peker riktig vei, og er lavere enn målet for sykefravær i Kristiansund kommune. Fraværet totalt for 2022 er nå totalt lavere enn i samme periode i 2021 (januar-juni).

Tiltak for å bedre nærværet

Å fremme helse: Det handler om å skape trivsel, utvikling og vekst. Tiltak: Ha faste møter med hele eller deler av personalet. Ha en god delingskultur. Gi personalet opplæring/ kurs i fag som er relevante. Tilrettelegge for trepartssamarbeidet. Å forebygge uhelse: Det handler om å forhindre skader og sykdom. Oppfølging: Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging.

Bygg:

- Det er meldt inn behov til Eiendomsdrift om at luftkvaliteten er for dårlig - dette jobbes det kontinuerlig med, og dette er bedre nå. Men pga. dårlig solskjerming blir det på solfylte vårdager, uansett veldig varmt inne. Det mangler solskjerming i kunst- og håndverkavdeling, lyddemping i korridorer og enkelte rom. Konsekvens: personalet kan bli slitne.
- Kroppsøvingssalen ble 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. Tiltak for utbedring skal igangsettes i sommer.
- Renovere mat- og helserom. Hull i glasstak som det samler seg mye skitt på. Vanskelig å få rengjort. Arbeidsbenker og skap er i dårlig forfatning. Samme problem på naturfagsal. Personale som utfører undervisning på rommene, er bekymret for om renholdet 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 personalfløyen. Personalet har for lite gulvareal per ansatt til å utføre arbeidet i forhold til det arbeidsmiljøloven anbefaler. jf. arbeidsplassforskriften § 2-1 andre ledd. Det er trange arbeidsrom som fører til mange forstyrrelser og stress.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 680	7 898	8 114	-216	17 865
Driftsutgifter	966	775	996	-221	1 982
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 647	8 673	9 110	-437	19 847
Brukerbetalinger og andre inntekter	-879	-879	-951	72	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-399	-479	0	-479	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 278	-1 359	-951	-408	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 369	7 314	8 159	-845	18 194

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse.

Atlanten ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,74%	3,75%	5,5%	3,98%	2,42%	6,4%	●
Juni 2021	1,78%	3,85%	5,63%	1,72%	4,9%	6,62%	●●

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	14 051	14 719	12 944	1 776	28 437
Driftsutgifter	1 409	1 160	1 782	-622	3 555
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 460	15 880	14 726	1 154	31 992
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 207	-1 146	-600	-546	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 040	-865	0	-865	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 247	-2 010	-600	-1 410	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 212	13 869	14 126	-256	30 562

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn.

Tiltak og konsekvenser

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

Frei ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,01%	0,91%	1,92%	2,52%	5,48%	8%	●
Juni 2021	2,72%	4,7%	7,42%	2,21%	3,75%	5,96%	●●

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 8%. Årsaken har vært fravær knyttet til korna, enten ansatt eller barn. Vi har et ungt personale med små barn. Både korttidsfraværet og langtidsfraværet har gått ned og vi er langt under kommunens mål om 8 %.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har gode rutiner for oppfølging av sykemeldte, slik at de føler seg sett og hørt. Vi har gode rutiner for nærværstiltak og er i kontakt med syke allerede første fraværsdag. Vi prøver å tilpasse arbeidsoppgavene til deltidssykefravær innenfor skolens rammer.

Målet for høsten 2022 er å utvikle HMS- gruppen til å bli enda bedre og synlig for personalet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	11 108	11 570	10 583	988	23 302
Driftsutgifter	904	862	966	-104	1 925
SUM DRIFTSUTGIFTER	12 012	12 432	11 549	883	25 227
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 578	-1 590	-1 454	-136	-2 908
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-338	-948	0	-948	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 916	-2 538	-1 454	-1 084	-2 908
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 096	9 894	10 095	-201	22 319

Resultat og årsprognose

Frei ungdomsskole har et lite mindreforbruk, men forventer å gå i balanse ved årsslutt. Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjettrammen.

Nordlandet ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	2,52%	1,34%	3,86%	2,44%	3,7%	6,14%	
Juni 2021	0,85%	5,94%	6,79%	1,43%	5,23%	6,67%	

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 6,14 %. Korttidsfraværet er fortsatt litt over normal (2,44 %) og dette skyldes stort koronafraværet de første månedene i år. Juni-fraværet er på totalt 3,86 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger rundt enhetens mål på 6,0 %.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Nærværstiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværsdag. 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 sykefraværsstatistikken det siste året.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 062	14 349	13 464	885	29 646
Driftsutgifter	1 169	1 280	1 283	-4	2 556
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 231	15 629	14 747	881	32 202
Brukerbetalinger og andre inntekter	-800	-911	-1 155	244	-1 700
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-472	-415	0	-415	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 272	-1 326	-1 155	-171	-1 700
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 958	14 302	13 592	710	30 502

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et merforbruk på kroner 710 000 per juni.

Avvik

Avviket skyldes følgende fem punkter:

1. Store koronarelaterte utgifter i oppstarten av året (ikke refundert) (kroner 400 000)
2. Utgifter i samband med mottak av barn fra Ukraina (ikke refundert) (kroner 100 000)
3. Manglende sykelønnsrefusjoner (kroner 60 000)
4. Mangler refusjon for Fst-tilsyn (kroner 140 000)
5. Mangler refusjon for frikjøp tillitsvalgt (kroner 50 000)

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. Mye refusjoner er utestående. Det reelle tallet tatt dette i betraktning er at enhetens økonomi er i balanse / i pluss.

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

Budsjettjustering

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

Voksenopplæring

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	4,58%	11,32%	15,89%	5,28%	10,39%	15,67%	■
Juni 2021	0%	10,66%	10,66%	1,04%	8,99%	10,04%	■

Status og utvikling i sykefraværet

Enheten har opplevd en viss økning i korttidsfraværet, Akkumulert sykefravær første halvår er påvirket av at mange fikk korona i første kvartal. Det er ellers fortsatt ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær som preger sykefraværstatistikken.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi er ikke fornøyde med tall for samlet sykefravær, selv om tallet kan forklares og har naturlige årsaker. Vi vil i høstsemesteret fortsette å ha fokus på nærværsfaktorene, og tilstreber jevnlig gjennomføring av aktiviteter for å styrke psykososialt arbeidsmiljø, både i og utenfor arbeidstiden.

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

Ingenting av det registrerte fraværet ved enheten er arbeidsrelatert.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 645	6 792	6 619	173	14 294
Driftsutgifter	1 923	2 126	1 867	259	3 734
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 568	8 918	8 486	432	18 027
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 194	-8 066	-5 147	-2 919	-10 293
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-283	-375	0	-375	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-7 477	-8 441	-5 147	-3 295	-10 293
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 091	477	3 339	-2 863	7 734

Resultat og årsprognose

Fortsatt noe usikker årsprognose, men de fleste indikatorer tyder allerede nå på at enheten vil levere et positivt årsresultat også i år.

Avvik

Enheten har pr juni fått tilført nye ansatte tilsvarende 1,7 årsverk. Dette ligger utenfor budsjett, og vil isolert sett kunne påvirke lønnsregnskapet negativt framover.

Tiltak og konsekvenser

Hovedårsaken til dette er god kostnadskontroll, samt at totalbeløpet på refusjoner ser ut til å kunne bli større enn forutsatt. Flyktningsituasjonen i Ukraina påvirker beløpene etter som det gis bosettingsvedtak som innebærer rett til norskopplæring.

Enhetens rene salgsinntekter ligger også på et tilfredsstillende nivå målt mot budsjett.

BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

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

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,9%	5,27%	7,18%	5,35%	9,46%	14,81%	■
Juni 2021	2,6%	11,21%	13,81%	2,38%	10,81%	13,19%	■

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet hittil i år er fortsatt høyere enn på samme tid i 2021. Sykefraværet er nå 14,81 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 13,19 %. Vi ligger fortsatt langt over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er variasjoner innad i enheten.

Korttidsfraværet i juni 2022 er litt lavere enn hva det var i juni 2021. Langtidsfraværet er betraktelig lavere enn i juni 2021. Totalt sett ser det ut for at sykefraværet hittil i år nå har gått litt ned sammenlignet med hva det var per mai 2022.

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

Tiltak for å bedre nærværet

Bygger på en tredelt strategi:

1. Å fremme helsen

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

2. Å forebygge uhelse

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

3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten og to tillitsvalgte. I tillegg består gruppen av enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging og rehabilitering er tema på møtene. Det er tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort. Det jobbes for at møtene i overordnet HMS-gruppe skal være godt forankret og fungere mer styrende for enheten. Det er utarbeidet en årlig handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø som gjennomgås i overordnet HMS-gruppe. Evaluering av planen er en del av årlig gjennomgang. Det jobbes med bevisstgjøring av gruppens formål og møtene fremover vil inneholde ulike fremlegg fra representantene.
- Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. De ansatte kjenner reglene og følger dem.
- Leder skal forholde seg til gradert sykemelding og restarbeidsevne, også ved korttidsfravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	42 913	44 756	41 693	3 063	91 624
Driftsutgifter	55 898	52 085	52 225	-140	104 435
SUM DRIFTSUTGIFTER	98 811	96 841	93 918	2 923	196 059
Brukerbetalinger og andre inntekter	-9 365	-9 432	-7 760	-1 672	-14 707
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 877	-3 576	0	-3 576	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-12 242	-13 008	-7 760	-5 248	-14 707
NETTO DRIFTSUTGIFTER	86 569	83 833	86 158	-2 325	181 352

Resultat og årsprognose

Årsprognose: Mål om å gå i balanse.

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

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

Som følge av Stortingets vedtak til statsbudsjett for 2022 om å nedjustere pensjonspåslaget med 1 % i driftstilskuddet til private barnehager, blir kommunalt tilskudd til de kommunale barnehagene noe lavere enn budsjettert. I vår nye beregning av tilskudd til private barnehager, er det tatt hensyn til at maksimalbeløp for foreldrebetaling er endret fra 1. august 2022. Når det gjelder det spesialpedagogiske området, er det fortsatt her det er størst usikkerhet knyttet til budsjettet. Det er fortsatt en urovekkende økning når det gjelder sakkyndige tilrådninger som fører til vedtak. Utover høsten ser det ut for at vi vil motta ytterligere flere henvisninger. Usikkerheten knyttet til økonomi, er knyttet til antall og omfanget av hvert enkelt vedtak. Det totale kostnadsbildet vil vi først kunne se mot slutten av 2022.

Avvik

- Refusjoner til private barnehager: Alle refusjonene til private barnehager er ikke med i regnskapet per juni 2022. Dette er refusjoner som skal dekke utgifter til spesialpedagogisk arbeid i de tilfeller Opplæringstjenesten selv ikke hadde ansatte til å utføre oppgavene.
- Økt antall barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp
- Økte utgifter til redusert foreldrebetaling
- Utgifter til barnehageplasser for flyktningebarn

Tiltak og konsekvenser

- Avdelingsleder i opplæringstjenesten har vært leid ut i 20 % stilling til Fagskolen i Kristiansund våren 2022 uten at det har blitt satt inn vikar.
- Videreutvikling av pågående prosjekt i samarbeid med barnehagene, opplæringstjenesten og PPT. I samarbeid med Nettverk Nordmøre har vi 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.
- På grunn av at vi mangler spesialpedagoger på opplæringstjenesten (forlenget tidsfrist på utlysning pågår) er det ikke mulig at en del av arbeidstiden til spesialpedagogene fra høsten 2022 ikke er knyttet opp til enkeltvedtak. Målet er fortsatt at spesialpedagogene på sikt, kan jobbe mer forebyggende i den enkelte barnehage.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.
- Vi har gått ut ifra at enheten vil motta kroner 800 000 knyttet til enhetens koronautgifter.
- Nedjustert pensjonspåslag til private barnehager.
- Gjennomføring av studieturer til andre land høsten 2022. Dette ved bruk av Erasmus+ midler (EU-midler). Dette er midler vi mottok våren 2020, men måtte utsette studieturene på grunn av Koronaen.

Budsjettjustering

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

BARN - FAMILIE - HELSE



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,92%	0,96%	2,88%	3,33%	5,02%	8,36%	
Juni 2021	2,26%	8,29%	10,55%	2,24%	10,15%	12,39%	

Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger innenfor enhetens mål, fraværet ligger på 2,88 % for juni måned. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Langtidsfraværet er omtrent fraværende, 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. HMS gruppen er reetablert og svært aktiv i avdelingene.

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.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	31 245	33 540	27 224	6 316	58 719
Driftsutgifter	16 090	13 267	17 547	-4 281	34 633
SUM DRIFTSUTGIFTER	47 334	46 807	44 771	2 035	93 352
Brukerbetaling og andre inntekter	-12 883	-6 381	-7 725	1 344	-20 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 651	-1 720	-35	-1 685	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-14 534	-8 101	-7 760	-341	-20 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	32 800	38 706	37 012	1 695	72 397

Resultat og årsprognose

Utgifter ført på prosjekt massevaksinering og en del utgifter for smittesporing er lagt inn i regnskapet. Dette tilsvarer ca. 3,8 mill. kroner frem til nå. Manglede periodisering påvirker tallene noe. I tillegg kommer utgiftene på 1,15 mill. kroner som er utbetalt fra kommunen i en gammel erstatningssak som også er lagt i enhetens regnskap. Som vist til i begrunnelsen for avvik under er det merforbruk i alvorlige saker i barnevern som gjør at vi kun kan anslå balanse til tross for mindreforbruk på pensjon.

Årsprognose inkludert mindretgift på pensjon og refusjon for koronarelaterte utgifter er balanse. Hvis erstatningssummen forblir på enhetens budsjett forventes ca. 1 mill. kroner i minus som årsprognose.

Avvik

Det er noen alvorlige saker i barneverntjenesten som krever store tiltak og som anslås å bli langvarig og kostbare. Dette gjelder i hovedsak institusjonsplasserte barn hvor kostandene er økt betraktelig (til kroner 170 000 pr/mnd pr/barn) etter innføring av oppvekstreformen. Dette vil gi merforbruk fremover. I forebyggende helsetjeneste mangler noen refusjoner og pga. periodiseringen ser avviket større ut en det er.

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

Tiltak og konsekvenser

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

Det jobbes kontinuerlig med bemanning og nærvær i enheten.

HELSE OG OMSORG

Kommunalsjefens kommentar

Gledelig utvikling knyttet til den langvarige og ekstraordinære situasjonen med langtidssfravær hos flere enhetsledere. Fra og med september er 3/4 tilbake i jobb.

Kommunalsjefen har i samarbeid med prosjektleder for SNR jobbet med tilsetting av ny prosjektleder for DMS. Vedkommende tiltrer 1. september. Styringsgruppen har fått ny sammensetning.

Gjennom juni måned har mer og mer av organisasjonstilpasningen knyttet til flyktninger fra Ukraina falt på plass og en ny medarbeider i kommunalsjefens fagstab har tiltrådt for å blant annet jobbe med fagområdene knyttet til flyktningsituasjonen. Allikevel har en rådgiver vært nødt til å legge til side så og si alle andre oppgaver til fordel for koordinering av oppgaver i kjølvannet av at mennesker har ankommet kommunen vår.

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



Arbeidet med å følge opp vedtak om sykehjemstomt er iverksatt.

Svært mye arbeidstid har gått med til etablering av ny enhet for legetjenester, kontraktsinngåelse for lokaler til ny legevakt og til oppfølging av vedtaket i bystyret knyttet til fastlegekrisen. Bryggen medisinske senter vil formelt bli et kommunalt drevet legekantor i løpet av høsten og Kristiansund kommune eier nå alle de fire hjemlene som er knyttet til senteret.

Kristiansund kommune har også forhandlet og kjøpt de tre hjemlene som var/ble ledige ved Sentrum legekantor.

Det er tilsatt ny avdelingsleder for legevakten og det pågår rekruttering av ny kommuneoverlege.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	2,56%	4,99%	7,55%	4,37%	9,38%	13,75%	
Juni 2021	2,25%	9,31%	11,55%	2,75%	10,19%	12,94%	

Det er ikke sykefravær i kommunalsjefens fagstab.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	313 096	333 008	304 646	28 362	644 626
Driftsutgifter	96 310	108 916	68 866	42 063	128 429
SUM DRIFTSUTGIFTER	409 406	441 923	373 512	70 424	773 056
Brukerbetalinger og andre inntekter	-33 220	-25 645	-37 648	12 003	-118 547
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-18 960	-18 363	-3 436	-14 926	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-52 180	-44 008	-41 084	-2 924	-125 420
NETTO DRIFTSUTGIFTER	357 226	397 915	332 428	67 500	647 636

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

Hovedutvalget for helse og omsorg fikk løypemelding og status på situasjonen i sitt april møte. har fått oppdrag i samme størrelsesorden som overforbruket for 2021.

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

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

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

Seksjon forvaltning, helse og omsorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,89%	12,86%	13,75%	3,96%	12,32%	16,28%	
Juni 2021	0,41%	13,99%	14,4%	3,15%	6,51%	9,66%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er jevnt høyt, men vi jobber tett med nærværsoppfølging. Har nå 3 x 100 % sykemelding, og 1 som er 40 % sykemeldt. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	3 668	5 453	4 024	1 429	8 842
Driftsutgifter	112	561	495	66	990
SUM DRIFTSUTGIFTER	3 779	6 014	4 519	1 496	9 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13	-397	-21	-376	-41
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-156	-359	0	-359	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-169	-756	-21	-735	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 610	5 258	4 498	760	9 791

Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet vil påvirke økonomien.

Budsjettjustering

Ansette fagleder som fungerer som assisterende leder. Gå igjennom kompetansebehov og oppgavefordelinger. Se på om barnekoordinatorstillingen skal legges til Barn - familie - helse.

Foreløpig forventet besparelse pensjon kroner 286 634 i forhold til gjeldene årsbudsjett.

Helse og omsorg felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	13 751	13 250	11 074	2 176	22 013
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 751	13 250	11 074	2 176	22 013
Brukerbetalinger og andre inntekter	-838	-1 030	-443	-587	-887
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-838	-1 030	-443	-587	-887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 913	12 220	10 631	1 589	21 126

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk 2022: 10,5 mill. kroner.

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2022 på kroner 5 306 kr/døgn. T. o. m mai -22 er det i snitt 166 betalingspliktige overliggerdøgn pr/mnd. Estimert årskostnad på 10,6 mill. kroner.

Kjøp fra kommuner:

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

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

Per mai 2022 leier kommunen 16 sykehjemsplasser fra nabokommunene, med en årskostnad på 16,6 mill. kroner.

Avvik

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

Tiltak og konsekvenser

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

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.
Juni 2022	2,64%	5,79%	8,43%	3,96%	11,31%	15,27%	■
Juni 2021	2,02%	9,17%	11,19%	2,65%	9,62%	12,27%	■

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet (korttid) preges av periodevise utbrudd av korona i ulike avdelinger. Langtidsfravær preges av ansatte som er slitne etter stor arbeidsbelastning over lang tid pga. pandemi og store rekrutteringsutfordringer.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Fokus på opplæring i sykefraværsoppfølging, HMS-arbeid i HMS-grupper og i personalmøter reduserte sykefraværet i enheten fra 17 % i 2017 til 8,5 % i 2019. NED-prosjekt ved Frei og Kringsjø sykehjem gjennomført i 2019 ga spesielt god effekt ved disse avdelingene.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	68 413	73 584	67 506	6 078	146 672
Driftsutgifter	13 478	13 533	7 902	5 632	15 236
SUM DRIFTSUTGIFTER	81 891	87 117	75 408	11 710	161 908
Brukerbetalinger og andre inntekter	-15 790	-13 545	-13 979	434	-28 957
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 306	-4 141	0	-4 141	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-20 096	-17 686	-13 979	-3 708	-28 957
NETTO DRIFTSUTGIFTER	61 795	69 431	61 429	8 003	132 951

Resultat og årsprognose

Budsjettjustering, endring: 1,69 mill. kroner.

- Flytting av 3053 Støttetjenester til Storhaugen helsehus (-3,96 mill. kroner).
- Flytting av ansvar 3164 Forebyggende eldre (dagtilbud) fra Storhaugen helsehus til enhet Sykehjem og fellestjenester (5,09 mill. kroner.)
- Halvparten av den økte lønns- og prisveksten ut fra ny deflator (0,56 mill. kroner).

1. Forventet besparelse av pensjon: 4,8 mill. kroner.

2. Korona 13137: 3,59 mill. kroner (og økende), forventet kompensert årsslutt.

Forventet årsprognose i juni mindreforbruk på 4,8 mill. kroner. Forbruk i sommer har derimot vært større enn ved beregninger i juni. Justering av årsprognose etter august/september forventer vi en reduksjon på prognose bli minst 3 mill. kroner, altså mindreforbruk på 1,8 mill. kroner om vi er heldige.

Avvik

Merforbruk i juni. Etterslep brukerbetaling, sykefraværerefusjon. Merforbruk i forbruksvarer/ strøm/ serviceavtaler/ reparasjoner pga. økt i pris og vikarbyrå. Ekstremt mye fravær. Opprettelse av ny 4 sengepost.

Redegjørelse for merforbruk:

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

Tiltak og konsekvenser

Mottiltak:

- Tiltak for å redusere sykefravær igangsettes september-22.
- Gjennomgang av vikarbyrå (innleie av helsefagarbeidere) og bruk av disse. Henger sammen med å ha nødvendig kompetanse til enhver tid i turnus. Avhenger av rekruttering.
- Rekrutteringsvanskene av helsefagarbeidere må løftes i adm. ledelse og bystyret.
- Gjennomgang og nedtrekk i bruk av overtidsbruk. Svært vanskelig da rekrutteringsvanskene er ekstreme
- Ny turnus for sykepleiere natt (turnusen drar mye overtid nå pga. vakanser).

Budsjettjustering

1. Budsjettjustering, endring: 1.69 mill. kroner.
 - Flytting av 3053 Støttetjenester til Storhaugen helsehus (-3,96 mill. kroner).
 - Flytting av ansvar 3164 Forebyggende eldre (dagtilbud) fra Storhaugen helsehus til enhet Sykehjem og fellestjenester (5,09 mill. kroner).
 - Halvparten av den økte lønns- og prisveksten ut fra ny deflator (0,56 mill. kroner).
2. Forventet besparelse av pensjon: 4,8 mill. kroner.

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.
Juni 2022	2,38%	6,22%	8,6%	4,88%	9,66%	14,55%	■
Juni 2021	2,48%	12,32%	14,79%	3,23%	13,8%	17,04%	■

Status og utviklingstrekk

Hjemmetjenesten ligger fortsatt høyere enn enhetens mål i 2022.

Fraværprosenten for mai fordeler seg slikt på de ulike ansvarene:

- 5 avdelinger: 0-5 %
- 3 avdelinger: 6-10 %
- 3 avdelinger: 11-15 %

Enhetens mål i 2022 er på 11 %.

Fraværprosent for juni viser en nedgang. Dette henger sammen med nedadgående fravær knyttet til koronapandemien.

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	58 760	62 414	50 780	11 634	110 131
Driftsutgifter	7 283	8 344	7 750	595	15 499
SUM DRIFTSUTGIFTER	66 042	70 758	58 529	12 229	125 630
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 339	-1 095	-1 085	-10	-2 170
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 675	-4 342	0	-4 342	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 014	-5 436	-1 085	-4 351	-2 170
NETTO DRIFTSUTGIFTER	60 028	65 322	57 444	7 878	123 460

Resultat og årsprognose

Foreløpig årsprognose: Merforbruk ca. 1,5 mill. kroner.

Prognose avhenger av:

- Dekning av korona-relaterte utgifter (per juni 2022 - 1,95 mill. kroner)
- Refusjon flere ressurskrevende brukere - estimert ca. 4 mill. kroner.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon - estimert ca. 3,5 mill. kroner.
- Sykelønnsrefusjoner - estimert ca. kroner 500 000 per august.

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

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

Hjemmetjenesten har hatt en økning i vedtakstimer totalt for enheten fra 3 366 timer i oktober 2021 til 3 790 timer i januar 2022. Tilsvarende økning på 424 timer. Ytterligere økning fra 3 790 timer i januar til 4 195 timer i februar 2022. Antall timer per juni 2022 er 3 956 timer per uke. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, driftsbudsjett og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene.

Avvik

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

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

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

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

Redusere sykefravær:

- Reduksjon av sykefraværet er viktigste tiltak for å bedre budsjettbalansen.
- Tiltak i form av hjelpemidler for å ivareta ansatte som jobber i private hjem med hensyn til AML.
- Opplæring i ergonomi.
- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Nok bemanning på jobb til å håndtere den økende pasientmengden.
- Fagdag i september 2022 med fokus på sykefraværsoppfølging. Oppfølgingsplaner og god dokumentasjon.

Det er svært utfordrende å komme med konkrete tiltak som for eksempel nedbemanning. Nedbemanning er ikke forenlig med pasientoppfølgingen vi har. Mangel på plasser med heldøgns bemanning har over år også bidratt til større press på hjemmetjenesten. Hjemmetjenesten har ikke et "tak" på tjenesten, vi kan ikke si at "det er fullt, vi tar ikke flere oppdrag". Hjemmetjenesten er presset. Det er utfordrende å beregne årsresultat, da det er mange ukjente faktorer fremover som påvirker. Det er over tid etablert en god kultur for å bistå hverandre på tvers av roder.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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

PSYKISK HELSE OG RUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	2,6%	7,23%	9,84%	3,77%	9,96%	13,73%	■
Juni 2021	2,19%	4,35%	6,54%	2,52%	8,91%	11,43%	■

Status og utviklingstrekk

Avdelingene har vært preget av sykefravær. Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom, operasjon og nedsatt psykisk helse, det meldes nå at flere er på vei tilbake på jobb helt eller delvis. Korttidsfraværet skyldes korona og følger av det, samt forkjølelse.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	26 276	29 214	24 873	4 341	54 435
Driftsutgifter	6 242	8 634	-249	8 883	-657
SUM DRIFTSUTGIFTER	32 518	37 849	24 624	13 224	53 778
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 343	-757	-1 268	511	-15 553
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 624	-1 720	0	-1 720	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 967	-2 476	-1 268	-1 208	-15 553
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 551	35 372	23 356	12 016	38 225

Resultat og årsprognose

Vi har et budsjettert merforbruk i 2022 på 6,675 mill. kroner. Forventet merforbruk på ressurskrevende bruker på 2,0 mill. kroner. 1,1 mill. kroner er koronarelaterte utgifter og vil bli refundert. Forventet besparelse pensjon kroner 1 779 553 i forhold til gjeldene årsbudsjett.

Prognose merforbruk 2022: 13,2 mill. kroner.

Avvik

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

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

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

Tiltak og konsekvenser

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

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

Forslag til tiltak fra HMS gruppen:

- Alternativ 1: 4 stillinger i IAA og psykolog stillingen blir med på nedtrekket.
- Alternativ 2: 4 stillinger i IAA og nedleggelse av Snekkerboden.
- Alternativ 3: 4 stillinger i IAA og terapeut stilling.
- 2,6 stilling i IAA effektueres 22.8 2022.

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

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

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

Budsjettjustering

Vi vil få et merforbruk på ca 15 mill. kroner samlet ved årets slutt.

VELFERD

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrertjeneste

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	2,07%	0,59%	2,66%	4,39%	6,24%	10,63%	■
Juni 2021	0,61%	13,05%	13,66%	1,39%	14,66%	16,05%	■

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

Tett oppfølging i forhold til ansatte kontinuerlig.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

"Fot i bakken" samtaler med alle ansatte i forhold til egne arbeidsoppgaver har gitt god effekt i forhold til nærvær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	14 878	13 549	14 405	-856	30 680
Driftsutgifter	10 099	11 990	13 738	-1 748	26 687
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 977	25 539	28 143	-2 604	57 367
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 767	-1 174	-1 585	411	-4 120
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-865	-661	0	-661	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 632	-1 834	-1 585	-249	-4 120
NETTO DRIFTSUTGIFTER	22 344	23 705	26 558	-2 853	53 247

Resultat og årsprøgnose

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

Avvik

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

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

Flyktning: Rekruttering er gjennomført. 2 nyopprettede stillinger, + erstatning for en fast stilling etter person som sluttet. Her er det fortsatt en del uavklart i forhold til hva som er utbetalt og refusjoner.

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.
Juni 2022	2,38%	4,14%	6,51%	4,43%	9,56%	13,98%	■
Juni 2021	2,41%	10,67%	13,08%	2,86%	9,52%	12,37%	■

Status og utviklingstrekk

Vi har nå en nedadgående trend på sykefraværet igjen i juni, etter 3 forutgående måneder med mye koronarelatert fravær. Det er synkende langtidsfravær, hele 6,5 % under samme tid i fjor. Det kan bli vanskelig å nå enhetens HMS-mål om 10 % sykefravær i 2022, men det jobbes godt med sykefraværsoppfølging fra avdelingslederne og personalrådgiver.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 7-21 %. Det er stor forskjell på avdelingenes størrelse, derfor får vi store utslag i fraværsprosent. 3 av avdelingene har arbeidsmiljøutfordringer som virker inn på sykefraværet. Disse avdelingene har tett oppfølging av både enhetsleder og overordnet HMS-gruppe, samt nærværsgruppa, i tillegg til avdelingens HMS-gruppe og avdelingsleders arbeid.

For øvrig har vi mange ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Enheten hadde 13. mai 27,8 årsverk i vakanser. I tillegg har vi innleie av 13,5 årsverk ekstra pga. vedtaksfestede rettigheter. Langtidsfraværet utgjør om lag 17 årsverk. Til sammen får vi 58 årsverk som daglig mangler i enheten. Det er ikke rart at flere avdelinger melder om at ansatte er slitne og at det er årsak til fraværet. Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er hovedårsak til det aller meste av overtidsbruk og slitasje.

Vi ser fortsatt høye sykefraværstall i mai og juni, selv om smittetallene for korona var mye lavere. Dette kan gi en indikasjon på at terskelen for å melde seg syk etter å ha strukket seg langt over tid ble lavere, når incitamentene for fortsatt å jobbe overtid ble redusert.

Tiltak for å bedre nærvær

Overordnet HMS-gruppe har fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging.

Enheten har fått mulighet til å delta på Helse i Arbeid, i regi av NAV Arbeidslivssenter. To avdelinger er valgt ut, basert på sykefraværstatistikk, resultat av 10-faktorundersøkelsen og en helhetlig vurdering. Tiltakene starter etter sommeren.

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 nærværsgroupe 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 sykefraværarbeid i enheten gjennom avdelingsledermøtene våre.

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi var inne i et godt løp med gode resultat på sykefraværarbeidet i januar og februar. Men koronabølgen og noen konkrete arbeidsmiljø saker ut over våren har gitt oss større utfordringer den siste tiden. Vi velger allikevel ikke å justere målsetningen på 10% sykefravær for enheten. Avdelingslederne gir gjennom medarbeidersamtaler positive tilbakemeldinger på 1:1-oppfølging fra enhetsleder.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	91 564	99 473	87 480	11 993	190 057
Driftsutgifter	18 179	24 488	1 802	22 687	3 481
SUM DRIFTSUTGIFTER	109 743	123 962	89 282	34 680	193 538
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 346	-1 785	-879	-906	-35 758
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-5 072	-5 494	-3 436	-2 058	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 418	-7 279	-4 315	-2 963	-42 630
NETTO DRIFTSUTGIFTER	103 325	116 683	84 967	31 716	150 908

Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2022 (*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 06.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	524	1 048	12 årsverk i vikarpool finansiert via refusjoner, 5150 + sosiale kostnader
	Tillegg (helligdag)	1 592	1 000	Merforbruk pga. høye fastlønnkostnader
	Sykevikar	4 028	8 056	Behov for innleie ved sykdom
	Ferievikar	- 1 389	1 700	Underfinansiert, hovedutgifter på sommer, obs: periodisering
	Ekstrahjelp	2 542	5 084	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift. smitte og kohorter
	Overtid	3 834	7 668	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaavtale om kompensering 200 % og 300 %
	Arb.giveravgift	879	1 758	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	1 117	1 500	Underfinansiert
13	Kjøp fra andre (priv.)	11 108	16 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner
14	Budsjettjusteringer	10 891	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.	- 504	-5 000	Vi holder igjen på alt av innkjøp
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	- 2 906	-1 627	Refusjoner finansierer 12 årsverk i vikarpool, 6,873 mill. kroner
	Budsjettjustering juni		-6 876	Deflator kroner 665 000 og pensjon 6 210 695
	Totalt	31 716	39 258	

Avvik

Se merknader i tabellen over.

Enheten er i en veldig alvorlig økonomisk situasjon. Hovedårsaker til forventet underskudd:

Sannsynlig videreføring av underskudd 2021:	34,6 mill. kroner
Vikarpool finansieres fra i år med refusjoner:	6,9 mill. kroner
Egenandeler 2 nye ressurskrevende brukere:	3,7 mill. kroner
Tilbakebetaling pensjon og justert deflator	-6,9 mill. kroner

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

Tiltak og konsekvenser

Vi har kartlagt enhetens fremtidige behov, jf. verbalforslag ifm. budsjett- og økonomiplan for 2022-2025.

Hovedkonklusjonen vedrørende økonomi er at det reelle driftsnivået vårt er helt i tråd med landsgjennomsnittet. Det vil si at dagens budsjetttrimmer er urealistiske for enheten, når vi har et forventet et merforbruk på ca. 40 mill. kroner i 2022.

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

- Økt saksbehandlerkompetanse hos avdelingsledere, for å sikre at alle vedtak fortløpende blir justert opp og ned i takt med brukernes behov.

- Tettere samhandling med seksjon for forvaltning ved utmåling av tjenester.
- Vi må skape mer forutsigbarhet til tjenestene ved å definere hva man kan forvente av innhold, og hva man ikke kan forvente, gjennom hjemmesidene våre.
- Vi forventer etter hvert gode resultat fra ledere som nå har startet på lederutviklingsprogram og får tid og støtte til å utvikle seg i rollen.
- Vi må få på plass en driftsmodell som sikrer at store tjenestevedtak gjennom året fortløpende blir finansiert.
- Organisering av helsepersonell mellom skole og Bo og habilitering kan gi økte samdriftsfordeler.
- Enheten har voldsomme rekrutteringsutfordringer. Stor mangel på fast personell og vikarer fører til stor slitasje på alt helsepersonell, så rekrutteringsarbeidet er høyt prioritert i enheten. Kompetansekrav til utførelse av flere oppgaver gir spesielt høyt trykk på personell med høyskolekompetanse, men også helsefagarbeidere. Dette koster i form av overtid og økt sykefravær. I mai hadde vi følgende status:
 - vi har totalt 214 årsverk i turnus
 - vi leier i tillegg inn 13,5 årsverk ut over hjemler for å sikre driften
 - 27,8 vakante årsverk per 13.05.22.
 - ca.15 årsverk i sykefravær (kun langtidsfravær, 6,6 %)
 - = **ca. 56 årsverk i fravær som må leies inn hver uke**
 - 1 av 4 vakter er til enhver tid ubesatt på turnus før innleie
 - i tillegg kommer korttidsfraværet
 - helgene er spesielt utsatt og sårbare

I mai og juni jobbet enheten knallhard med rekruttering, og har fått rekruttert noen nye, samtidig som andre igjen har sagt opp. Dette ga oss en noe mindre forbruk på overtid enn tidligere måneder, samtidig som vi får overskridelser på fastlønsbudsjettet i stedet.

Vi leter konstant etter innsparingsmuligheter.

Følgende er foreløpig initiert og blir videreført:

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

Forhåpentligvis vil velferdsteknologi gi oss noen innsparinger på årsverk, men med de store rekrutteringsutfordringene enheten har, vil hovedfortjenesten ligge i brukernes opplevde kvalitet og at vi benytter helsepersonell til oppgaver som må utføres av menneskelige hender, slik at den totale slitasjen på ansatte reduseres. Vi håper også velferdsteknologi vil gi mindre behov for overtid og derigjennom en innsparing totalt sett, men det er vanskelig å tallfeste dette i dag.

- En kartlegging 04.05.22 viser at enheten allerede benytter en del velferdsteknologi, hovedsakelig der dette ikke utløser vedtak etter HOL kap.9: Tvang og makt.
- Enheten er aktiv i å søke på tilskuddordninger som kan være med å avlaste driften.

Budsjettjustering

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

STORHAUGEN HELSEHUS



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Døgntilbud
 - korttidsplasser for utredning og behandling
 - spesialiserte korttidsplasser innen rehabilitering og palliasjon
 - interkommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud
- 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.
Juni 2022	3,3%	2,04%	5,34%	4,74%	4,87%	9,6%	
Juni 2021	3,1%	4,95%	8,05%	2,86%	8,88%	11,74%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 3,55 % i juni og et samlet fravær på 3,93 % hittil i 2022 (tall fra Visma BI).

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.

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 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	48 550	37 189	48 294	-11 105	88 382
Driftsutgifter	26 741	11 836	3 806	10 042	10 792
SUM DRIFTSUTGIFTER	75 291	49 025	52 099	-1 062	99 174
Brukerbetalinger og andre inntekter	-10 387	-2 490	-15 136	12 646	-24 556
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 261	-1 627	0	-1 627	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-12 649	-4 117	-15 136	11 019	-24 556
NETTO DRIFTSUTGIFTER	62 642	44 908	36 964	9 957	74 618

Resultat og årsprognose

Det er gjennomført store organisatoriske endringer i enheten med virkning fra 01.06.2022 og enheten har overtatt budsjettansvar for Regionalt responscenter og støttetjenester, og legetjenester er flyttet ut.

Forventet merforbruk så langt er på 0,5 mill. kroner for driftsåret 2022. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert og at nye beregninger på pensjon stemmer.

- Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter: prosjektført 0,94 mill. kroner per 30.06.2022 (drift av luftveislegevakt, koronarelatert fravær).

Avvik

Avvik er relatert til:

- Drift av ekstra plasser i døgnavdelingene. Kontinuerlig overbelegg med 20 % + drift av 5 ekstraordinære plasser i en periode. Dette genererer høye utgifter til vikarbyrå.
- Rekrutteringsutfordringer av sykepleiere i døgndrift (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer).

Tiltak og konsekvenser

Tilpasning til budsjetttramme gjøres ved å holde stillinger vakante der det er mulig ved sykefravær og oppsigelser, samt ved å redusere driftsutgifter så langt det er mulig i alle tjenestoområder i enheten. 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.

LEGETJENESTER

Beskrivelse av rammeområdet

Under etablering.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd		Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	8,06%	3,22%	11,28%	↗	5,48%	3,54%	9,02%	
Juni 2021	0,71%	0%	0,71%		0,83%	1,56%	2,39%	

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	11 770	6 715	5 055	14 176
Driftsutgifter	0	16 051	22 549	-6 499	34 388
SUM DRIFTSUTGIFTER	0	27 821	29 265	-1 444	48 565
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-3 351	-2 858	-493	-5 716
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	-19	0	-19	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	-3 370	-2 858	-512	-5 716
NETTO DRIFTSUTGIFTER	0	24 451	26 407	-1 956	42 849

TEKNISK OG KULTUR

Kommunalsjefens kommentar

Rekrutteringsprosessen for ny byingeniør fullføres i juni, og man er kommet i mål med å gi et jobbtillbud til den best kvalifiserte kandidaten. Sektor for tekniske tjenester og kultur jobber for å bygge et godt team som kan samarbeide på tvers av enhetene.



Administrasjonen jobber videre med bystyrets vedtak om å lage et nytt saksfremlegg som omhandler ny brannstasjon.

Flere enheter opplever fortsatt å miste gode medarbeidere til andre arbeidsgivere. Søkerlistene til de fleste jobber innen sektoren, er ikke lange. Det er høyt fokus på rekruttering og å beholde de gode ressursene vi allerede har, men også fokus på å ivareta kunnskapen som finnes i enhetene når svært erfarne personer går ut av organisasjonen på flere nivå.

Eiendomsdrift har et godt samarbeid med helse og omsorg for å tilrettelegge kommunale boliger til de som har behov. Spesielt har det vært brukt tid på å jobbe frem en løsning for borettslaget i Skolegata 12, som vil bli en egen sak for politisk behandling etter sommeren.

Bypakkeprosjektet er i gang, og det jobbes i sektoren for å få på plass en egen kommunikasjonsressurs, samt å utrede mulighetene for lokale tiltak knyttet til prosjektet. Dette vil også komme som en egen sak til politisk behandling etter sommeren.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,4%	3,71%	5,11%	3,56%	5,01%	8,57%	
Juni 2021	1,93%	7,21%	9,14%	1,92%	5,88%	7,8%	

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	92 380	97 697	93 871	3 825	203 822
Driftsutgifter	66 823	98 727	83 936	14 791	156 240
SUM DRIFTSUTGIFTER	159 203	196 424	177 808	18 616	360 062
Brukerbetalinger og andre inntekter	-114 582	-161 690	-123 915	-37 775	-247 228
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-3 305	-3 652	-246	-3 406	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-118 480	-165 817	-124 161	-41 656	-247 720
NETTO DRIFTSUTGIFTER	40 723	30 607	53 646	-23 039	112 342

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

Plan og byggesak har noe høyere driftsinntekter enn forventet, og vil ha fokus på tiltak for at selvkostområdet skal gå mot balanse. Nytt gebyrregulativ vedtatt i hovedutvalg for plan og bygning.

Øvrige enheter har god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter justeringer/tiltak der det har vært nødvendig.

KULTUR



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,22%	3,72%	4,94%	3,51%	7,6%	11,11%	
Juni 2021	1,05%	9,02%	10,07%	2,34%	6,21%	8,55%	

Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt lavere sykefravær for juni enn samme periode i fjor. Så langt i år har vi et høyere langtidsfravær. Dette er ikke knyttet til arbeidsplassen, og deler av det dreier seg om personer som er på vei tilbake etter lengre sykemelding. Både kort- og langtidsfraværet er på samme nivå som i mai. Totalt ligger sykefraværet i 2022 en god del over fraværet i 2021, og både korttids- og langtidsfraværet er høyere.

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 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 566	17 286	16 846	440	36 999
Driftsutgifter	19 847	62 404	23 962	38 442	35 733
SUM DRIFTSUTGIFTER	36 413	79 689	40 808	38 882	72 732
Brukerbetalinger og andre inntekter	-15 782	-54 219	-16 318	-37 900	-31 273
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-639	-804	0	-804	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 501	-55 022	-16 318	-38 704	-31 273
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 912	24 667	24 489	178	41 459

Resultat og årsprognose

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

Forventet besparelse på pensjon er beregnet til 1,2 mill. kroner. Permisjoner og vakanser kan ha innvirkning på dette tallet. Selv om vi har besparelser på 1,2 mill. kroner har vi usikkerhetsmomenter ift. drift, og vi velger derfor likevel å rapportere at enheten går i balanse ved årets slutt.

Avvik

Ytringskultur:

Det mangler utbetaling av fast tilskudd til Operaen i Kristiansund på 4,9 mill. kroner

Kulturavdelingen:

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

Atlanten idrettspark:

Mindreforbruk på administrasjon. Billetttinntekter for juni måned er ikke registrert.

Barne- og ungdomskultur:

I sak om bosetting av flyktninger i 2022 (sak 20/22 av 07.04.2022) vedtok bystyret en bevilgning på kroner 400 000 til sommerskole for inneværende år. Disse midlene er ikke tilført rammen.

Budsjettjustering

16.06.2022

- Kompensasjon for en rekke mindre tiltaksposter tilsvarende 0,79 mill. kroner. Dette omfatter kompensasjon for: Økt kostnad for kulturskolelærere, tilskuddsøkninger i henhold til eksisterende avtale til Stiftelse Nordmøre museum og Operaen i Kristiansund samt Kristiansund Fotballklubb. Økt kostnad for medlemskap i Nordmøre og Romsdal Friluftsråd. Øvrige tilskuddsøkninger knytt til rullering av avtaler kan tilfalle rammen.
- Halvparten av den økte lønns- og prisveksten ut fra ny deflator, 0,11 mill. kroner.
- Ved budsjettjustering i bystyremøte 16.06.2022 (sak 59/22) vedtok bystyret at det overføres kroner 500 000 til Bakgården ungdomsklubb. Bevilgningen var ment for hele budsjettperioden.

KOMMUNALTEKNIKK



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Planlegging, utbygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Forvaltning, drift og tiltak for parker, lekeplasser og andre grøntanlegg, friluftsområder og badeplasser.
- Kommunens oppgaver etter forurensingslov, utslippstillatelser, forurenset grunn og andre miljøsaker.
- Oppgaver etter veglov, trafikkregulering og trafiksikkerhet.
- Byggherrefunksjon ved utbygging av bygg og anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Beredskap knyttet til vannforsyning, avløp, vei/trafikk, snøbrøyting og strøing.

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,75%	2,29%	4,05%	4,2%	4,61%	8,81%	
Juni 2021	3,23%	3,54%	6,78%	2,46%	3,16%	5,63%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tidligere igangsatte tiltak ser ut til å virke bra.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	27 125	29 917	28 417	1 500	61 754
Driftsutgifter	15 289	11 200	38 889	-27 689	77 778
SUM DRIFTSUTGIFTER	42 414	41 117	67 306	-26 189	139 532
Brukerbetalinger og andre inntekter	-54 205	-61 961	-62 244	283	-124 488
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-403	-1 055	-246	-809	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-54 618	-63 016	-62 490	-526	-124 980
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-12 205	-21 899	4 816	-26 715	14 552

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, gatelys, park og utenomhus og den største delen (ca. 90 %) som er finansiert via selvkost på VAF-ansvarene, vannforsyning, avløp og forurensning.

Vei, gatelys, park og utenomhus:

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

VAF-ansvarene:

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

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

Avvik

Ingen avvik året sett under ett.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

Det er ikke behov for budsjettjustering.

PLAN OG BYGGESAK



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten ivaretar kommunens rolle som myndighetsutøver etter plan- og bygningsloven, naturmangfoldloven, konsesjonsloven, eierseksjonsloven, geodataloven og matrikkeloven. 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.
Juni 2022	1,88%	0%	1,88%	3,39%	1,22%	4,61%	
Juni 2021	0%	7,79%	7,79%	1,34%	9,07%	10,41%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 433	7 374	7 926	-553	17 418
Driftsutgifter	718	740	337	402	653
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 151	8 113	8 264	-150	18 071
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 547	-8 250	-6 079	-2 171	-13 009
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-518	-353	0	-353	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 065	-8 603	-6 079	-2 523	-13 009
NETTO DRIFTSUTGIFTER	87	-489	2 184	-2 674	5 062

Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 2,674 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et budsjettert merforbruk på 2,11 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 2,11 mill. kroner. Men, på grunn av vakanse og sykefravær, vil nok dette bli lavere enn forventet.

Avvik

Driftsutgifter: Ligger litt lavere (kroner 150 000) enn budsjettert. Skyldes vakanse på én planleggerstilling. Avviket skulle imidlertid vært større. Grunnen til at dette ikke slår inn er at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,11 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanlegger (0,9 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 2,523 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden, spesielt på byggesak. For 2022 så er det vedtatt nytt gebyrregulativ som skal bedre samsvaret mellom sakstype og tidsbruk. Enheten hadde håpet effekten av dette, det vil si lavere gebyrinntekter ville vist seg etter hvert inn i 2022.

Gebyrinntektene ved planavdelingen og oppmålingsavdelingen har ikke avvik.

Pensjonsbesparelser: økonomiavdelingen opplyser at det er pensjonsbesparelser. For PoB som i stor del har sine ansatte på selvkost, og da selvkostområdet går i overskudd, så har disse pensjonsbesparelsene liten innvirkning på regnskapet.

Tiltak og konsekvenser

Gebyrinntektene for byggesak er for høye. Det legges nå 18. august fram sak til bystyret om endring av byggesaksgebyrene. Endringen omfatter bla lavere gebyr for saker med flere dispensasjoner og flere til tiltak på eiendommen.

Budsjettjustering

Endringer av byggesaksgebyret vil forhåpentligvis medføre lavere byggesaksgebyr og inntekter.

EIENDOMSDRIFT



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	1,4%	6,24%	7,65%	3,17%	5,45%	8,62%	
Juni 2021	0,64%	10,55%	11,18%	1,42%	8,48%	9,9%	

Status og utviklingstrekk

Rapporten viser et fravær innenfor det akseptable. Likevel er det bekymringsverdig utvikling. Vi har noe langtidsfravær som ikke kan knyttes til arbeidsrelaterede forhold. Bekymringen er likevel press på de ansatte grunnet stor arbeidsmengde i forhold til bemanning. I tillegg kan det være noe "sen-covid" i form av at spesielt renhold har stått på under pandemien. Det får nå ettervirkning fordi man har stått i tung belastning over tid som vi nå ser gir 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 at vi nå har lykket med en god rekruttering til prosjektlederstilling.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	26 823	27 590	27 002	588	57 627
Driftsutgifter	25 959	17 017	14 498	2 519	29 667
SUM DRIFTSUTGIFTER	52 782	44 608	41 501	3 107	87 293
Brukerbetalinger og andre inntekter	-27 661	-27 966	-29 207	1 241	-56 786
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 441	-1 017	0	-1 017	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-29 605	-29 458	-29 207	-251	-56 786
NETTO DRIFTSUTGIFTER	23 177	15 150	12 294	2 856	30 507

Resultat og årsprognose

Resultatet per juni 2022 viser ett merforbruk på 2,8 mill. kroner.

- Enheten er tilført midler gjennom budsjettjustering i juni for merkostnader materialforbruk, drift av Sommero, og økte kostnader forsikring, til sammen 1,458 mill. kroner.
- Uventet kom det en merkostnad i form av krav om tilbakebetaling til skatteetaten i form for mye mva-kompensasjon fra 2019. Dette utgjør kroner 625 000 av merforbruket.
- I merforbruket ligger det videre ca. kroner 234 000 i forsikringskostnader som skal fordeles på andre enheter. Vi venter også forsikringsoppgjør på ca. 1 mill. kroner som kommer til fratrukk på merforbruket. I forbindelse med forsikring, var det også en forventning om at vi skulle få dekket deler av kostnader knyttet til utbetalinger av for mye innkrevd husleie til unge uføre. Det ble ikke dekket av forsikring, og Eiendomsdrift må bære hele kostnaden på i overkant av kroner 200 000.

- Videre er det et merforbruk på lønn på kroner 588 000. Noe av det kan tilskrives koronarelaterte kostnader. Øvrige merkostnader lønn, skyldes vikar/overtidstimer for sykefravær. Sykefraværet har økt noe.
- I tillegg er det kostnader knyttet til Campustomten på kroner 312 000 som vi ikke har dekning for, men bør tilbakeføres fra salgssummen av tomten.
- Prosjektledertimer slår ikke til som budsjettet, fordi vi ikke har nok fakturerbare timer. Det skyldes manglende prosjektlederkapasitet i kombinasjon med sykefravær.
- På rapporteringstidspunkt, har vi i realiteten et merforbruk på ca. 0,45 mill. kroner, forutsatt at ED får dekt koronarelaterte kostnader.

Det er vanskelig å gi en god årsprognose nå, men det er sannsynlig at vi vil dra med oss et merforbruk hele veien med de gitte rammene vi har per nå. Imidlertid er det en gledelig prognose på sparte pensjonskostnader på 2,3 mill. kroner. Ut fra dette anslaget, forventer vi ikke merforbruk ved årets slutt.

Avvik

Vi har noe tomgangsleie som virker inn, ca. 1,034 mill. kroner så langt i år. I tillegg til tomgangsleie på boliger vi ikke får leid ut, har vi også adresser som står tomme grunnet ombygging eller at de venter på oppgraderinger. Løpende kostnader ruller og går like fullt i form av kommunale avgifter, grunnoppvarming med videre.

Tiltak og konsekvenser

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

Budsjettjustering

Det er godkjent tilført 1,46 mill. i bystyremøte 16.6, som er innarbeidet i rapporteringen.

BRANN OG REDNING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Juni 2022	0,6%	1,06%	1,66%	3,37%	3,08%	6,45%	●
Juni 2021	5,02%	3,24%	8,26%	1,82%	2,58%	4,4%	●

Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes sykdom og følges opp etter gjeldende regler. Intet fravær er relatert til arbeidsmiljø eller andre forhold på arbeidsplassen. Sykefraværet totalt i år er økende, men veldig lavt denne måneden. Et økende langtidsfravær på årsbasis, hvor tilrettelegging av arbeidsoppgaver ikke er gjennomførbart. Intet fravær pga. korona denne perioden.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Juni	Regnskap 2022 Juni	Budsjett 2022 Juni	Avvik Juni	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	14 434	15 531	13 680	1 851	30 024
Driftsutgifter	5 010	7 366	6 250	1 116	12 409
SUM DRIFTSUTGIFTER	19 444	22 897	19 930	2 967	42 434
Brukerbetalinger og andre inntekter	-9 387	-9 294	-10 067	772	-21 672
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-304	-423	0	-423	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-9 691	-9 718	-10 067	349	-21 672
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 753	13 179	9 863	3 316	20 762

Resultat og årsprognose

Enheten har en redusert kostnad på kroner 950 000 som følge av nye beregninger av pensjonsutgiften. På tross av dette vil enheten ikke ha overskudd ved årsslutt og har behov for innkjøpskontroll/stopp siste halvår. Enheten forutsetter balanse ved årsslutt.

Avvik

Et avvik på driftsutgifter skyldes naturlige svingninger i innkjøp og tillegg for helligdager osv. Enheten har også hatt uforutsatte utgifter med vedlikehold på kjøretøy og utstyr. Lønnsutgiften er høy og skyldes økt vikarbehov. Dette blir bare delvis kompensert med refusjon. En del periodiseringer påvirker også resultatet negativt. Konklusjonen er at driftsnivået er litt høyt og må justeres ned 2. halvår. Tross besparelser på pensjon er det et merforbruk per 1. halvår, som forutsettes hentet inn i løpet av året.

Tiltak og konsekvenser

En tydeligere kontroll av utgiftssiden innføres. Innkjøpskontroll iverksettes umiddelbart, med mål om å oppnå balanse ved årsslutt. Dette må gjennomføres på en slik måte at det ikke vil få konsekvenser for tjenesten til innbyggerne/brukere.

Budsjettjustering

Ingen budsjettjusteringer nødvendig.