



Kristiansund kommune  
I medvind uansett vær

# Månedsrapport

Oktober 2022

---



# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>KRISTIANSUND KOMMUNE</b> .....	<b>4</b>
Kommunedirektørens kommentar .....	4
Partssamarbeid .....	4
Hovedverneombudets kommentar .....	5
<b>VIKSOMHETSSTYRING</b> .....	<b>7</b>
Hovedelementene i virksomhetsstyring .....	7
Plansystemet .....	8
Planarbeid .....	8
Styringsystemet .....	12
Mål- og resultatstyring .....	13
Internkontroll og risikostyring .....	13
Læring og forbedring .....	29
<b>MÅL OG RESULTATER SATSINGSOMRÅDER</b> .....	<b>32</b>
Menneskelige ressurser .....	33
Sykefravær .....	33
Økonomi .....	35
Spareprosjektet .....	35
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien .....	36
Drift .....	37
<b>TJENESTEOMRÅDENE</b> .....	<b>39</b>
<b>POLITIKK OG ADMINISTRASJON</b> .....	<b>39</b>
POLITISK STYRING .....	40
SENTRALADMINISTRASJON .....	41
Kommunedirektørens kontor .....	41
Personalseksjon .....	42
IKT .....	42
Økonomiseksjon .....	43
Servicetorg .....	44
FELLES AVSETNINGER .....	45
EKSTERNE ENHETER .....	45
<b>OPPVEKST</b> .....	<b>46</b>
PP-TJENESTEN .....	47
GRUNNSKOLER .....	50
Grunnskole felles .....	50
Allanengen barneskole .....	50
Bjerkelund barneskole .....	51
Dalabrekka barneskole .....	52
Rensvik barneskole .....	53
Dale barneskole .....	54
Frei barneskole .....	55
Gomalandet barneskole .....	55
Innlandet barneskole .....	57
Nordlandet barneskole .....	58

Atlanten ungdomsskole.....	58
Frei ungdomsskole.....	59
Nordlandet ungdomsskole.....	60
Voksenopplæring.....	61
<b>BARNEHAGER OG OPPLÆRINGSTJENESTEN .....</b>	<b>62</b>
<b>BARN - FAMILIE - HELSE .....</b>	<b>65</b>

**HELSE OG OMSORG..... 67**

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG .....	68
Seksjon forvaltning helse og omsorg.....	68
Helse og omsorg felles.....	69
SYKEHJEM .....	70
HJEMMETJENESTER .....	71
PSYKISK HELSE OG RUS .....	74
VELFERD .....	76
BO OG HABILITERING .....	77
STORHAUGEN HELSEHUS .....	81
LEGETJENESTER .....	82

**TEKNISK OG KULTUR..... 83**

KULTUR.....	84
KOMMUNALTEKNIKK .....	86
PLAN OG BYGGESAK .....	88
EIENDOMSDRIFT .....	89
BRANN OG REDNING .....	91

# KRISTIANSUND KOMMUNE

## Kommunedirektørens kommentar

Kunngjøringer i forbindelse med selskaper i kommunens eierportefølje er nå en del av rapporten fra og med september. Dette er basert på et politisk ønske fra før vi etablerte virksomhetsstyringen. Kommunens folkevalgte vil gjennom dette oppdateres månedlig om sentrale endringer i de ulike selskapene gjennom kunngjøringer fra registeropplysningene i Brønnøysundregistrene. Dette vil komme i tillegg til Eierskapsberetningen, som er kommunens årlige rapportering om kommunale eierinteresser og Eierskapsmeldingen som omhandler kommunens eierpolitikk.

I våre økonomiske prognoser for 2023-2026 tegner perioden til å bli av det mer krevende slaget. Statsbudsjettet (som ikke enda er vedtatt) virker å bli utfordrende for kommunene. Rentene skyter i været. Byggekostnadene ser ikke ut til å falle helt tilbake til tidligere nivåer. Inflasjonen er betydelig høyere enn det vi kompenseres gjennom den kommunale deflatoren og lønnsoppgjøret har vært høyere enn vi forutsatte i fjorårets budsjett. Vi må jobbe godt og strategisk for å evne å styrke tjenestetilbudet i perioden. Vi må tørre å prioritere investeringer som gir oss nytt handlingsrom til å over tid øke tjenestevolumet i sektorer hvor vi trenger et utvidet tilbud.

Vi har vært gjennom en tid med enorme svingninger innenfor de fleste samfunnsområder, men med godt arbeid med planstrategien og vårt arbeid med ny samfunnplan i ny bystyreperiode, skal vi finne en god vei fremover. Dette arbeidet er påbegynt nå (på regionalt nivå).

## 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: 06.09.2022

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: 31.08.2022

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 01.11.2022

### 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. Aksjoner for å ivareta plikter iht. lov og avtale ligger i Arbeidsmiljø og HMS - handlingsplan.
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. Kommunedirektøren 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. Kommunedirektør m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 30.09.2022
3. Det er gjennomført sentrale forhandlinger kap. 4, våren 2022. Lokale forhandlinger for kap. 3 og 5 gjennomføres er gjennomført (september og oktober 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 assisterende kommunedirektør i Kristiansund kommune, 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:

1. Den årlige arbeidsmiljøkonferansen ble arrangert 30. og 31. mars 2022.
2. Partene (med unntak av Utdanningsforbundet) er i ferd med å forberede arbeidsmiljøkonferansen i 2023. Tema: Nærværarbeid og partssamarbeid.

## **Hovedverneombudets kommentar**

Ved månedsrapportering for september løftet vernetjenesten frem hvordan man kan se statens foreløpige prioriteringer, generelle samfunnstrekk og utfordringer lokalt i sammenheng. Nå er vi over i en prosess hvor det er de lokale prioriteringene som skal gjøres, og forslag til budsjett for 2023 samt handlingsprogrammet for 2023-2026 er lagt ut på høring.

Vernetjenesten har i sitt mandat i oppgave å bidra til opprettholdelse av forsvarlige arbeidsmiljø samtidig som vi overholder de vedtak bystyret fatter, blant annet budsjett og handlingsprogram. Dette reguleres av arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers plikt/rett til medvirkning. Vernetjenesten skal bidra til å tydeliggjøre hvor man kan medvirke på hvilke tidspunkt. Budsjett og handlingsprogram er derfor gjort lett tilgjengelig for alle verneombud på vernetjenestens digitale plattform.

Ved å observere hvordan en sak beveger seg i organisasjonen, fra politisk behandling til en konkret aktivitet ute i en enhet, blir det stadig tydeligere for vernetjenesten at vi kontinuerlig må holde varm dialogen om hvordan man kan påvirke på de ulike nivåene. I for stor grad sitter arbeidstakere passive når en sak er til politisk behandling, og vi mister viktig innsikt som kan påvirke hvordan politikere prioriterer. De demokratiske prosessene skal vi bidra til å belyse så godt som mulig, i håp om at stadig flere tør å tre inn i debattene.

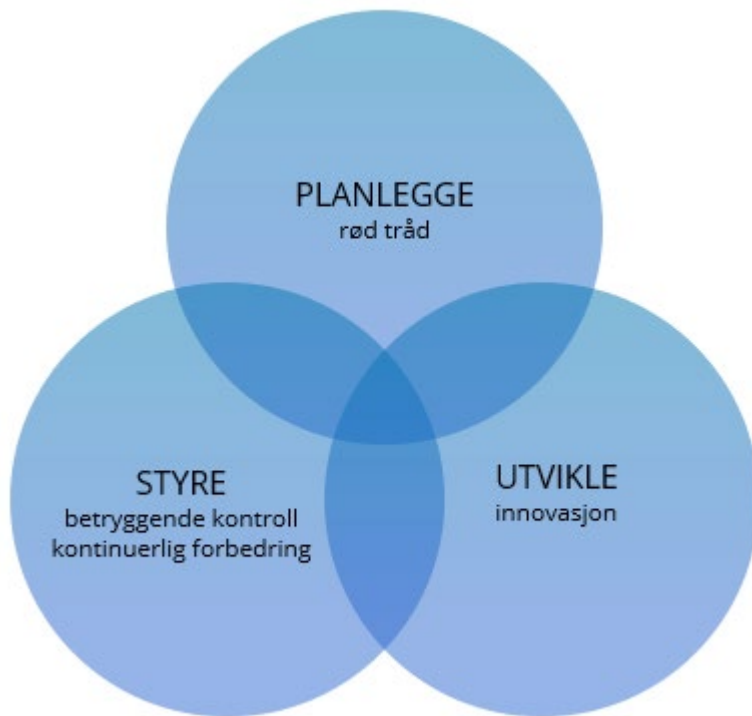
Ytringskommisjonens utredning NOU 2022:9 fikk tittelen "En åpen og opplyst offentlig samtale". Den peker på at arbeidstakere i offentlig næringsliv ikke bare har en lojalitet ovenfor arbeidsgiver, men også ovenfor samfunnet. Med sin faglighet og kunnskap kan man bidra til en mer nyansert samfunnsdebatt som i nest omgang kan påvirke hvilken retning politikken tar.

Vernetjenesten er opptatt av å se arbeidsmiljøloven i sammenheng med det samfunnet den skal virke i. På den måten bidrar vi til å ivareta vårt mandat samtidig som vi har forståelse for helhetsbilde, og for de som skal ivareta også andre perspektiver enn vårt.

# 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 vedtatt planstrategi:

- Kommunalteknikk - 2 planer utsatt grunnet manglende personalressurser.
- Oppvekst - 1 plan utsatt grunnet redusert kapasitet i administrasjonen og prioritering av utviklingsoppgaver knytt til økonomiplanen.
- Kultur - 2 planer forsinket. Stort arbeidspress og manglende ressurser er årsaken.

Øvrige planer:

- Kommunalteknikk - 1 plan forsinket grunnet utvidet høringsfrist.
- Personalseksjonen - 1 plan forsinket grunnet bystyrets vedtak om utsettelse.
- Kommunedirektørens kontor - 1 plan forsinket.

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

- Ny rådgiver ved avdeling samfunnsutvikling har begynt. Arbeidsoppgavene er klima, bærekraft og planarbeid.
- Saksbehandlere for ikke påbegynte og utsatte planer er kontaktet. De får veiledning i videre fremdrift av prosessen og melder tilbake om eventuell oppstart.

## 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 Jan Brede Falkevik	<b>Pågår</b> Frist for merknader gikk ut 12. juni. Det arbeides videre med å vurdere og å svare ut innkomne innspill og innsigelser. Hovedutvalg plan og bygning gjorde 08/08 vedtak i sak 39/22 om hvordan kommunen stiller seg til de innkomne innsigelsene.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Kommunedirektørens kontor Bente Elshaug	<b>Avsluttet</b> Samfunnsplanen vedtatt med tilleggsforslag i bystyret 15.12.2020.












### Kommunedelplan



Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030	Ny 2017-11-23 2021-12-31 2021-10-07	Kommunedirektørens kontor Anett Hauknes	<b>Avsluttet</b> 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	<b>Avsluttet</b> Vedtatt i bystyret 26.8.21.




Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommunedelplan for kultur 2022-2032	Ny 2020-03-01 2021-12-31 2021-12-31	Kultur Toril Skram	 <b>Forsinket</b> Planforslaget har vært ut på høring og offentlig ettersyn i sommer (høringsfrist 31.07). Det kom 1 innspill. Innspillet var fra Stiftelsen Nordmøre museum. Innspillet vurderes/innarbeides nå og planen legges fram til politisk behandling. Etter endelig vedtak settes arbeidet med temaplaner for fagområdet i gang (vinteren 2022/23).

## 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	 <b>Avsluttet</b> 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	 <b>Ikke påbegynt</b>
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Britt Engvig Hjelle	 <b>Utsatt</b> 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	 <b>Utsatt</b> 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	 <b>Utsatt</b> Pga. manglende ressurser ved Kommunalteknikk vil arbeidet bli satt på vent til i høst. Det er vurdert at sluttdato fortsatt er aktuell.
Kompetanse- og lønnspolitiskplan	Revisjon 2020-06-01 2020-12-31 2022-09-13	Personalseksjon Synnøve Tangen	 <b>Utgår</b> Planen inngår i forslag til ny temaplan "Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver".
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-03-31 2021-05-20	Kultur	 <b>Avsluttet</b> 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	 <b>Ikke påbegynt</b>
Kunstplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Stein Åge Sørlie	 <b>Ikke påbegynt</b>
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-03-31 2020-08-27	Kommunedirektørens kontor Bente Elshaug	 <b>Avsluttet</b> 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	 <b>Avsluttet</b> Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2020-12-31 2022-12-01	Kommunedirektørens kontor Torbjørn K Sagen	 <b>Pågå</b> Statsforvaltaren har gjennomført tilsyn med Kristiansund kommune si oppfølging av den kommunale beredskapsplikta, jf. sivilbeskyttelseslova §§ 14 og 15 og forskrift om kommunal beredskapsplikt. Tilsynet ble gjennomført med felles møte og intervju torsdag 6. oktober 2022. Vi venter nå på tilsynsrapporten.
Språkspor	Revisjon 2022-10-01 2022-08-31 2022-12-31	Kommunedirektørens kontor Tove Johannessen	 <b>Utsatt</b> Temaplan Språkspor er utsatt. Grunnen er redusert kapasitet i administrasjonen, og prioritering av utviklingsoppgaver knytt til økonomiplanen.







#### 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 Synnøve Tangen	 <b>Pågå</b> Grunnlagsdokumenter er utarbeidet, hvorav budsjetttrundskriv ble sendt ut 20.05. Morgendagens Kristiansund avholder sitt første møte 01.06, andre møte 22.08 og tredje møte 07.09.2022. Budsjettkonferanse 7.06 og Formannskapetets budsjettkonferanse 18.10.2022. Budsjettet behandles i Formannskapet 08.11.2022. Prosessen går iht. tidsplan.

## Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

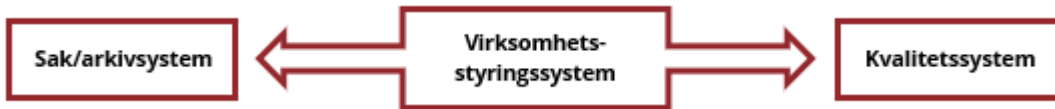
### Temaplan

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	 <b>Forsinket</b> Planen «Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver» Dette er en sektorovergripende plan som erstatter tidligere: Lønnspolitisk plan (vedtatt i ADMU sist gang i 2010), Arbeidsgiverstrategi (2017-2022) og Strategisk kompetanseplan (2019-2022). Planen ble lagt frem for behandling i bystyre 29.09.2022. Bystyret vedtok å utsette behandlingen av planen. Lærerorganisasjonene har vært i lovlig streik og fikk ikke medvirke i slutfasen av arbeidet. Bystyret ønsker at Utdanningsforbundet skal få uttale seg. Videre ønsker Bystyret at hovedutvalgene skal behandle planen.
Næringsplan 2023 - 2028	Ny 2022-09-28 2023-06-30 2023-06-30	Kommunedirektørens kontor Kristin Heggelund	 <b>Pågår</b> Det er gjennomført oppstartsmøte med avdeling for samfunnsutvikling og ansvarlig for virksomhetsstyring.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-11-30	Kommunedirektørens kontor Kristin Heggelund	 <b>Forsinket</b> I slutfasen. Blir politisk behandlet i november.
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk	 <b>Ikke påbegynt</b>
Smart plasthåndteringsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-12-31	Kommunalteknikk Joanne Haigh	 <b>Forsinket</b> Smartplasthåndteringsplanen er ute på høring frem til 13. november. Etter dette vil den bli returnert til hovedutvalget i desember med eventuelle endringer.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2023-09-01 2023-12-31 2023-12-31	Kommunalteknikk	 <b>Ikke påbegynt</b>

# Styringssystemet

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

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



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



Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

## Status

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 september, Q3 investering, Q3 finans- og gjeldsforvaltning og egen rapport for 10-faktor.
- Utarbeidet kommunedirektørens forslag til handlingsprogram 2023-2026.
- Utvikling av styringsmodell for Eierstyring:
  - Arbeidet med å tilpasse og fyller modellen med innhold pågår.
  - Innhenting av data fra Brønnøysundregistrene og Proff.no via integrasjoner pågår. Arbeidet gjennomføres i samarbeid med AUDI.
  - Utarbeidelse og tilpasning av innhold i eierskapsberetningen for 2021 pågår parallelt.
- Utvikling av styringsmodell for mål- og resultatstyring:
  - Arbeidet med å klargjøre for rapportering av aktiviteter er påbegynt. Første plan ut er kommunens kommunikasjonsplan. Det vil skje en gradvis utrulling av øvrige planer.
- Forbedring av systemfunksjonalitet for webpublisering av planer og rapporter pågår. Avventer sprint hos Acos.
- Utarbeidelse av publiseringsvisninger for styringsmodeller pågår. Disse skal gjøres tilgjengelig for innbyggerne på nettsiden under eget område for virksomhetsstyring.

Compilo:

- Prosjekt: Integrasjon mot Visma HRM pågår - ivaretar automatisk oppretting av brukere i Compilo ved start og slutt - gjenstår noen få organisatoriske oppdateringer før automatikken slås på.
- Prosjekt: Integrasjon mot sak/arkiv ikke startet - avventer pristilbud fra Compilo .
- Ny funksjon "Public Portal" vurderes implementert
  - Gjør dokumenter fra kvalitetssystemet offentlig tilgjengelig på kommunens nettside.
- Kvalitetsrådgiver og systemadministrator/superbruker deltok på Compilos brukermøte 20.-21.oktober.
- Ny funksjonalitet implementert i avviksbehandling, gir leder mulighet til å vurdere om avvik/uønsket hendelse gjelder varslings. Orienteringssak i AMU.

## 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. Det vil bli en gradvis utrulling av innhold.

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

- Kommunikasjonsplan 2022-2026: arbeidet med å bestemme KPI'er og klargjøre for rapportering av aktiviteter er påbegynt.
- Leverandør ser på muligheten for å videreutvikle systemet til å omfatte både hoved- 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/etterlevelseskontroller, politiske vedtak og eierstyring skjer i virksomhetsstyringssystemet.

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

## Statlige tilsyn

### Status

Det er 17 pågående tilsyn, 8 av disse er branntilsyn med kommunale bygg.

I flere tilsyn avventes det svar fra tilsynsmyndighet eller leverandør som grunnlag for avslutning.

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

- Pågående avviksbehandling og forbedringsarbeid, særlig knyttet til branntilsyn med kommunale bygg.

## Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>NAV</b> Psykiske plager og muskel- og skjelettplager 2022-11-22	Siv Iren S. Andersson — <b>Utsatt</b> Ny dato for gjennomføring av tilsyn blir 22.11.22.		
<b>Bo og habilitering</b> Muskel- og skjelettplager og psykiske plager 2022-04-21	Siv Iren S. Andersson ▶ <b>Pågår</b> Forbedringsarbeid pågår i enhetens systematiske HMS arbeid.	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 😊 <b>Åpent</b> Vi følger oppsatt fremdriftsplan for opprettelse av et forsvarlig system for HMS-arbeid i enheten. Dette skal være ferdig til 15.nov.
		AVVIK - Arbeidstidsordning - vurdering av forsvarlighet. Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig slik at hensynet til helse, velferd og sikkerhet er ivarett. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 <b>Åpent</b> Følges opp iht fremdriftsplan.


Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 <b>Åpent</b> Vi har fått tilbakemeld. fra BHT etter kartleggingen av alle avdelinger. Det gjenstår å definere hvilke tjenester vi vil kjøpe fra BHT i 2022/2023 og hvilke tiltak vi kan løse på annet vis.
		AVVIK - Opplæring verneombud. Arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring for å ivareta vervet på en forsvarlig måte. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 <b>Lukket</b> Dette pålegget ble frafalt i tilsvaret vi fikk fra Arbeidstilsynet, så denne rapporten kan lukkes.
<b>Brann og redning</b> Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	John Einar A. Skontoft ▶ <b>Pågår</b> 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 😊 <b>Åpent</b> 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 😊 <b>Lukket</b> Arbeidet med ny brannstasjon i gang og kontraktene for riving av bestående bygningsmasse ved gamle Goma skole, samt entreprisen for bygging av ny stasjon tildelt. Oppstart sommer 2020 og ferdigstillelse senest 1. kvartal 2023. Skriftlig dokumentasjon om vedtak i bystyret og fremdriftsplan er oversendt Arbeidstilsynet.

#### Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap









Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Brann og redning</b> Tilsynsaksjon - Kuldeanlegg med ammoniakk 2022-09-01	John Einar A. Skontoft ▶ <b>Pågår</b> Pågår. Forventer tilbakemelding tidlig november.		
<b>Kristiansund kommune</b> Tilfluktsrom - Ole Vigs gt. 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Torbjørn K Sagen ▶ <b>Pågår</b> Mangler siste fullskalatest. Dialog med sivilforsvaret.	PÅLEGG - Ole Vigs gt. Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2022-10-31	Tormod B. Skundberg 😊 <b>Åpent</b> Ny sjokkventil montert. Mangler kun finpuss på betongen og siste test.

#### Helsedirektoratet



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Økonomiseksjon</b> Tilskuddsordningen "Særlig ressurskrevende helse- og omsorgstjenester" 2022-09-26	Siv Iren S. Andersson 🟢 <b>Avsluttet</b> Referat fra tilsynet er mottatt uten avvik/ direkte tilbakemelding om endringer til kommunen.		






Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kristiansund kommune</b> Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Arild Ovesen  <b>Forsinket</b> Det opprettes egen konto for personvernombudene for direkte tilgang til alle IKT Orkidés databehandlingsprotokoller.		

Norges vassdrags- og energidirektorat





Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunalteknikk</b> Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR-2011-10-28-1058) 2020-10-29	John Einar A. Skontoft  <b>Forsinket</b> 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)  <b>Lukket</b> Rapportert til NVE som utført.
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  <b>Lukket</b> Rapportert til NVE som utført og avviket kan lukkes.
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes (slettet)  <b>Lukket</b> Konsulent er i rute med rapport slik at det aktuelle avviket blir rettet og det blir gitt svar til NVE innen fristen 01.05.22.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert (fra 2013). 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  <b>Lukket</b> Det er rapportert til NVE og avviket er lukket.
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for damsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  <b>Lukket</b> Berammet utført uke 22. Rapportert til NVE som utført og kan lukkes.
		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)  <b>Lukket</b> Rapportert til NVE om at avviket er rettet og kan lukkes.
		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)  <b>Lukket</b> Det er rapportert til NVE om at avviket er rettet og kan lukkes.

Statsforvalteren














Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunalteknikk</b> Leveringssikkerhet mtp drikkevann - Kristiansund	John Einar A. Skontoft  <b>Pågår</b> Mattilsynet har nettopp meldt fra om at de pga. stor	AVVIK - ROS analyse må oppdateres og plan for leveringssikkerhet mhp drikkevann utarbeides. 2022-10-31	Vidar Dyrnes  <b>Åpent</b> Vi har igangsatt arbeidet med å oppdatere ROS-analysen.



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Vannverk Byingeniøren 2022-05-19	arbeidsmengde ikke får svart ut vår tilbakemelding på varselet før i november.		I forlengelse av dette oppdateres plan for leveringssikkerhet som en del av "Hovedplan for vannforsyning"
<b>Kommunedirektørens kontor</b> Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-10-06	Arne Ingebrigtsen  <b>Pågår</b> Tilsyn og oppfølgingsmøte gjennomført. Vi har tilsynsrapporten til høring med frist om 3 uker for tilbakemeldinger.		
<b>Helse og omsorg</b> Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson  <b>Forsinket</b> Saken ligger fremdeles hos Statsforvalter	AVVIK - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  <b>Lukket</b> Malverktøy er oppdatert i Profil, kommunens helsesystem. Samt oppdatert kommunens hjemmeside og digitale søknadskjema er på plass.
		AVVIK - Kommunen sikrer ikke at det er samsvar mellom scoren i ADL- funksjoner og omfanget at tjenester som blir innvilget. Kommunen har heller ikke rutiner som sikrer at kompenserende tiltak blir vurdert i saker der vedtak ikke blir iverksatt. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen  <b>Lukket</b> Rutiner og saksgang er oppdatert og blir kvalitetssikret via kvalitetssikring av kommunalsjef og kommunens kvalitetssystem.
		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  <b>Lukket</b> Ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten: Veileder til lov og forskrift vil bli fulgt. 1. Formål og virkeområde 2. Styringssystem - ansvar og definisjon 3. Omfang og dokumentasjon 4. Planlegge 5. Gjennomføre 6. Evaluere 7. Korrigere

#### KSU som tilsynsmyndighet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Brantilsyn Caroline kinosenter 2022-09-07	John Einar A. Skontoft  <b>Pågår</b> Pågående forbedringsarbeid. Tilsynsmyndighet forventer tiltaksplan innen frist.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å skaffe seg nok kunnskap og informasjon om kravene til brannsikkerhet som gjelder for bygget. 2022-10-21	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Arbeidet pågår. De lavhengende frukter som kan tas med egen organisasjon utbedres. Større tiltak kartlegges for budsjett- prosess. Plan for lukking av avvik (tiltaksplan) skal sendes til tilsynsmyndighet.
<b>Eiendomsdrift</b> Brantilsyn Storhaugen helsehus 2022-08-31	John Einar A. Skontoft  <b>Pågår</b> Pågående forbedringsarbeid. Tilsynsmyndighet forventer tiltaksplan innen frist.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å skaffe seg nok kunnskap og informasjon om kravene til brannsikkerhet som gjelder for bygget. 2022-10-08	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Utredning pågår som ledd i avvikshåndteringen. Tiltaksplan vil bli sendt til tilsynsmyndighet innen frist.



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn Bekkefaret 12,13,14 og 16 og Naustveien 26 2022-09-12	John Einar A. Skontoft  <b>Pågå</b> Pågående forbedringsarbeid. Tilsynsmyndighet forventer tiltaksplan innen frist.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvarer nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr. 1892 eller senere byggregler. 2022-10-16	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Avvikshåndtering pågår. Tiltaksplan vil bli sendt til tilsynsmyndighet.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Kommunal bolig, Vågebakken 2 2022-06-01	John Einar A. Skontoft  <b>Forsinket</b> Forbedringsarbeid pågår. Logg føres i egen teamsgruppe.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å skaffe seg nok kunnskap og informasjon om kravene til brannsikkerhet som gjelder for bygget. Eier må foreta en brannteknisk tilstandsanalyse av bygget. 2022-08-21	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent - frist overskredet</b> Arbeidet pågår. I dialog med brannvesen, er øverste etasjer i bygget tømt og avstengt, som ett ledd i avvikshåndteringen. I tillegg er det daglig oppfølging på stedet av ansatte fra kommunen.
		MERKNAD - Det dokumenteres ingen internkontroll per i dag på dette bygget. 2022-08-21	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent - frist overskredet</b> Det arbeides med saken, i kombinasjon med øvrig oppfølging.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Innlandet barneskole 2022-03-03	John Einar A. Skontoft  <b>Pågå</b> Forbedringsarbeidet pågår. Tilsynsmyndighet fikk tiltaksplan tilsendt 17.08.2022	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2022-12-24	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Konkurransen gjennomført. Utbedringer oppstartet i samarbeid med valgt entreprenør. Oppstart innen medio November.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft  <b>Forsinket</b> Forbedringsarbeidet pågår, med nødvendige tiltak knyttet til brannsikkerhet og evakueringsevne.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. Det må foretas en risikovurdering/kartlegging av beboerne i forhold til deres evne til å evakuere ved egen hjelp. Denne kartleggingen er viktig for å se hvilke tiltak som eventuelt må gjennomføres. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent - frist overskredet</b> Evaluering av evakueringsevne gjennomført. Det er bestilt brannteknisk tilstandsanalyse inkl. nødvendige dokumenter for evaluering og evakuering. Bekreftet at brannkonsulent jobber aktivt med saken.
		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  <b>Lukket</b> Brannøvelse gjennomført.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	John Einar A. Skontoft  <b>Pågå</b> Mottatt sluttsvar fra tilsynsmyndighet om tilfredsstillende tilbakemelding på vår fremdriftsplan/tiltaksplan. Arbeid med gjennomføring av tiltak og lukking av avvik vil fortsette.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvarer nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr. 1892 eller senere byggregler. 2022-10-06	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Avvik er under utbedring. Status: beskrivelse er utarbeidet. Arbeidet påstartes fysisk ila året. Senest ferdigstilt sommer 2023 hvis alt går som planlagt. Budsjett til tiltaket foreligger.
		AVVIK - Eier/bruker har ikke sørget for at røyk - og branncellebegrensende bygningdeler er intakte og ikke svekket av hull, samt at konstruksjoner hvor det er krav om brannmotstand virker som forutsatt. 2022-10-06	Tormod B. Skundberg  <b>Åpent</b> Kartleggingsarbeid pågår, med kostnadsutredning.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn- Bergan omsorgsboliger og boligfellesskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft  <b>Forsinket</b> Arbeid med lukking av avvik pågår, forventes ferdig i november.	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  <b>Åpent - frist overskredet</b> Innsurt i avviksbehandlingen, forventes ferdig november. Ansatte på Bergan sikres tilstrekkelig med opplæring i brannvern. Dette er viktig del av brannvernet i bygget da de blant annet skal bistå med evakuering frem til brannvesenet er på stedet.

## Regnskapsrevisjoner


Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

### Status

1 pågående etterlevelseskontroll.

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

- Revisjon gjennomført som planlagt. Venter på rapport.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
<b>Helse og omsorg</b> Etterlevelseskontroll - Disponering av kontantytelser fra folketrygden under opphold i kommunal helse- og omsorgsinstitusjon og i helseinstitusjon i spesialisthelsetjenesten	Siv Iren S. Andersson  <b>Forsinket</b> Rutiner oversendt til revisjonen. Avventer fortsatt 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 oktober var det behandlet 165 saker så langt i 2022, henholdsvis 67 i formannskapet og 98 i bystyret. 3 saker er utsatt og 12 har pågående saksbehandling. 10 saker ble avsluttet i rapporteringsperioden. 1 sak har ikke påbegynt saksbehandling.

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 6 avsluttet så langt i år, 2 pågår og 1 er ikke påbegynt.

### 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 FORMANNSKAP


2022-10-18

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>62/22</b> Opsjonsavtale mellom Kristiansund Næringspark og Kristiansund kommune	Kristiansund formannskap vedtar håndgivelse av inntil 30 mål av eiendommen gnr/bnr. 32/42 til Kristiansund Næringspark. Eksakt areal avklares gjennom reguleringsprosess. Se protokoll for fullstendig vedtak.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  <b>Pågår</b> Avtale signeres i løpet av november.
<b>63/22</b> Opsjonsavtale tomt til GC Rieber Vivomega AS	Formannskapet godkjenner vedlagt forslag til avtaleutkast mellom GC Rieber Vivomega AS og Kristiansund kommune om håndgivelse av næringsareal på arealer for utvidelse av eksisterende virksomhet. Når kommunen treffer vedtak som grunneier, binder det ikke opp for påfølgende prosess som gjelder plan- og bygningsmyndighetenes uavhengige vurderinger og behandling av prosjektene. Grensene og tomtens størrelse fastsettes endelig ved oppmåling.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  <b>Pågår</b> Dialog med G.C. Rieber for å signere avtale med justeringer av arealet.

2022-08-16

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>48/22</b> Nye lokaler til Morbærtreet	1. Kommunedirektøren får mandat til å jobbe videre med tilbudet fra Hoem-gruppen i Skolegata 6 som nye lokaler for Morbærtreet de neste 10 årene. 2. Enhet for Bo og habilitering sitt finansieringsbehov pålydende kr 310.000 til årlig drift av nye lokaler for Morbærtreet, innbakes i budsjett for 2023.	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  <b>Pågår</b> Svares ut i høstens budsjettprosess.




2021-11-30




Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>66/21</b> Kjøp av lokaler i Skolegata	Saken sendes tilbake til administrasjonen, som ber svare ut spørsmål fra formannskapet før ny behandling.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  <b>Pågår</b> Svares ut i høstens budsjettprosess.




**POLITISKE SAKER BYSTYRE**

2022-10-27



Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>91/22</b> Kristiansund og Nordmøre havn IKS - ny selskapsavtale	Bystyrets vedtak Kristiansund kommune godkjenner havnerådets vedlagte forslag til ny selskapsavtale for Kristiansund og Nordmøre havn IKS, med forbehold om at selskapsavtalen snarest suppleres med en bestemmelse der fremtidig inntreden eller uttreden i KNH IKS fordeles matematisk i forhold til eierandeler. Punkt § 3-1 i selskapsavtalen endres redaksjonelt til: Bystyret velger hvem som er stemmeberettiget Kristiansund og Nordmøre IKS inviteres til å orientere bystyret om selskapets virksomhet. Bystyret ber også om en orientering av selskapets salg av aksjer i Kristiansund Baseselskap AS.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  <b>Ikke påbegynt</b>
<b>92/22</b> Månedsrapport for september 2022	Månedsrapport for september 2022 tas til orientering.	Vibeke Grønvik (Kommunedirektørens kontor)  <b>Avsluttet</b> Rapport enstemmig vedtatt.
<b>93/22</b> Kvartalsrapport investering 3. kvartal 2022	Bystyret vedtar kvartalsrapporten for investering 3. kvartal 2022. Budsjettendringer vedtas som det framgår av rapporten.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  <b>Avsluttet</b>
<b>94/22</b> Kvartalsrapport finans- og gjeldsforvaltning 3. kvartal 2022	Kvartalsrapporten for finans- og gjeldsforvaltning tas til orientering.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  <b>Avsluttet</b> Behandlet i Bystyret 27.10.2022
<b>95/22</b> Behandling av endring av skjenketider og matservering.	1. Alkoholpolitisk bevilningsplan revideres ikke i planperioden 2020-2024, og skjenketiden er fortsatt fra klokken 08:00 til 02:00 2. Forskrift 2012-05-29-507 § 3. Serveringssteder mv. uten skjenkebevilning. Åpningstiden endres fra kl. 08:00 til 02:00, til 08:00 – 03:00. Endringen trer i kraft 01.11.2022 3. Utvidelsen av matservering er en forsøksordning som skal evalueres ved planperiodens slutt.	Kristin Heggelund (Kommunedirektørens kontor)  <b>Avsluttet</b> Vedtatt fattet av bystyret 27.10.2022. Ferdig behandlet.
<b>96/22</b> Kommunal garanti - Kristiansund Fjellklubb - søknader om 1) utsettelse for betaling av avdrag og 2) omdisponering av spillemidler	Bystyret gjør følgende tilleggs vedtak i sak 60/21 (arkivsak 20/08943): 1. Bystyret innvilger avdragsfrihet for lånets gjeldende hovedstol, innenfor vedtatt kommunal lånegaranti, for en periode på 4 år. Vedtaket medfører aksept for endret tilbakebetalingsplan iht. oppsett til Kristiansund Fjellklubb, med første tilbakebetalingstermin ila. mars 2026.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  <b>Avsluttet</b> Behandlet og vedtatt i Bystyret 27.10.2022
<b>97/22</b> Søknad om kommunal garanti - Frei Trygdeboliger	1. Kristiansund kommune stiller selvskyldnergaranti avgrenset til kr 16 300 000 med tillegg av inntil 10 % av den gjeldende hovedstolen til dekning av eventuelle påløpte renter og omkostninger for lån som Stiftelsen Frei Trygdeboliger tar opp for rehabilitering av bygningsmasse. Kommunens maksimale garantiansvar kan ikke overstige kr 17 930 000. 2. Garantiansvaret skal reduseres i takt med forutsatt nedbetalingsplan for lånet, og faller i sin helhet bort etter maksimalt 38 + 2 år. De 2 siste årene er til eventuell inndrivelse. Det stilles som vilkår at Kristiansund kommune ved eventuell innfrielse av garantien trer inn i långivers antatte første prioritetspant i stiftelsens faste eiendom. 3. Lånet skal brukes til å rehabilitere leilighetene innvendig og utvendig, i henhold til oppgitt informasjon i vedlagt søknad om kommunal garanti. 4. Garantivedtaket må godkjennes av Statsforvalteren i Møre og Romsdal før den er endelig jf. Kommuneloven § 14-9, da garantien overstiger kommunens beløpsgrense for godkjenning av garantier.	Claus Frode Morch (Økonomiseksjon)  <b>Avsluttet</b> Behandlet og vedtatt i Bystyret 27.10.2022
<b>98/22</b> Nedleggelse av Røsslyngveien barnehage	Saken utsettes til behandling av budsjett og økonomiplan i desember 2022.	Elin M. Aspen (Kommunedirektørens kontor)  <b>Utsatt</b>

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>83/22</b> Valg av sykehjemstomt	1. Kommunedirektøren iverksetter en mulighetsstudie på følgende tomtealternativer: Politimester Bendixens gt. 49, Barnehjems tomten og Sjøsidens Goma, Strandgata. 2. Kommunedirektøren skal utrede om innbyggernes behov for heldøgns omsorg kan løses gjennom å bygge 130 sykehjemsplasser. 3. Utredningen legges frem for Hovedutvalget for Helse og Sosial og Bystyret innen utgangen februar 2023. 4. Det skal også i fremtiden være et sykehjemstilbud på Frei. 5. Bystyret forutsetter at det fortsatt skal arbeides for at spesialisthelsetjenesten skal ha føde- og akuttfunksjoner ved sykehuset i Kristiansund	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  <b>Pågår</b> Pkt. 1, 2 og 3 Arbeidet iverksatt. Prosjektorganisasjon med mandat vil legges frem til politisk behandling i november Pkt. 4 Må ivaretas av Bystyret Pkt. 5: Oppdraget ligger utenfor sektorens og administrasjonens ansvarsområde og vil ikke bli fulgt opp herfra.
<b>84/22</b> Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver	Saken utsettes og behandles i hovedutvalgene før bystyret behandler saken.	Synnøve Tangen (Personalseksjon)  <b>Pågår</b> Saken var oppe til politisk behandling i Bystyret 29.09.2022. Vedtak: Saken utsettes og behandles i hovedutvalgene før bystyret behandler saken.  Kommunedirektøren gjennomførte drøftingsmøte med HTV og tillitsvalgte som ikke har HTV og HVO den 30.09.2022. Utdanningsforbundet ga sin uttalelse til arbeidsgiver 08.11.2022. Arbeidsgiver skal nå sette seg inn i uttalelsen og revidere planen. Blir planen omfattende revidert må den drøftes med arbeidstakerorganisasjonene før den kan behandles i hovedutvalgene.
<b>89/22</b> Drift av United Cities Internship Program	1. Bystyret oppnevner Karoline Viken Kallset som styremedlem til selskapet United Cities Internship Program AS. 2. Bystyret gir kommunedirektøren fullmakt til å oppnevne et styremedlem til selskapet United Cities Internship Program AS.	Kristin Heggelund (Kommunedirektørens kontor)  <b>Avsluttet</b> Karolina Kallset og Jørgen Ræstad blir styremedlemmer


Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>66/22</b> Detaljregulering for Grunden 22 - Politisk behandling av klage på planvedtak	Bystyret finner ikke grunn til å ta klagen til følge, og opprettholder sitt vedtak i sak 38/22, datert 12.05.2022. Saken oversendes Statsforvalteren i Møre og Romsdal for behandling.	Kristin H. Fugelsnes (Plan og byggesak)  <b>Avsluttet</b> Klagen er oversendt Statsforvalteren for endelig avgjørelse.
<b>67/22</b> Kommunal garanti - OMKK Eiendom AS	1. Kristiansund kommune stiller selvskyldnergaranti avgrenset til 528 mill. kr med tillegg av inntil 10% til dekning av eventuelle påløpte renter og omkostninger for lån som OMKK Eiendom A/S tar opp for bygging av Normoria - Kulturhuset i Kristiansund (Lån 1 og Lån 3). 2. Garantiansvaret skal etter to år fra første opptrekk reduseres i takt med lånet over 28 år. Garantien vil da gjelde i 30 år med tillegg av 2 år, jf. Garantiforskriftens § 3. 3. Garantivedtaket må godkjennes av Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) før den er endelig jf. Kommunelova § 14-19. 4. Det er et vilkår for garantien at OMKK Eiendom AS tar opplånene i takt med framdrifta/fakturaplanen for prosjektet. Det er et vilkår for garantien at selskapet ikke kaller inn hele lånesummen ved start av prosjektet.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  <b>Pågår</b> Søknad om godkjenning av den kommunale garantien til OMKK Eiendom AS, vedtatt i bystyresak 67/22, er sendt til Statsforvalteren i Møre og Romsdal. Foreløpig har økonomisjef/økonomiseksjonen ikke mottatt noen reaksjon fra statsforvalteren i saken.
<b>70/22</b> Stiftelsen Nordmøre museum. Rekonsolidering, omstilling, nye muligheter	Saken utsettes, og sende til hovedutvalget for skole, barnehage og kultur for politisk behandling.	Stein Åge Sørli (Kultur)  <b>Avsluttet</b> Er behandlet og sendt tilbake til bystyret.

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>43/22</b> Normoria - utvidet finansiering	Bystyret godkjenner total kostnadsramme på 825 millioner for Normoria- kulturhuset i Kristiansund. Lønns- og prisstigning er bakgrunnen for behovet. Kristiansund kommune sin andel i samsvar med samarbeidsavtalen, vil utgjøre 480,5 millioner kroner. Det skal i løpet av årets budsjettprosess gjøres en vurdering av finansieringen av kommunens andel, for å finne den mest gunstige løsningen for kommunen. 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)  <b>Pågår</b> Forventes avklart gjennom høstens vakreste eventyr - budsjettprosessen.
<b>48/22</b> Parkeringsanlegg i fjell og boligsoneparkering - forprosjekt	1. Kristiansund kommune utarbeider et forprosjekt for etablering parkeringsanlegg i fjell på Kirkelandet. Forprosjektet skal på en grundig måte belyse blant annet størrelsesbehov, tekniske og geologiske forhold, mulighetene for å innføre boligsoneparkering og andre trafikale forhold samt gi et kvalitetssikret bilde av økonomien i prosjektet. -Det utarbeides et CO- budsjett for prosjektet. I tillegg utarbeides det forslag til hvor det kan kuttes, i anleggsfasen. 2. Arbeidet ledes av en styringsgruppe med medlemmer fra politisk og administrativt nivå samt representanter for næringslivet.3. Det settes av 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)  <b>Pågår</b> Vi vil starte forberedelsene med å innhente rådgiver samt etablere styrings- og arbeidsgruppe i løpet av høsten 2022.
<b>49/22</b> 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)  <b>Utsatt</b>

## 2022-05-12

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>29/22</b> Helseplattformen - vurdering av Tjenesteavtalen	• Kristiansund kommune slutter seg til forelagte tjenesteavtale og kommunedirektøren gis fullmakt til å underskrive avtalen. • Kristiansund bystyret ber kommunedirektøren innarbeide de estimerte kjente kostnadene for innføring og drift av Helseplattformen i økonomiplanperioden 2022- 2025.	Janne Marthe Viddal (Kommunedirektørens kontor)  <b>Pågår</b> Svares ut i høstens budsjettprosess.
<b>40/22</b> 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.	Linda Rogne (Kommunedirektørens kontor)  <b>Utsatt</b> Saken er utsatt



## 2022-04-07

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>21/22</b> 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: Barnehemstomten - Politimester Bendixensgt. 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)  <b>Pågår</b> 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.




Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<p><b>26/22</b> Kommunens rettigheter ifm avvikling av Stiftelsen Norsk kystkultursenter</p>	<p>Saken sendes tilbake til administrasjonen som undersøker om det finnes andre interessenter.</p>	<p>Stein Åge Sørli (Kultur)</p> <p><b>■ Avsluttet</b></p> <p>Må ses i sammenheng med vedtak i PS 79/22: bystyret 29.09.22: Punkt 9: Bystyret ber om en egen sak der det sees i sammenheng formålet med Stiftelsen Kristiansund museum, arbeidet som ligger på vent som gjelder revidering av Bryggeplan, formål Stiftelsen Norsk kystkultursenter og bygningsvern. Det henvises til gjeldende Kunst- og kulturplan der det er vedtatt som mål i handlingsplanen at Kristiansund kommune skal: -Bevare arkitektur fra ulike tidsepoker som Gjenreisningsbyen, Innlandet, Vågen og Grip. (s.21)</p>
<p><b>20/22</b> Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022</p>	<p>• 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 inneværende år.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)</p> <p><b>▶ Pågår</b></p> <p>Alle plasser som vi er anmodet om har vi fått utsøking på, altså 165/165. Det jobbes med å skaffe boliger til de som enda er på mottak. Vi har mistet noen boliger fordi vi ikke klarer å være raske nok til å ta dem. Dvs. vi må få tak i utstyr og flyktningene får melding om å komme innen en uke eller to fra mottak. Det kan være nok til at de leier ut til andre. For å unngå dette og sikre boliger vil vi nå gjøre slik som Molde gjør: Ved OK bolig, så takker vi ja der og da og lager midlertidig kontrakt med kostnad på driftsbudsjett. Så overføres kontrakt til flyktningen selv når den kommer og bosetter seg. Da kan vi få flere leiligheter tilgjengelig og kanskje også få starte fortere med møblering og nødvendig utstyr. Vil koste litt i de ukene vi må leie på drift, men det kan bli dyrere å miste leilighetene.</p> <p>Annen informasjon: Vi har kommet godt i gang med grundig kartlegging av den enkelte. Vi antar at mange innen kort tid vil få oppstart i introduksjonsprogram, men også en del som vil kunne gå til arbeid. Vil gi nærmere informasjon om dette i slutten på måneden. Det er bosatt 121 flyktninger. I tillegg er 44 søkt ut til oss. Gjennom dette er alle de omsøkte "plassene" våre på 165 "fylt opp".</p>

## VERBALFORSLAG

2020-12-17

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<b>9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie?</b> 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)  <b>Forsinket</b> Kartlegging er igjen i gang.
<b>11. Solceller på offentlige bygg.</b> Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnede eksisterende bygg. - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon. - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus. - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  <b>Forsinket</b> Omsorgsboliger i Selmers gate er planlagt med solceller.

2021-12-16

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<b>HO 1. Forprosjekt uteseksjonen</b> Oversendes Hovedutvalget for utredning av et forprosjekt for å se på mulighet for å gjenopprette utekontakten.	Olaug Haugen (Kommunedirektørens kontor)  Ikke påbegynt Har ikke hatt kapasitet administrativt til å gripe fatt i dette arbeidet enda.
<b>HO 2. Sundbåt</b> Oversendes alle hovedutvalgene: Gjennom flere års prøvedrift med gratis sundbåt, først på lørdager, etter hvert også på hverdager, har denne sjøbussen vist sin berettigelse som transportmiddel for byens innbyggere ved å kunne vise til stadig økende passasjertall. Sundbåten i dag og fremtidige utviklingsmuligheter gjør den svært sentral i å nå flere av bærekraftsmålene i kommuneplanens samfunnsdel for Kristiansund. Spesielt nevnes sundbåten sin rolle som transportmiddel i et livsløpsperspektiv for våre innbyggere og for å oppfylle krav om universell utforming. Som kommune må vi løfte frem sundbåten. Derfor ber vi om at alle hovedutvalgene ut ifra sitt ansvarsområde tar opp til diskusjon sundbåtens rolle enten det er som transportør, kulturbærer, reiselivsmål eller andre synergier for kristiansundssamfunnet og at administrasjonen deretter legger frem sak om hva kommunen vil for sundbåtens framtid.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  <b>Pågår</b> Pågår.
<b>Uttalelse fra Kristiansund bystyre:</b> Bystyret i Kristiansund krever at regjeringen innfrir løfter om at kommunene skal få dekket 100% av kostnadene i forbindelse med korona-epidemien. Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  <b>Pågår</b> 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 ble tidlig satt ned en arbeidsgruppe med representanter fra staten og kommunesektoren, som har levert flere rapporter med faglige vurderinger av de økonomiske konsekvensene i sektoren. 02.09.2022 leverer de siste rapport, som tar for seg første halvår 2022. Arbeidsgruppen anslår at virusutbruddet kostet kommunene og fylkeskommunene til sammen 8,8 milliarder kroner første halvår 2022. Kommunene vil først i desember, når Stortinget har vedtatt nysalderingen av statsbudsjettet for 2022, få vite hvilken kompensasjon som eventuelt blir gitt i år.



## Eierstyring

Eierskapsmelding og -beretning er de overordnede politiske styringsinstrumentene for kommunens eierstyring.

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

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

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

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

Selskap	Dato	
GASSVEGEN - FYLKESVEGENE 529 OG 532 AS	2022.10.03	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Foretak slettet
KRISTIANSUND STADION AS	2022.10.20	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av vedtektsdato <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny vedtektsdato: 12.09.2022
	2022.10.20	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av kapital <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Fra NOK 17 050 00 til NOK 18 994 000
INTERKOMMUNALT ARKIV FOR MØRE OG ROMSDAL IKS	2022.10.18	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av deltakere <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Fordeling deltakeransvar: Aukra kommune 1,449 % Aure kommune 1,452 % Averøy kommune 1,972 % Fjord kommune 1,882 % Giske kommune 2,549 % Gjemnes kommune 1,246 % Hareid kommune 1,815 % Herøy kommune 2,669 % Hustadvika kommune 4,292 % Kristiansund kommune 6,144 % Molde kommune 9,183 % Møre og romsdal fylkeskommune 17,138 % Rauma kommune 2,343 % Rindal kommune 1,107 % Sande kommune 1,212 % Smøla kommune 1,131 % Stranda kommune 1,681 % Sula kommune 2,747 % Sunnal kommune 2,257 % Surnadal kommune 1,990 % Sykkylven kommune 2,381 % Tingvoll kommune 1,337 % Ulstein kommune 2,597 % Vanylven kommune 1,364 % Vestnes kommune 2,128 % Volda kommune 2,730 % Ørsta kommune 3,106 % Ålesund kommune 18,099 %
	2022.10.18	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av styre <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Nytt styre: Styreleder - Ottar Brage Guttelvik (ekstern representant) Nestleder - Eirik Jenssen (ekstern representant) Styremedlem - Synnøve Hunnes (ekstern representant) Styremedlem - Marianne Rotvær (kommunens representant - ansatt) Styremedlem - Karianne Bigseth (ekstern representant) Kjønnrepresentasjon: 40 % menn og 60 % kvinner

Selskap	Dato	
	2022.10.18	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av revisor <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny revisor: Møre og Romsdal revisjon SA.
	2022.10.18	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av vedtektsdato <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny vedtektsdato: 30.04.2020.
	2022.10.18	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av formål <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Nytt formål: Selskapet skal arbeide for at arkivmateriale frå eigarane eller slikt materiale som desse tek ansvar for, blir teke vare på og gjort tilgjengeleg for offentleg bruk, forskning og andre administrative og kulturelle føremål, i samsvar med arkivlova. Selskapet skal i samråd med eigarane arbeide for å utvikle effektive og rasjonelle arkivtenester hos eigarane, m.a. ved å bistå i utarbeiding av arkivplan og oppbygging av eigaranes arkiv, stå for opplæring og rettleing i arkivsystem og arkivrutinar, gje råd og ha tilsyn med arkivlokale, og bistå med anna arkivarbeid for eigarar. Selskapet utfører arbeid for den einsskilte eigar som står i høve til eigarens del av driftstilskotet. Selskapet kan etter nærare vedtak av styret prise visse tenester og slik h eigne inntekter. Dei tenestene som kan prisast skal i hovudsak vere slike som ikkje vil bli gjevne til alle eigarar, eller eigarar vil ha ulik etterspurnad etter, eller tenester som ligg utanfor arkivets hovudføremål. Selskapet skal vere ein bidragsytar i problemstillingar knytt til private arkiv. Til gjennomføring av spesielle prosjekt utanom arkivets ordinære arbeidsoppgåver, blir det søkt finansiering mellom eigarar eller andre som spesielt ønskjer prosjektet gjennomført. Selskapet har høve til å ta på seg konsulentoppdrag for andre, når oppdragsgjevar betaler for tenestene og det ikkje går ut over arkivets hovudoppgåver. Definisjonen av føremål og ansvarsområde er uttømmende. Styret og representantskapet har ikkje mynde til å fatte vedtak på område som ikkje er nemnt ovanfor.

## ROS-analyser

### Status

	2020	2021	Per 31.10.22
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	32

*Antallet kan avvike fra forrige periode, da ROS-analyser fortløpende blir gjennomgått og oppdatert i ny versjon.*

2 nye ROS-analyser er under utarbeiding/påstartet denne perioden:

- HMS Bo og habilitering, avdeling Myra
- Digitale tilsyn sykehjem og Rokilde

2 ROS-analyser er blitt oppdaterte/reviderte denne perioden:

- Tjenesteproduksjon NAV
- Legemiddelhåndtering Sykehjem og fellestjenester

### Tiltak

- Fortløpende opplæring for ledere i ROS-verktøyet, ved behov/forespørsel.

## Dokumentasjon

### Status

	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 31.10.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	1 041
Antall slettede dokumenter	197	416	445
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	361

Kvalitetssystemet har gjennom flere år samlet svært mange dokumenter som kan gjøre det tidkrevende for ansatte å finne frem. Årsaken er stor produksjon i enheter og avdelinger, spesielt under koronapandemien. Stort omfang av dokumentasjon i kvalitetssystemet innebærer også at det hver måned er mer enn 100 dokument på plan for revisjon. Det jobbes kontinuerlig for å få ned antallet.

Fordeling sektor/enhet med flest dokumenter på overtid:

- Oppvekst: 127
- Helse og omsorg 100
- Personalseksjonen: 48
- Brann og redning: 31
- Storhaugen: 28
- Plan og byggesak 22

### Tiltak

- Pågående prosess med oppdatering av dokumentstruktur og dokumentasjon i Helse og omsorg.
- Fortløpende oppfølging av enheter med mange dokumenter på revisjonsplan.

## Avvik

### Status

361 avvik ble rapportert denne perioden, noe mer enn forrige periode (288).

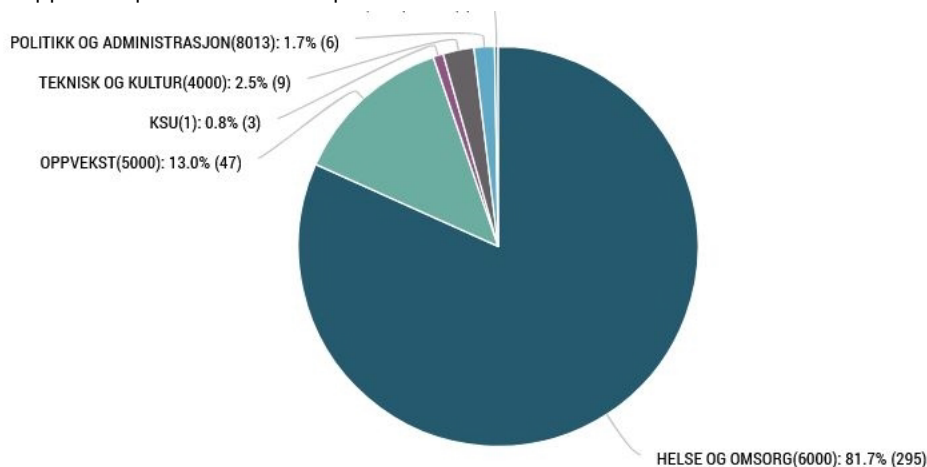
Av totalt 2 610 avvik meldt i 2022 er 2 441 avvik lukket.

Helse og omsorg står for over 80 % av innmeldte avvik. De andre sektorene har hatt en stigende trend i antall rapporterte avvik.

Flest avvik er rapportert innen tjeneste/bruker (64 %). Hendelser knyttet til legemiddelhåndtering, utfordrende adferd samt fall og uhell utgjorde størsteparten av innmeldte avvik. Innenfor HMS er det rapportert flest hendelser knyttet til vold mot ansatt, og psykososialt arbeidsmiljø.

Rapporterte avvik (antall)	2019	2020	2021	Per 31.10.22
Politikk og administrasjon	30	41	30	30
Oppvekst	234	128	188	267
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	2 246
Teknisk og kultur	73	77	54	67
Totalt	4 012	3 064	3 139	2 610

Avvik rapportert per sektor denne perioden:

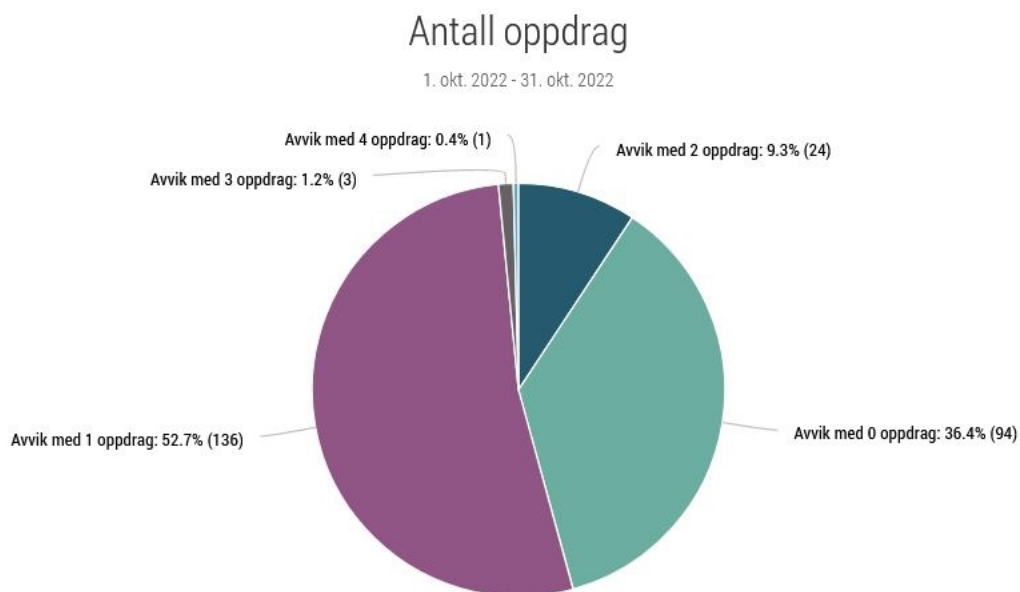


Fordeling hovedkategori / alvorlighetsgrad (antall)	2020			2021			Per 31.10.22		
	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy
Tjeneste/bruker	1 371	718	200	1 832	497	25	1638	295	16
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	337	83	5
HMS	566	258	69	616	203	16	589	157	10
Personvern/informasjonssikkerhet	12	18	5	35	16	2	15	12	1

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

Behandling (prosent)	2019	2020	2021	Per 31.10.22
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	33
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	67

Antall tiltak/oppgaver i lukkede avvik:



### Tiltak

- Flytskjema for avviksmelding og -håndtering utarbeidet, på høring for innspill. Gir visuell fremstilling av avviksprosessen.
- Fortløpende veiledning/opplæring i avviksbehandling etter behov og ved tilsetting av nye ledere.

# Læring og forbedring

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

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

## Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

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


### Status

Kun 1 undersøkelse er gjennomført i perioden. Undersøkelsen er ikke avsluttet.

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

- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.

### Brukerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Sykehjem og fellestjenester Sykehjemsleger	Prevalensundersøkelser av helsetjenesteassosierte infeksjoner og antibiotikabruk, NOIS-PIAH  Pågår






## Interne revisjoner








### Status

Det er 2 pågående interne revisjoner, begge er forsinket. Det vil ta noe tid før alle avvik og tiltak er lukket grunnet høyt arbeidstrykk i reviderte enheter.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen og oppfølgingen av interne revisjoner

- Regelmessige oppfølgingsmøter er satt i Bo og habilitering for å drive kvalitetsforbedringsarbeidet videre.
- Fortløpende oppfølging av enheter med mange åpne tiltak over frist.

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Kristiansund kommune Systemrevisjon - Åpne tiltak over frist (avvikssystemet). 2022-01-10	Anne Britt Utheim  Forsinket Oppfølging vil ta tid grunnet stort omfang.	MERKNAD - Flere enheter har åpne tiltak over frist, som må lukkes. 2022-09-30	Anne Britt Utheim  <b>Åpent - frist overskredet</b> Påminnelse om åpne tiltak over frist sendt til aktuelle enheter.
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson  Forsinket Forbedringsarbeidet er forsinket på grunn av høyt arbeidspres, Avviksbehandling og forbedringsarbeid pågår. Enheten har igangsatt ROS analyse, parallelt pågår revisjon/oppdatering av legemiddelprosedyrer.	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelingsledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30 AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring hos alt helsepersonell/tildeling av oppgaver ikke alltid gjennomført i tråd med prosedyrer.	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Avviket er tatt inn i ROS-analysen, og følges opp med nødvendige tiltak og handlingsplan. Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Avviket inngår i ROS-analyse og opplæring til alt helsepersonell ligger nå i

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
		2022-04-30	Dossier og er forankret i nyetablerte rutiner som er felles for hele helse og omsorg. Når nye rutiner for legemiddelhåndtering er godkjent og gjennomgått pr. avdeling, vurderes avviket som lukket.
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utilgjengelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Tiltak utarbeides ifm handlingsplan etter ROS-analyse
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Tiltak utarbeides i handlingsplan uke 36.
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Oppstart handlingsplan uke 36.
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Oppstart handlingsplan uke 36.
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematisk kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> ROS-analyse vil lukke dette avviket når handlingsplan er ferdig utarbeidet.
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta  <b>Åpent - frist overskredet</b> Pågående Ros analyse med tilhørende tiltak og handlingsplan
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson  <b>Lukket</b> Rapport mottatt, og plan for forbedring er laget. Vil bli jobbet med i løpet av første halvår 2022

## Ledelsens gjennomgang

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

### Kvalitetsmål

Mål	Per 31.10.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	33
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	361

### Status

Aktiviteten knyttet til måltall for avvik uten tiltak har fått ønsket effekt. Oppfølging av enhetenes avvikshåndtering for å sikre tiltak for læring og forbedring vil fortsette.

Det vil ta noe tid før måloppnåelse i forbindelse med antall dokumenter på overtid (over frist for revisjon). Ny oppfølging med nytt måltall skal opprettes i forbindelse med ledelsens gjennomgang neste år.

Enkelte enheter lagrer rutiner/prosedyrer på Teams/egne filområder som ikke er kvalitetssikret.

Styrende dokumenter, prosedyrer og annen kvalitetsdokumentasjon skal være publisert i kvalitetssystemet Compilo for å sikre automatisk revisjonskontroll, versjonshistorikk og at dokumentene er oppdaterte til enhver tid. Dette er et arbeid som krever bevisstgjøring og implementering i linjen.

### Tiltak

- Pågående oppdatering av delegeringsreglementet og andre overordnede/sectorovergripende dokumenter.
- Fortløpende oppfølging av kritiske risikoer samt avvik av særlig alvorlig grad.
- Pågående arbeid med å sikre at kvalitetsdokumentasjon lagres i kvalitetssystemet.

# MÅL OG RESULTATER SATSINGSOMRÅDER

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

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

## Lokale bærekraftsmål



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

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

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

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

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

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

## Byer og dimensjoner





# 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.
Oktober 2022	1,66%	3,16%	4,82% ↗	3,57%	7,46%	11,03%	■
Oktober 2021	2,6%	7,61%	10,21%	2,5%	7,77%	10,28%	■

Det totale sykefraværet er på 11 % hiå.

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

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

KLP ser i sine tall at pensjoneringsalderen blant medlemmene er nede i 60 år og snittalder blant nye uføre kvinner har sunket til 50 år. Utviklingen står i kontrast til behovet for stadig flere ansatte i kommune- og helsesektoren, både nå og i årene fremover. Forskere peker på de belastningene som følger av å jobbe med mennesker som en viktig årsak til sykefravær. De peker på et behov for å løfte temaet fra individ til gruppe/samfunnsnivå og systematisere som en del av arbeidsmiljøarbeidet til arbeidsgiver, jf. [debatt i regi av KLP på Arendalsuka 2022](#).

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

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

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

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

Nærværarbeidet i kommunen bygger på en tredelt strategi: å fremme helse, å forebygge uhelse og å rehabilitere på en effektiv måte. Den første delen handler om å skape trivsel, utvikling og vekst, den andre om å forhindre skader og sykdom, og den tredje om å gjøre sykefravær kortest mulig. De tillitsvalgte og vernetjenesten er sentrale samarbeidspartnere og pådrivere i arbeidet.

I Kristiansund kommune skal vi:

1. Fremme helse.
  1. Vi skal utvikle mestringsorienterte ledere som er gode til å kommunisere mål, skape mening i arbeidet, og gi sine medarbeidere individuell oppmerksomhet og støtte. Våre ledere skal ha tro på at de kan påvirke nærværet. Våre ledere tar de nødvendige og gode samtalene med dem som har høyt fravær. Vi skal både ha fokus på restarbeidsevnen til den som har uhelse, og på kompetanse- og kvalitetsutfordringer på arbeidsplassen knyttet til fraværet.
  2. Vi skal utvikle ledere med praksis forankret i lov- og avtaleverk.

2. Forebygge uhelse.
  1. Det systematiske HMS-arbeidet reduserer risiko for sykdom og ulykker. Hos oss bruker ledere kvalitetssystemet Compilo aktivt. Ansatte melder fra om avvik, og avvikene følges opp av leder. Leder tar initiativ til å utarbeide risiko- og sårbarhetsanalyser og iverksetter tiltak for å forebygge uhelse. Leder legger viktige regler og retningslinjer i Compilo på «leselister», for å minne ansatte om å sette seg inn i dem.
  2. Våre ledere bruker IA-avtalen og [Arbeidsmiljøportalen](#) i arbeidsmiljø-satsingen.
  3. Kommunens ledere legger frem sykefraværstatistikk og iverksetter tiltak for å redusere fraværet. Det rapporteres til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) kvartalsvis, via Stratsys.
  4. AMU har opprettet underutvalget Nærværsguppen, som skal hjelpe våre arbeidsgiverrepresentanter i å etterleve IA-avtalen.
  5. Alle våre ledere har fokus på arbeidsmiljø, HMS og partssamarbeid gjennom bruk av "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan", i samarbeid med enhetens HMS-gruppe.
3. Rehabiliterer på en effektiv måte.
  1. Våre ansatte bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging (vedtatt i ADMU 10.12.2019). Plakat for arbeidsgiver og plakat for arbeidstaker, som visualiserer arbeidsgivers og den ansattes plikter i arbeidet, henger synlig på alle arbeidsplasser.
  2. Vi benytter oss av satsingen [HelseArbeid](#) med oppfølging av NAV Arbeidslivssenter.

Hvordan kan godt samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgte og ledere på arbeidsplassen forbedre arbeidsmiljøet og gi lavere sykefravær? Godt arbeidsmiljø handler om arbeidet. For å få ned sykefraværet må partene jobbe tett sammen, og vi må jobbe med de riktige tingene.

I Kristiansund kommune skal vi:

1. Se opptak fra innlegg i regi av KS på Arendalsuka 2022: [«Hvordan kan et godt partssamarbeid bidra til bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær?»](#)
  - o Samtale mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud på den enkelte enhet: Hva kan vi ta med oss etter å ha sett opptaket?

# 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%

Formannskapet vedtok 19.01.2021 i sak 7/21 å sette ned en arbeidsgruppe for å drive prosjektet "Morgendagens Kristiansund" fremover. Arbeidsgruppen i Morgensdagens 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 hadde nytt møte den 07.09.2022.

## Spareprosjektet

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

Målet med prosjektet var følgende:

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

Tabellen under viser sum for vedtatte tiltak i spareprosjektet.

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

*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

En arbeidsgruppe med medlemmer fra KS og staten anslår at virusutbruddet kostet kommunene og fylkeskommunene til sammen 8,8 mrd. kroner første halvår 2022.

Koronapandemien har hatt stor innvirkning på kommunenes inntekter og utgifter. Det ble tidlig satt ned en arbeidsgruppe med representanter fra staten og kommunesektoren, som har levert flere rapporter med faglige vurderinger av de økonomiske konsekvensene i sektoren. 02.09.2022 leverte de siste rapport, som tar for seg første halvår 2022.

- Gjennom hele pandemien har kommunene og fylkeskommunene gjort en formidabel jobb. Arbeidsgruppens rapport viser at pandemien satte tydelige spor i kommunene også i 2022.

Regjeringen la torsdag 06.10.2022 frem sitt forslag til statsbudsjett for 2023. Regjeringen foreslår 1,9 mrd. kroner til innkjøp av vaksiner mot covid-19 i 2023. Regjeringen foreslår å bevilge 80 mill. kroner til drift av koronavaksinasjonsprogrammet, fordelt på 69 mill. kroner til Folkehelseinstituttet og 11 mill. kroner til Legemiddelverket.

Vi kan ikke se at kommunene blir ytterligere kompensert for utgifter i 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 og kompensasjoner	4 064

## Kommunens utgifter og inntekter

(tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	5 353
Felles avsetninger	1 508
Grunnskoler	3 282
Barnehager	820
Kultur	230
Fellestjenester helse og omsorg	267
Sykehjem	3 913
Hjemmetjenester	2 001
Psykisk helse og rus	1 122
Velferd	55
Barn, familie, helse	4 201
Bo og habilitering	2 672
Storhaugen helsehus	4 027
Legetjenester	1 048
Kommunalteknikk	480
Eiendomsdrift	1 019
Brann og redning	143
<b>Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder</b>	<b>32 141</b>
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	32 141

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			2 840
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten		-	
Grunnskoler			5 850
Barnehager		-	
Barn, familie, helse			3 500
Fellestjenester helse og omsorg			9 500
Sykehjem			3 800
Hjemmetjenester			3 000
Psykisk helse og rus			15 400
Velferd		-	
Bo og habilitering			41 800
Storhaugen helsehus			2 800
Legetjenester		-	
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift			3 000
Brann og redning		-	
<b>Kommunen internt</b>	<b>0</b>		<b>93 950</b>
Kristiansund Havnekasse			
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF			
Kristiansund Kirkelige Fellesråd			
Varde AS			
Nordmøre Kriesesenter IKS			
<b>Kommunen eksternt</b>			
Totalt	0		93 950

Rammeområde Legetjenester er nyetablert og under oppbygning.

Rammeområdene rapporterte om et samlet merforbruk på om lag 88,4 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av september. I oktober er tallet steget til nærmere 94 mill. kroner. Korrigert for kommunedirektør og kommunalsjef sine anslag for henholdsvis sektorene Politikk og administrasjon og Oppvekst, er forventet samlet merforbruk ved årsslutt 81,4 mill. kroner:

- **Politikk og administrasjon:** Det forventes balanse for sektoren til årsslutt, selv om avviket er betydelig inn mot siste kvartal.
- **Oppvekst:** Estimert årsresultat er fremdeles noe usikkert, men det forventes å være nær økonomisk balanse. En forutsetning for økonomisk balanse er statlig fullfinansiering av alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022. Det forutsettes også statlig fullfinansiering av mottak av flyktninger fra Ukraina i 2022.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- **Politisk styring:** 0,35 mill. kroner (samme som i september og august).
- **Sentraladministrasjonen:** 2,84 mill. kroner (samme som i september, mindreforbruk i august). Merforbruket ligger i hovedsak på fellesutgifter (1223).
- **Grunnskole:** 5,85 mill. kroner (5,9 mill. kroner i september og 6,5 mill. kroner i august). De samme 5 skolene har meldt om merforbruket i lang tid.
- **Barn, familie og helse:** 3,5 mill. kroner forutsatt tilbakeførte kostnader fra KLP i erstatningssak (1,0 mill. kroner i september og balanse i august).
- **Fellestjenester helse og omsorg:** 9,5 mill. kroner (6,5 mill. kroner i september og 13,5 mill. kroner i august).
- **Sykehjem:** 3,8 mill. kroner. (3,0 mill. kroner i september og 0,9 mill. kroner i august).
- **Hjemmetjenester:** 3,0 mill. kroner (2,0 mill. kroner i september og 1,5 mill. kroner i august).
- **Psykisk helse og rus:** 15,4 mill. kroner (16,8 mill. kroner i september og august).
- **Bo og habilitering:** 41,8 mill. kroner (44,3 mill. kroner i september og 38,7 mill. kroner i august).
- **Storhaugen helsehus:** 2,8 mill. kroner (2,3 mill. kroner i september og 1,4 mill. kroner i august).
- **Plan og byggesak:** 2,11 mill. kroner (samme som i september og august).
- **Eiendomsdrift:** 3,0 mill. kroner (1,3 mill. kroner i september og 0,9 mill. kroner i august).

## Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap Okt 2021	Regnskap Okt 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022
<b>Driftsinntekter</b>				
Rammetilskudd	621 709	601 909	708 967	718 612
Inntekts- og formuesskatt	582 785	624 950	772 142	720 992
Eiendomsskatt	77 585	78 169	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	15 236	2 413	37 245	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	198 300	191 040	196 301	192 281
Brukerbetalinger	46 783	46 522	53 437	53 022
Salgs- og leieinntekter	166 944	179 097	230 792	230 732
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>1 709 342</b>	<b>1 724 101</b>	<b>2 101 583</b>	<b>2 058 317</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
Lønnsutgifter	919 490	972 028	1 037 054	1 025 038
Sosiale utgifter	264 236	246 268	328 116	325 627
Kjøp av varer og tjenester	404 677	451 632	413 335	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	100 674	152 526	113 512	104 617
Avskrivninger	-	-	132 153	132 153
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>1 689 078</b>	<b>1 822 455</b>	<b>2 024 170</b>	<b>1 983 157</b>
Brutto driftsresultat (positivt)	20 264		77 413	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)		- 98 353		
<b>Finansinntekter</b>				
Renteinntekter	5 509	14 183	18 890	16 290
Utbytter	10 861	13 046	16 000	16 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
<b>Finansutgifter</b>				
Renteutgifter	22 943	36 369	74 481	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>- 6 572</b>	<b>- 9 141</b>	<b>- 175 591</b>	<b>- 175 091</b>
Motpost avskrivninger	-	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	13 691		33 822	32 070
Netto driftsresultat (negativt)		- 107 494		
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>				
Overføring til investering	-	-	-	-
Avsetninger til bundne driftsfond	34 434	22 767	7 373	6 473
Bruk av bundne driftsfond	- 10 738	- 50 005	- 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	23 696	- 27 239	36 566	32 994
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-	-	-	-

### Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett

### Driftsutgifter

Nye beregninger gjennomført i september viser en besparelse på ca. 55 mill. kroner for pensjonsordningen fra KLP i henhold til budsjett. Det vil si en besparelse for alle rammeområder, med unntak av Grunnskole, som i alle hovedsak har pensjonsordning gjennom SPK. Prognose for pensjonskostnader for SPK ligger på budsjett. Det blir tatt med i budsjettjusteringssak i november.

### Finans

Renteinntektene for kommunen anslås å øke med 4,9 mill. kroner. Kommunenes renteutgifter ble i juni økt med 3,1 mill. kroner. Nye anslag konkluderer med en merutgift på ytterligere 1,7 mill. kroner i forhold til det korrigererte budsjettet i juni. Det blir tatt med i budsjettjusteringssak i november.

# TJENESTEOMRÅDENE

## POLITIKK OG ADMINISTRASJON

### Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har fortsatt et høyt aktivitetsnivå som følge av arbeidet med politisk behandling av handlingsprogrammet for 2023-26, fravær av ledende personell og utfordringer med noen tyngre saker innen arbeidsretten.



Vi arbeider nå med kontinuitetsplaner i økonomisjefens permisjon frem til og med mai 2023.

Våre store investeringsprosjekter, både igangsatte og planlagte spiser ressurser ut av fagstaben til kommunedirektøren i tillegg til aktivitetene nevnt ovenfor. Disse vil også være viktige i forhold til endringer politisk ledelse vil gjøre i investeringsprogrammet.

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, men i dette kvartal og det neste må vi planlegge godt for å ikke få kapasitetsutfordringer.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0,84%	1,09%	1,93%	2,15%	4,91%	7,07%	
Oktober 2021	1,14%	5,02%	6,16%	1,44%	3,6%	5,04%	

Sykefraværet er lavt i kommunal sammenheng, noe en kan forvente i administrasjonen.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	71 076	72 714	67 176	5 538	81 660
Driftsutgifter	149 934	155 701	372 548	-216 848	444 061
SUM DRIFTSUTGIFTER	221 011	228 415	439 725	-211 310	525 721
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 367 408	-1 387 581	-1 516 676	129 095	-1 823 025
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 244	-1 143	-42	-1 101	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 368 652	-1 388 725	-1 516 718	127 993	-1 823 075
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 147 642	-1 160 310	-1 076 993	-83 317	-1 297 354

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt, selv om avviket er betydelig inn mot siste kvartal.

# 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 344	9 417	9 542	-126	11 547
Driftsutgifter	4 894	3 625	3 849	-225	4 606
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 238	13 041	13 392	-350	16 153
Brukerbetalinger og andre inntekter	-673	-352	-679	328	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-26	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-700	-352	-679	328	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 539	12 690	12 713	-23	15 338

## Resultat og årsprognose

Enheten er i balanse per oktober, men på grunn av manglende periodisering av blant annet møtegodtgjørelser har man i realiteten et merforbruk.

Det er også forventet et merforbruk ved årsslutt på bakgrunn av folkeavstemning om regionstilhørighet som ikke var budsjettet. Forventet merforbruk ved årsslutt er kroner 350 000.



# 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.
Oktober 2022	0,33%	0%	0,33%	1,35%	7,76%	9,1%	
Oktober 2021	0,15%	8,57%	8,72%	1,1%	3,6%	4,7%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for inneværende periode har ytterligere forbedret seg i forhold til fjoråret og er tilnærmet null.

### 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	19 125	18 242	17 133	1 110	20 945
Driftsutgifter	26 655	26 491	5 382	21 109	6 369
SUM DRIFTSUTGIFTER	45 780	44 734	22 515	22 219	27 314
Brukerbetalinger og andre inntekter	-16 093	-16 144	-3 750	-12 394	-4 410
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-170	-87	0	-87	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 264	-16 231	-3 750	-12 481	-4 410
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 516	28 502	18 765	9 737	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.
Oktober 2022	0,72%	2,64%	3,36%	1,85%	3,75%	5,6%	●
Oktober 2021	0%	0%	0%	1,19%	1,65%	2,84%	●

### Status og utviklingstrekk

Fraværet ved seksjonen er lavt. Korttidsfravær skyldes i hovedsak virus i befolkningen, som vi også blir rammet av. Langtidsfravær er knyttet til uhelse (ikke arbeidsrelatert) hos enkeltpersoner.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging i arbeidet.

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	8 969	9 347	9 911	-565	11 817
Driftsutgifter	722	889	873	16	1 048
SUM DRIFTSUTGIFTER	9 692	10 236	10 785	-549	12 865
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 292	-1 199	-3 843	2 644	-1 878
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-213	-380	0	-380	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 506	-1 578	-3 843	2 264	-1 878
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 186	8 657	6 942	1 715	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

Personal: budsjettreguleringer vedtatt i juni-2022 gjør at seksjonen forventer å gå i balanse.

Fellesutgifter: ligger per nå på rundt 3 mill. kroner i merforbruk ved årsslutt.

### Avvik

Fellesutgifter: Forsikring yrkesskade og personalansvar + lisenser.

## IKT

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0%	0%	0%	2,99%	1,14%	4,13%	●
Oktober 2021	2,16%	3,38%	5,54%	1,32%	2,33%	3,65%	●

### Status og utviklingstrekk

Fraværet er så godt som uendret fra forrige måned, og godt innenfor mål for enheten. Langtidsfravær følges opp iht. reglement og retningslinjer.

### 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	11 449	12 877	11 245	1 632	13 719
Driftsutgifter	26 425	24 489	18 125	6 364	21 750
SUM DRIFTSUTGIFTER	37 874	37 366	29 370	7 996	35 469
Brukerbetalinger og andre inntekter	-7 942	-6 435	-18 783	12 349	-22 540
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-141	-131	0	-131	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 084	-6 565	-18 783	12 218	-22 540
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 790	30 800	10 586	20 214	12 929

### Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet.

Årsprognose: Balanse.

### Avvik

Lønn: Avvik skyldes stillinger som ikke var budsjettetert for, men som dekkes opp av inntekter i Audi.



Inntekter: Avvik på kroner 12 218 000 skyldes manglende fakturering for hovedfaktura på lisenser og Azure-tjenester.

### Tiltak og konsekvenser

Utfakturering til IKT ORKidé, nabokommuner, samt omperiodisere inntekter.

## Økonomiseksjon

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,5%	2,75%	4,24%	2,55%	3,79%	6,33%	
Oktober 2021	1,04%	6,16%	7,2%	1,81%	5,17%	6,98%	

### Status og utviklingstrekk

Seksjonens langtidsfravær er på et nivå som mest sannsynlig vil holde seg igjennom 2022 som følge av sykdomsbilde.

### Tiltak for å bedre nærværet

Seksjonen følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	12 499	14 298	11 872	2 426	14 496
Driftsutgifter	2 728	2 664	3 050	-386	3 660
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 228	16 962	14 922	2 041	18 156
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 813	-3 257	-3 329	72	-3 995
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-496	-294	0	-294	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 309	-3 550	-3 329	-221	-3 995
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 919	13 412	11 593	1 819	14 161

### Resultat og årsprognose

Det forventes å gå i balanse ved årsslutt.

# Servicetorg

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	4,81%	0%	4,81%	4,78%	10,14%	14,92%	■
Oktober 2021	7,86%	4,25%	12,11%	3,61%	9,65%	13,26%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet viser en positiv trend.

Merk: Servicetorget hadde våren 2022 et høyt sykefravær. Da enheten har få ansatte vil selv få sykefravær gi store utslag på statistikken.

### Tiltak for å bedre nærværet

Alt sykefravær gir konsekvenser for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og økonomi.

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

Vi har omdisponert staben, omfordelt 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.

Enheten har en velfungerende HMS-gruppe.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 398	4 063	4 161	-98	5 086
Driftsutgifter	184	217	178	39	214
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 582	4 280	4 339	-59	5 300
Brukerbetalinger og andre inntekter	-31	-248	-234	-14	-281
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-198	-264	0	-264	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-229	-512	-234	-278	-281
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 354	3 768	4 105	-337	5 019

### Resultat og årsprognose

Enheten har et mindreforbruk. Enheten vil ha et mindreforbruk ved årsslutt på ca. kroner 160 000.

### Avvik

Mindreforbruket ved årets slutt skyldes at ny enhetsleder startet i jobben 01.04.22 (sparte lønnsutgifter), fokus på nærvær blomsten (flere ansatte på jobb) samt lavere innbetaling av pensjon.

# FELLES AVSETNINGER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 810	1 270	0	1 270	0
Driftsutgifter	36 831	23 953	101 702	-77 749	121 240
SUM DRIFTSUTGIFTER	38 641	25 223	101 702	-76 479	121 240
Brukerbetalinger og andre inntekter	-35 327	-27 419	-112 333	84 915	-134 800
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	12	0	12	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-35 327	-27 406	-112 333	84 927	-134 800
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 314	-2 183	-10 631	8 448	-13 560

## Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# EKSTERNE ENHETER

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	18 968	26 268	22 937	3 331	27 412
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 968	26 268	22 937	3 331	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	18 966	26 268	22 937	3 331	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. Vaksinerings av 4 dose mot covid-19 er gjennomført av BFH. Vi forutsetter at staten står ved sine løfter og fullfinansierer alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022. Disse kostnadene utgjør eksempelvis ca. 2,3 mill. kroner for grunnskolene, ca. 4,5 mill. kroner for BFH. Økonomisk kompensasjon for dette er en forutsetning for at oppvekstsektoren skal gå i økonomisk balanse i 2022.



Tjenester blir gjennomført for flyktninger på ordinær måte i styringslinjene dvs. i enhetene Barn-familie-helse, barnehageplasser, innføringsklasser og voksenopplæring. Vi ser økt etterspørsel etter tjenestene på innføringsklasser og voksenopplæring. Finansiering sikres i hovedsak gjennom statlig finansiering våren-22, og tilskudd ved bosetting av flykninger.

Skoler og barnehager melder om utfordringer med økning i spesialpedagogiske tilrådinger fra PPT. PPT melder om økt saksmengde og arbeidspress. 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 eventuell styrking av økonomisk ramme noe.

Oppvekstsektoren jobber med å utvikle felles tverrfaglige områder for å styrke forbyggende arbeid der barna er: Læringsløyper for læringsmiljø og inkluderende praksis, barn- og unges helsetjenester, kompetanseheving for å håndtere ufrivillig skolefravær (skolevegring) etc.

Byggeprosjektet for to nye barneskoler har god framdrift og medvirkningsprosessen for rom- og funksjonsprogram er fullført. Skisser og kravspesifikasjon for ny skole på Goma pågår og forslag til reguleringsplan er sendt kommunen for behandling, og tilsvarende for Omsundet skole er igangsatt. Midlertidig drift av Gomalandet skole er under planlegging, fra skoleåret 23/24.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,64%	3,14%	4,77%	3,54%	6,87%	10,41%	
Oktober 2021	2,94%	7,46%	10,4%	2,42%	6,85%	9,26%	

Sykefraværet totalt hittil i år i oppvekstsektoren på 10,41 %, er høyere enn det ordinært er i denne sektoren. Det høyeste sykefraværet var første tertial pga. koronapandemien, og det påvirker tallene vesentlig. Sykefraværet for de fleste enheter i oppvekst er lavere høsten-22, og rutinene for oppfølging av sykemeldte følges. Noen få enheter har et høyt sykefravær, og da samarbeider enhetene også med personalseksjonen for oppfølging.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Awik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	376 555	375 818	354 297	21 521	432 947
Driftsutgifter	151 864	147 583	147 487	96	184 251
SUM DRIFTSUTGIFTER	528 419	523 402	501 784	21 618	617 197
Brukerbetalinger og andre inntekter	-74 854	-67 627	-58 526	-9 101	-79 751
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-16 339	-21 780	-58	-21 721	-70
SUM DRIFTSINTEKTER	-91 193	-89 407	-58 585	-30 822	-79 821
NETTO DRIFTSUTGIFTER	437 226	433 995	443 199	-9 205	537 376

Økonomisk situasjon for oppvekstsektoren viser et mindreforbruk per oktober på ca. 9,0 mill. kroner. Estimert årsresultat er fremdeles noe usikkert, men vi forventer å være nær økonomisk balanse. En forutsetning for økonomisk balanse er statlig fullfinansiering av alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022. Det forutsettes også statlig fullfinansiering av mottak av flyktninger fra Ukraina i 2022. Kostnadene til barnevernet øker vesentlig pga. enkeltsaker og enheten BFH vil ikke gå i økonomisk balanse ved årsslutt.

De fleste enheter melder om forventet økonomisk balanse ved årsslutt.

Noen skoler melder om vesentlig økonomisk ubalanse knyttet til økninger i tiltak innen det spesialpedagogiske feltet. De melder også om at de ikke når økonomisk balanse ved årsslutt på tross av tilførsel av ekstra interne ressurser fra oppvekstsektoren, og lokal bemannings-tilpasning. Barnehagesektoren melder om forventet økonomisk balanse ved årsslutt, men noe usikkerhet knyttet til kostnadene i det spesialpedagogiske feltet, og kommunalt tilskudd til private barnehager. Voksenopplæringen melder om et høyere aktivitetsnivå bl.a. pga. mottak av flyktninger, og Jobbsjansen. Det forventes et økonomisk overskudd på denne enheten. Barn, familie, helse melder om økonomisk ubalanse i barnevernet, og ved årsslutt for enheten ca. 3,5 mill. kroner, forutsatt tilbakeførte kostnader fra KLP i erstatningssak. Enheten vil ha et merforbruk ved årsslutt.

# 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.
Oktober 2022	1,94%	0%	1,94%	2,47%	7,59%	10,06%	
Oktober 2021	2,02%	3,04%	5,06%	1,17%	3,18%	4,35%	

### Status og utviklingstrekk

Markant økning i totalt sykefravær hittil i år; 10,06 % mot 4,35 % for samme periode i fjor.

Langtidsfravær har økt fra 3,18 % på samme tid i 2021, til 7,59 % hittil i år. Årsaker til langtidsykefraværet er en kombinasjon av langtidsykemelding innenfor helt årsverk (hele året hittil), samt hele og graderte sykemeldinger på bakgrunn av sykdom som ikke er arbeidsrelatert, men som gir redusert arbeidskapasitet til tross for tilretteleggingstiltak.

Korttidsfraværet har økt til 2,47 % hittil i år, fra 1,17 % på samme tid i fjor. Korttidsfraværet skyldes hovedsakelig en kombinasjon av virusinfeksjoner (covid og influensa), omgangssyke, samt arbeidsrelatert sykefravær 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 (HMS-gruppen har regelmessige møter samt ekstra møter ved behov; hatt 10 møter hiå. i tillegg til gjennomføring av HMS-dag), 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 og rådgiverne ble innvilget en lønn tilsvarende minstelønnen for ansatte i kap. 4 i skoleverket), for få rådgiverårsverk i forhold til behov. Enheten leverer per i dag tjenester til totalt 19 grunnskoler og 32 barnehager samt voksenopplæringene i fire eierkommuner fordelt på 13,2 rådgiverårsverk. I tillegg leveres tjenester til/samhandles det med både første- og andrelinjetjenestene i de fire eierkommunene innenfor disse årsverkene.

Antallet henvisninger fra barnehagene og skolene i Kristiansund til PPT har økt betydelig det siste barnehage-/skoleåret (2021/2022), med over 60 flere bestilte sakkyndige oppdrag enn barnehage-/skoleåret 2020/2021. Dette samtidig med at PPT de siste to årene har vært underbemannet/ har holdt stillinger vakante i påvente av avklaring av budsjettammer, at det ikke har vært ordnet en vikarløsning for enheten (det var enighet om dette i eiermøtet for PPT i 2019, men tiltaket er avhengig av tilførte midler til å opprette vikarstilling), og samtidig med at sykefraværet har vært høyere enn foregående år. Samlet har total arbeidsmengde per rådgiverårsverk ikke vært bærekraftig over tid, og saksbehandlingstiden har økt.

Per november har PPT vært nødt til å iverksette strakstiltak i form av innføring av venteliste for henvisninger fra grunnskolene, for å forhindre at ansatte blir sykemeldte som følge av langvarig stor arbeidsmengde, og forhindre en eksplosiv økning i sykefraværet. Venteliste vil være gjeldende til medio januar i første omgang. PPT er en lovpålagt tjeneste og har ikke lov til å operere med venteliste. Lovbruddet rapporteres som avvik i Compilo.

## Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden senvinteren 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 og frem til september 2022 har det vært en kraftig økning i sykefraværet, med 100 % sykemelding i et helt årsverk, samt flere hele og graderte sykemeldinger i andre årsverk med varighet fra noen uker til noen måneder. Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet.

Enheten har vært underbemannet de siste to årene, og har for stor arbeidsmengde per årsverk. Sykefraværsvivået gir ytterligere utfordringer med å svare ut de lovpålagte oppgavene på en bærekraftig måte for de ansatte. Som et ledd i å forhindre at flere av rådgiverne på grunnskoleteamet går ut i langtidssykemelding pga. langvarig overbelastning, innføres altså venteliste for henvisninger fra skolene i Kristiansund, mens det arbeides internt i PPT med å svare ut den store oppdragsmengden som allerede foreligger.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	12 959	12 109	13 435	-1 326	16 422
Driftsutgifter	1 947	2 270	2 012	258	2 407
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 906	14 379	15 447	-1 068	18 829
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 784	-6 989	-4 344	-2 645	-9 609
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-122	-754	0	-754	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-6 906	-7 743	-4 344	-3 399	-9 609
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 000	6 636	11 103	-4 467	9 220

## Resultat og årsprognose

Resultat per utgangen av oktober er et mindreforbruk på ca. 1 mill. kroner i forhold til budsjett, hovedsakelig på grunn av stillingsvakanser, sykelønnsrefusjoner på ca. kroner 750 000 som følge av høyt sykefravær, samt tilført kroner 600 000 til budsjettet etter vedtak i bystyret i juni.

Prognose årsslutt: budsjett i balanse på bakgrunn av ovennevnte.

## Avvik

Redusert merforbruk pga. sykelønnsrefusjoner som følge av høyt sykefravær hittil i år (10,76 %) vakant logopedårsverk frem til 15. august, samt vakanse på 1,4 årsverk i påvente av endelig fastsettelse av budsjetttramme fra 2023. Enheten fikk tilført kroner 600 000 i budsjettoppjustering etter bystyrevedtak i juni.

## 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, derav et rådgiverårsverk tilknyttet veiledningsteamet og PPTs systemrettede mandat (det er tidligere fattet bystyrevedtak om at veiledningsteamet skal bestå av 2 årsverk). Oppsigelse av innkjøpsavtale med kommunepsykologer ble levert i september-22, og vil medføre at PPT ikke lenger kan tilby lavterskel psykologkompetanse og -bistand til kommunene. PPT må også si opp avtale om koordinering av læringsmiljøløypen i Nettverk Nordmøre i nytt budsjettår.

Underbudsjetteringen med påfølgende underbemanning har hatt, og har, betydelige følger for tjenesteleveranse og dermed for de ansatte som har svært høyt arbeidspress. 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 i PPT for Ytre Nordmøre er mye høyere enn PP-tjenester i sammenlignbare kommuner i regionen. PPT har per i dag 13,2 rådgiverårsverksom skal betjene totalt 19 grunnskoler og 32 barnehager samt voksenopplæringene i fire eierkommuner.

Enheten har gjennomgått omorganisering og effektiviseringsprosesser med fokus på best mulig ressursutnyttelse av rådgiverårsverkene, men erfarer at det er tydelig behov for oppbemanning. Saksbehandlingstiden for fullføring av sakkyndige oppdrag har økt betydelig, og enheten har mange sakkyndige oppdrag som ikke svares ut innen 3 måneder. Enheten har utfordringer med å svare ut lovpålagte oppgaver og mandater (overtagelse av oppgaver fra Statped jfr. Meld.St.6 (2019-2020), Kompetanseløftet, revidert Barnehagelov, utvidet mandat i forslag til ny Opplæringslov, Barnevernsreformen, Samhandlingsreformen og andre viktige styringsdokumenter.

Per oktober 2022 har det blitt nødvendig å innføre venteliste for bestilte sakkyndige oppdrag fra grunnskolene i Kristiansund, på grunn av betydelig økt oppdragsmengde (over 60 flere henvisninger til PPT gjennom barnehage-/skoleåret 2021/2022 kontra barnehage-/skoleåret 2020/2021), for få rådgiverårsverk, og for å unngå eksplosiv økning i sykefraværet i enheten. PPT er en lovpålagt tjeneste som ikke har lov til å ha venteliste. Avvik registreres i Compilo.



Det er også behov for oppbemanning av rådgiverårsverk tilknyttet logopedi, som følge av omorganisering av logopeditilbudet i Opplæringstjenesten. Fra å ha hatt et lavterskeltilbud innenfor logopedi gjennom Opplæringstjenesten kreves det nå fra statsforvalter at denne ordningen opphører, og at PPT skal utarbeide sakkyndig vurdering av behov for/rett til logopedihjelp og at det fattes enkeltvedtak basert på disse. Omorganisering i tråd med pålegg fra statsforvalter vil tilsa oppbemanningsbehov tilsvarende 2 årsverk øremerket logopedi i PPT for å svare ut gjennomsnittlig 100 flere sakkyndige oppdrag årlig, samt oppbemanning tilsvarende 1 årsverk i Opplæringstjenesten (som har utøvende logopedi) for å ta unna ventelister som per i dag er opptil 1,5 år.

Det er viktig å følge opp eventuelle statlige rammeoverføringer i forbindelse med omorganiseringen av Statped slik at midler tiltenkt PPT benyttes som ledd i styrkingen av tjenesten.

### **Budsjettjustering**

Vedtatt 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	1 547	1 649	1 457	192	1 781
Driftsutgifter	7 154	6 810	8 068	-1 259	17 534
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 701	8 459	9 525	-1 066	19 315
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 442	-1 697	363	-2 060	470
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 442	-1 697	363	-2 060	470
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 260	6 762	9 888	-3 126	19 785

Grunnskole felles viser et mindreforbruk per oktober-22. Vi estimerer økonomisk balanse eller noe mindreforbruk ved årsslutt.

## Allanengen barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	2,74%	3,37%	6,11%	3,19%	7,09%	10,28%	■
Oktober 2021	2,75%	6,68%	9,43%	2,74%	4,84%	7,58%	●

#### Status og utviklingstrekk

Samlet sykefraværstatus er så langt i år på 10,28 %, og dette er høyere enn på lang tid. Korona og influensa, samt flere langtidssykemeldinger er årsak til økningen. Ingen av sykemeldingene er arbeidsrelaterte, men disse er årsak til den store økningen i langtidsfravær. 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. Skoleledelsen er "tett på" i sykefraværarbeidet, både med tanke på forebygging og tilrettelegging, samt oppfølging av ansatte som står i fare for, eller er sykemeldte.

Ved forhøyet fravær, gis det bedre tid til lovpålagte oppgaver, samt skoleutvikling for å senke stressnivået. Det legges også til rette for sosiale arrangement på og utenfor jobb.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	18 623	18 742	18 103	640	22 138
Driftsutgifter	2 158	1 891	1 873	18	2 250
SUM DRIFTSUTGIFTER	20 782	20 634	19 976	658	24 388
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 704	-2 222	-1 969	-253	-2 840
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-816	-881	0	-881	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 520	-3 103	-1 969	-1 134	-2 840
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 262	17 530	18 007	-477	21 548

### Resultat og årsprognose

Resultat i oktober viser et mindreforbruk. Enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Avvik skyldes først og fremst større inntekter enn utgifter. Flere langtidssykemeldinger uten innleie av vikar er årsakt til at inntekter (refusjon) er såpass høy, og gjør at et mindreforbruk er synlig. I utgangspunktet er lønnsutgiftene høyere enn budsjett.



Jeg ønsker å påpeke at Allnengen 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 opplæringssituasjonen på det vi oppfatter og vurderer som faglig og pedagogisk forsvarlig. Dette gjør det utfordrende å holde lønnsbudsjettet.

### Tiltak og konsekvenser

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

## Bjerkelund barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0,38%	6,15%	6,53%	4,36%	6,04%	10,4%	
Oktober 2021	3,7%	3,7%	7,39%	2,82%	3,32%	6,14%	

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær stabilt for høyt gjennom året i forhold til målsetting.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det bemerkes at to langtidsfravær denne gang er anført som arbeidsrelatert.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 716	16 596	15 468	1 128	18 913
Driftsutgifter	1 092	1 203	1 114	89	1 338
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 808	17 799	16 582	1 217	20 251
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 491	-1 743	-1 563	-179	-1 970
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-436	-764	0	-764	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 927	-2 506	-1 563	-943	-1 970
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 881	15 292	15 019	274	18 281

## Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per oktober viser et mindre merforbruk, men utvikling senere tid vært mer positiv enn antatt. Under forutsetning av kompensasjon for koronatiltak og lønnsoppgjør, vil jeg anslå et merforbruk på kroner 350 000 ved årets slutt.

### Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter. Mye vikarbruk på grunn av sykdom er fremdeles en faktor. Hovedårsak til avvik er: elever med store hjelpetiltaksbehov som krever én til én eller stor grad av oppfølging. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser, henger fremdeles igjen. Ved oppstart høst 2022 har flere enkeltelever så store hjelpebehov at de må ha full oppdekking og det gjør situasjonen svært vanskelig budsjettmessig. I tillegg har arbeidsbelastning for spesielt administrasjonen ved enheten medført to sykemeldinger som er oppført som arbeidsrelatert.

### Tiltak og konsekvenser

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

## Dalabrekka barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	3,8%	4,04%	7,84%	4,29%	16,81%	21,1%	■
Oktober 2021	5,84%	10,62%	16,46%	3,61%	9,13%	12,74%	■

### Status og utviklingstrekk

Dalabrekka skole har så langt i 2022 hatt mye fravær. Dette gjelder sykemeldinger med ulik bakgrunn. Det har vært gjennomført arbeid og arbeides aktivt rundt flere ansatte for å avklare arbeidssituasjonen. Vi har håpt at nyttilsettinger forhåpentligvis skulle virke positivt inn på sykefraværet, og det er vi vel usikre på om har hatt ønsket effekt.

Dalabrekka har ansatte som ikke har møtt til skolestart, det har vært egen oppsigelse etter sykefravær osv.

En del fravær er også koronarelatert. Enten direkte for ansatte eller som nærkontakter til familie/pårørende. Med mange ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. For 2022 så langt har vi også registrert en del årstidsrelatert fravær knyttet til forkjølelse/influensa/luftveier for ansatte og deres barn.

Fraværet koster oss store bemanningsmessige ressurser, det koster oss penger i form av vikarinneleie, overtidsgodtgjøring og differansen mellom reell lønnskostnad og refusjon av sykelønn blir stor med så omfattende sykefravær.

### 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	19 668	21 316	18 538	2 777	22 671
Driftsutgifter	2 082	1 769	669	1 101	805
SUM DRIFTSUTGIFTER	21 750	23 085	19 207	3 878	23 476
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 693	-1 481	-1 783	301	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 017	-2 790	0	-2 790	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 710	-4 272	-1 783	-2 489	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 040	18 814	17 424	1 389	21 266

### Resultat og årsprognose

Dalabrekka skole forventer et merforbruk for 2022 i størrelsesorden ca. 2,5 mill. kroner. Det er svært krevende å holde seg til tildelt ramme knyttet til krav om lærernorm, tilrådinger og vedtak for spesialundervisning, særskilt norskopplæring og lønnskostnader knyttet til fødselspermisjoner/fravær/sykefravær.

## Avvik

Skolen har også i 2022 ansatte iblant annet permisjoner. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke inneleie 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".

Dalabrekka skole opplever å ha elever i utsatte grupper knyttet til levekår/ oppvekstvilkår. I praksis opplever vi dette knyttet til elever som trenger mye oppfølging i skolesituasjonen for å håndtere opplæringssituasjonen på det vi oppfatter og vurderer som faglig og pedagogisk forsvarlig.

Sykefraværet er kostbart for enheten (se sykefravær over).

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

Feilpostert lønn er mellom Gomalandet og Dalabrekka rettes.

Vi har en del elever på SFO i ordningen med redusert foreldrebetaling grunnet lav husholdningsinntekt, heller ikke dette er kompensert for. Dette bør avregnes månedlig.

## Tiltak og konsekvenser

Dalabrekka 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 starter vi med å ha en tilnærmet normalsituasjon for bemanning.



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 1,5 mill. kroner i vår/tidlig sommer.

# Rensvik barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0,15%	5,06%	5,21%	3,04%	7,77%	10,81%	
Oktober 2021	1,38%	3,31%	4,7%	2,84%	2,77%	5,61%	

## Status og utviklingstrekk

Enhetens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 10,8 %. Korttidsfravær 3,0 %. Det totale sykefraværet har også hatt en økning grunnet kroniske sykdommer/ utredninger og samarbeid med NAV.

## Tiltak for å bedre nærværet

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	16 326	15 329	14 058	1 271	17 193
Driftsutgifter	2 127	1 537	1 748	-211	2 099
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 452	16 866	15 806	1 060	19 292
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 861	-1 261	-1 401	140	-1 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-209	-652	0	-652	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 070	-1 914	-1 401	-512	-1 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 383	14 952	14 405	547	17 332

## Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 547 000. Årsprognose er merforbruk på kroner 500 000.

### 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 nedbemannet 1 lærerstilling trer i kraft 19.12.22. Nedbemanner ytterligere en lærerstilling fra 01.01.23. 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 sosial pedagogisk tilbud, det vil gi et bedre helhetlig tilbud for elever med ekstra behov samtidig som det er mer kostnadseffektivt.

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

## Dale barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	2,02%	1,07%	3,09%	4,3%	5,78%	10,08%	
Oktober 2021	2,64%	6,07%	8,71%	2,27%	6,58%	8,85%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Vi har hatt et høyt sykefravær tidligere 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	28 298	27 949	26 330	1 619	32 194
Driftsutgifter	2 202	1 845	1 379	466	1 659
SUM DRIFTSUTGIFTER	30 500	29 794	27 709	2 084	33 853
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 054	-2 923	-2 942	19	-3 947
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 077	-1 334	0	-1 334	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-4 132	-4 257	-2 942	-1 314	-3 947
NETTO DRIFTSUTGIFTER	26 368	25 537	24 767	770	29 906

### Resultat og årsprognose

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

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

Jeg antar at merforbruket vil komme nær 1,5 mill. kroner ved årets slutt forutsatt at vi blir kompensert for koronarelaterte utgifter.

## 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.

Vi har mange "seniorlærere", og vi må derfor bruke en hel lærerstilling til seniortiltak. Dette er heller ikke hensyntatt ved tildeling av budsjett.

## Tiltak og konsekvenser

F.o.m. august 2022 må vi sette inn seks ekstra lærertimer til kontaktlærere med stor klasse, på grunn av ny nasjonal bestemmelse. Dette er rapportert inn til skoleeier.

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

En av våre vernepleiere har fulgt opp ca. 25 elever med ulike psykiske vansker, fordi vi har hatt en ustabil situasjon rundt helsesykepleier, med flere ulike vikarer. Skolehelsetjenesten har nå fått på plass en ny helsesykepleier, og denne må nå overta dette psykiske helsearbeidet, fordi vår vernepleier er satt inn på ulike enkeltvedtak.

# Frei barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0,56%	1,54%	2,1%	2,35%	3,8%	6,15%	●
Oktober 2021	3,02%	7,16%	10,18%	1,24%	1,25%	2,49%	●

## Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for årets ti første måneder er høyere enn enheten har hatt over tid, men trenden er positiv. Korttidsfraværet er på vei nedover, men vi har fremdeles noen langtidssykemeldte (ikke arbeidsrelatert) som følges opp og som vi på sikt håper å få tilbake.

## Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 817	11 264	10 832	433	13 246
Driftsutgifter	1 155	1 011	1 079	-68	1 297
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 973	12 275	11 911	365	14 543
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 444	-1 444	-1 385	-59	-1 690
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-112	-350	0	-350	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 556	-1 795	-1 385	-409	-1 690
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 417	10 481	10 525	-44	12 853

## Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets ti første måneder viser et mindreforbruk på ca. kroner 44 000. Forventer balanse ved årets slutt.

## Avvik

Vi har et negativt avvik på lønn/sosiale utgifter, de andre postene er positive og veier opp for dette.

## 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.
Oktober 2022	0,74%	3,23%	3,97%	4,17%	2,26%	6,43%	●
Oktober 2021	2,72%	0%	2,72%	1,21%	6,08%	7,29%	●

## 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. Fraværet er innenfor måltallene til kommunen.

## 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 558	12 709	11 775	934	14 400
Driftsutgifter	1 489	1 426	671	754	807
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 047	14 134	12 446	1 688	15 207
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 243	-1 131	-1 028	-103	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 056	-426	0	-426	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 299	-1 557	-1 028	-529	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 747	12 577	11 419	1 159	13 777

## Resultat og årsprognose

Gomalandet skole forventer et merforbruk for 2022 på godt i overkant av 1,0 mill. kroner. Det er svært krevende å holde seg til tildelt ramme knyttet til krav om lærernorm, tilrådinger og vedtak for spesialundervisning, særskilt norskopplæring og reelle lønnskostnader knyttet til fødselspermisjoner/fravær/sykefravær. Når enheten for eksempel har flere i fødselspermisjon blir de reelle lønnskostnadene mye høyere enn det vi får i refusjon.

## Avvik

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

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden. Det er feilpostert lønn mellom Dalabrekka og Gomalandet, dette rettes. Tildelte midler for en kriterie-elev omposteres fra Gomalandet til Bjerkelund - gjelder en elev høsten 2022 - kroner 150 000.

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. Dette må 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. Bygningmessig har vi heller ikke gode nok fasiliteter for ADL-trening. Elever som trenger det, har heller ikke gode nok/andre skjermingsfasiliteter - grupperom/spesialrom. Vi har heller ikke andre spesialrom for øvrige fag ved Gomalandet skole. Bygget er snart 50 år og det har aldri vært oppgardert for å imøtekomme nyere skolefaglige krav for å drive og organisere verken ordinær undervisning eller spesialpedagogisk opplæring på en optimal måte.

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.
Oktober 2022	0%	6,53%	6,53%	1,79%	9,07%	10,85%	
Oktober 2021	3,06%	3,47%	6,53%	1,76%	1,4%	3,16%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har ikke korttidsfravær i oktober, langtidsfraværet er også på vei ned i forhold til forrige måned. Det totale fraværet så langt i 2022 er langt høyere enn året før. Det er økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet holder seg stabilt lavt. Enheten ligger over kommunens målsetting om fravær på 8,5 % eller lavere.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 119	8 818	8 261	557	10 103
Driftsutgifter	976	915	1 027	-112	1 234
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 096	9 733	9 288	444	11 337
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 161	-955	-814	-141	-989
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-273	-675	0	-675	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 434	-1 629	-814	-816	-989
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 662	8 103	8 475	-371	10 348

### Resultat og årsprognose

Enheten har merforbruk på lønn i perioden. Merforbruket vil justere seg utover høsten, da nedbemanning er iverksatt fra 17.08.22. Vi mangler også sykelønnsrefusjon for oktober.

Vi har måtte sette inn ressurser i forhold til ny elev med særskilte behov som vil påvirke resultatet. Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjettrammen.

Forutsatt at det blir kompensert for koronautgifter, refusjoner for gratis SFO mv. forventes enheten å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Avviket skyldes bemanning våren 2022 som nå er justert ned fra 17.08.22. Enhetens utgifter knyttet til korona er også del av avviket. Færre elever i SFO påvirket resultatet i vårsemesteret.

Sykefravær og vikarinleie i arbeidsgiverperioden vil også påvirke 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: Det kan være aktuelt med sammenslåing av klasser på ulike trinn. Nedbemanning og sykefravær vil utfordre lærerrollen i elevoppfølgingen både faglig og sosialt. Det er vanskelig å få kvalifiserte lærere som vikarer. Det er krevende å få til vaktlister for SFO som dekker hele åpningstiden og også gi tilbud om leksehjelp. Det betyr at ledelsen må dekke opp mer undervisning og leksehjelp for å få et budsjett i balanse. Dette må sees i sammenheng med nedtrekk fra 17.08.2022, og flere elever med særskilte behov.

# Nordlandet barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0%	3,1%	3,1%	2,68%	5,61%	8,3%	●
Oktober 2021	2,44%	6,52%	8,96%	3,4%	4,74%	8,15%	●

### Status og utviklingstrekk.

Enheten har i oktober hatt 2 sykemeldte, hvorav 1 har avsluttet sykemelding i perioden. Ingen av sykemeldingene er direkte jobbrelatert, men resultat av utenforliggende årsaker.

Korttidsfraværet for oktober er lavere enn oktober i fjor, samt at korttidsfraværet så langt i år er noe lavere enn på samme tid i fjor. Langtidsfraværet hittil i år er noe høyere enn på samme tid i fjor. Enheten har per i dag en langtidsykemeldt. En sykemeldt ved enheten utgjør om lag 4 %.

### Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har vært noe underbemannet siden april og det kan tære på de ansatte. Siden 1. august er det tenkt å bemanne opp noe for å unngå slitasje på de ansatte, men det har vært utfordrende å rekruttere kvalifisert personell.

Enheten følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.

Det er investert i solskjerming i skolens festsal av skolens budsjett. Det er også planlagt andre innkjøp for å bedre ansattes arbeidsmiljø, da vi har et mindreforbruk grunnet lønn/refusjoner.

Det er lagt opp til sosiale arrangementer i høst, samt generell trivsel på arbeidsplassen med god avsatt tid til lovpålagte oppgaver og andre trivselstiltak i hverdagen.

Ved skolen har vi elever som utfordrer oss og ledelsen bruker mye av sin tid og kapasitet for å bistå og veilede ansatte i en utfordrende situasjon.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er vanskelig å måle da undertegnede har vært enhetsleder i 3 måneder.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	14 116	13 679	14 608	-929	17 865
Driftsutgifter	1 817	1 689	1 650	39	1 982
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 933	15 368	16 258	-890	19 847
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 378	-1 283	-1 383	100	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-555	-829	0	-829	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 933	-2 112	-1 383	-729	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 000	13 256	14 875	-1 620	18 194

### Resultat og årsprognose

Resultat for perioden: Enheten har et mindreforbruk for perioden.

Enheten forventer et mindreforbruk ved årsslutt.

### Avvik

Mindreforbruket skyldes at vi ikke har lyktes å rekruttere vikarer for ansatte i sykemelding eller permisjoner eller at vi har måttet benytte ufaglærte i stillingene.

Det har medført en merbelastning for de ansatte.

# Atlanten ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0,25%	1,07%	1,32%	2,91%	3,37%	6,28%	●
Oktober 2021	1,74%	8,73%	10,47%	1,93%	5,61%	7,54%	●

### 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	25 035	24 838	23 262	1 577	28 437
Driftsutgifter	2 427	2 899	2 961	-62	3 555
SUM DRIFTSUTGIFTER	27 463	27 738	26 223	1 514	31 992
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 765	-1 736	-733	-1 003	-1 430
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 538	-1 418	0	-1 418	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 303	-3 154	-733	-2 420	-1 430
NETTO DRIFTSUTGIFTER	24 160	24 584	25 490	-906	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 litt under lærernorm per i dag.

## Frei ungdomsskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,05%	1,8%	2,84%	2,25%	3,77%	6,02%	
Oktober 2021	1,18%	4,4%	5,59%	2,02%	3,12%	5,14%	

### Status og utviklingstrekk

Samlet sykefraværsstatus er så langt i år på 6,02 %, og 2,84 % denne måneden. Vi har et ungt personale og mye av korttidsfraværet er knyttet til sykt barn.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har hatt lavt sykefravær over flere måneder. Systematisk arbeid med personalet og tett oppfølging av ansatte har ført til lavt sykefravær.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	20 315	19 907	19 053	853	23 302
Driftsutgifter	1 494	1 868	1 603	265	1 925
SUM DRIFTSUTGIFTER	21 808	21 775	20 657	1 119	25 227
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 966	-2 142	-1 537	-604	-2 908
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-524	-1 135	0	-1 135	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 490	-3 277	-1 537	-1 739	-2 908
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 318	18 498	19 119	-621	22 319

### Resultat og årsprognose

Frei ungdomsskole er i balanse. Vi forventer at vi også ved årets slutt er i balanse.

## Avvik

Vi har avvik på lønnsutgifter, men forventer balanse ved årsslutt (sykelønn, refusjoner fylket osv.).



## Tiltak og konsekvenser

Vi har lavt sykefravær og ønsker å fortsette med å opprettholde dette.

Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan/vaktliste for å holde lønnskostnader nede. 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 pga. lærernorm.

# Nordlandet ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0,13%	0,36%	0,48%	1,85%	2,89%	4,74%	
Oktober 2021	1,62%	3,38%	5%	1,69%	4,35%	6,05%	

## Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 4,74 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger under enhetens mål på 6,0 %. For september er totalt fravær 0,48 %. Langtidsfravær har sammenheng med planlagt operasjon.

## 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 den med deltidssykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Konkret effekt av langvarig oppfølging vises tydelig på sykefraværsstatistikken den siste tiden.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	24 411	24 195	24 241	-45	29 646
Driftsutgifter	2 206	2 294	2 128	166	2 556
SUM DRIFTSUTGIFTER	26 617	26 490	26 369	121	32 202
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 348	-1 275	-1 172	-103	-1 700
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-721	-516	0	-516	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 069	-1 791	-1 172	-619	-1 700
NETTO DRIFTSUTGIFTER	24 548	24 699	25 197	-498	30 502

## Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

## Avvik

Avviket skyldes følgende punkter:

- Diverse refusjoner.
- Ikke tilsatt ny rektor. Inspektører vikarierer uten å ha annen vikar.
- Nytilsatte som først gikk inn i stilling i slutten av september.

## Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Vi fortsetter med fornuftig og forsvarlig vikarbruk.

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

# Voksenopplæring

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,5%	8,6%	10,1%	5,32%	11,07%	16,39%	■
Oktober 2021	0,32%	10,1%	10,42%	1,33%	10,21%	11,54%	■

### Status og utvikling i sykefraværet

Enheten har et korttidsfravær på under 2 % for måneden.

Hittil i år er langtidsfraværet på linje med fjoråret, men vi har opplevd en økning i korttidsfravær. Akkumulert korttidsfravær er påvirket av at mange fikk korona i første kvartal. Det er ellers fortsatt ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær som dominerer sykefraværsstatistikken.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi er ikke fornøyde med tall for samlet sykefravær hittil i år, selv om statistikken drives av et langtidsfravær vi har begrenset påvirkningsmulighet på. Vi arbeider aktivt med sykefraværsoppfølging i samarbeid med NAV, har fokus på nærværsfaktorene, og tilstreber jevnlig gjennomføring av aktiviteter for å styrke psykososialt arbeidsmiljø, både i og utenfor arbeidstiden.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	11 802	12 009	11 730	279	14 294
Driftsutgifter	3 938	4 251	3 112	1 140	3 734
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 740	16 261	14 842	1 419	18 027
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11 191	-10 553	-8 578	-1 975	-10 293
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-578	-659	0	-659	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-11 770	-11 212	-8 578	-2 634	-10 293
NETTO DRIFTSUTGIFTER	3 970	5 049	6 264	-1 215	7 734

### Resultat og årsprognose

Det er sannsynlig at enheten vil levere et positivt årsresultat. Det ventes medio november nye refusjonsinntekter knyttet til mottak av ukrainske flyktninger. Det mottas da en engangssum der deler må fondsavsettes til 2023. Enhetens rene salgsinntekter ligger fortsatt på et tilfredsstillende nivå målt mot budsjett.

### Avvik

Enheten har per oktober flere ansatte enn det som lå til grunn i årsbudsjettet. Dette har delvis sammenheng med stor bosetting av flyktninger fra Ukraina, det har vært nødvendig å rekruttere for å ivareta lovpålagt norskundervisning for disse. Lønnsregnskapet vil bli belastet ytterligere i årets siste måneder som følge av flyktnings situasjonen, men kostnadene er for en stor del forventet inndeckt gjennom økte statlige refusjoner.

### Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

# 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.
Oktober 2022	2,21%	3,71%	5,91%	4,47%	8,48%	12,96%	■
Oktober 2021	3,33%	10,08%	13,41%	2,89%	10,22%	13,11%	■

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet for september er 5,91 %, en oppgang fra september med 1,73 %. Det totale fraværet fortsetter å gå ned fra 13,24 % til 12,96 %. Vi ligger nå under nivået på samme tid i 2021. 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.

Langtidsfraværet i oktober 2022 er betraktelig lavere enn hva det var i oktober 2021. Korttidsfraværet er noe lavere. Vi er på rett vei!

### Tiltak for å bedre nærværet

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.

Bygger på en tredelt strategi:

#### 1. Å fremme helsen

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

#### 2. Å forebygge uhelse

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

#### 3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten og to tillitsvalgte. I tillegg består gruppen av enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging og rehabilitering er tema på møtene. Det er tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort. Det jobbes for at møtene i overordnet HMS-gruppe skal være godt forankret og fungere mer styrende for enheten. Det er utarbeidet en årlig handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø som gjennomgås i overordnet HMS-gruppe. Evaluering av planen er en del av årlig gjennomgang. Det jobbes med bevisstgjøring av gruppens formål og møtene fremover vil inneholde ulike fremlegg fra representantene. Det må jobbes mer med å implementere viktigheten av møtene.
- 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 i underkant av 2 % for å nærme seg enhetens mål og etter hvert målet i IA-avtalen. Trolig begynner vi nå å se effekt av tiltakene nevnt ovenfor.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	77 832	77 585	74 946	2 638	91 624
Driftsutgifter	90 509	90 281	87 032	3 249	104 435
SUM DRIFTSUTGIFTER	168 341	167 866	161 978	5 888	196 059
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 937	-14 040	-12 712	-1 327	-14 707
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-4 390	-5 208	0	-5 208	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-18 328	-19 248	-12 712	-6 536	-14 707
NETTO DRIFTSUTGIFTER	150 013	148 618	149 266	-648	181 352

## Resultat og årsprognose

Årsprognose: Forventer å gå i balanse samlet for de kommunale barnehagene og opplæringstjenesten. Det ligger an til overforbruk vedrørende kommunalt tilskudd til de private barnehagene. Dette er 1,1 mill. kroner i kompensasjon for pensjonsutgifter. I tillegg kommer økte utgifter til spesialpedagogiske tiltak. Vi vil forøke å dekke utgifter til spesialpedagogiske tiltak innenfor egen ramme. Vi mottar fortløpende nye tilrådninger knyttet til spesialpedagogiske tiltak og det er derfor fortsatt stor usikkerhet hvor stort kostnadsomfang det blir for resten av året.

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, ble kommunalt tilskudd til de kommunale barnehagene beregnet å bli noe lavere enn budsjettet. Men, vi har mottatt krav fra flere private barnehager vedrørende kompensasjon for pensjonsutgifter. Kravene kommer som følge av endring i forskrift om tildeling av tilskudd til private barnehager, samt nedjustering av statlig fastsatt pensjonssats fra 13 % til henholdsvis 10 % og 12 %, avhengig av om barnehagen er enkeltstående eller ikke. Per i dag ser vi at vi må etterkomme krav for 2022 på 1,1 mill. kroner.

Når det gjelder det spesialpedagogiske området, ser det ut for at økning utover budsjett gjelder spesielt de private barnehagene. Det ser ut til å kunne bli et merforbruk på ca. 1 mill. kroner. Det ser ut til at de private barnehagene bruker ca. 5 % mer i styrkingsressurs enn de kommunale barnehagene.

## Avvik

- Refusjoner til private barnehager: Alle refusjonene til private barnehager er ikke med i regnskapet per oktober 2022. Dette er refusjoner som skal dekke utgifter til spesialpedagogisk arbeid i de tilfeller Opplæringstjenesten selv ikke har ansatte til å utføre oppgavene.
- Refusjoner for 4. kvartal vedrørende spesialpedagogiske assistenttimer i de private barnehagene er ikke med nå.
- 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 mellom 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. Det kan se ut til at vi har effekt av prosjektene selv om antall tilrådninger fortsatt er høyt.
- På grunn av at vi mangler spesialpedagoger i Opplæringstjenesten, er det ikke mulig at en del av arbeidstiden til spesialpedagogene ikke er knyttet opp til enkeltvedtak. Målet er fortsatt at spesialpedagogene på sikt, kan jobbe mer forebyggende i den enkelte barnehage.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.
- Vi har gått ut ifra at enheten blir tilført midler for å dekke enhetens koronautgifter.

- Vi har gått ut ifra at enheten blir tilført midler for å dekke enhetens utgifter i forbindelse med inntak av flyktninger.
- Gjennomføring av studieturer til Polen og Finland i oktober/november. Dette ved bruk av Erasmus+ midler (EU-midler). Dette er midler vi mottok våren 2020, men måtte utsette studieturene på grunn av koronaen.

### **Budsjettjustering**

Enheden vil med tiltakene ovenfor forsøke å dekke så mye som mulig av enhetens merutgifter. Utgifter knyttet til kommunalt tilskudd til private barnehager vedr økte pensjonsutgifter og ytterligere økte utgifter til spesialpedagogiske tiltak, ser ut til å bli for store innsparingskrav.



# 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.
Oktober 2022	3,24%	3,69%	6,92%	3,49%	6,19%	9,68%	
Oktober 2021	4,88%	13,06%	17,94%	2,55%	10,96%	13,51%	

### Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger innenfor enhetens mål. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Langtidsfraværet er lavere enn samme tid i fjor. Det er stor belastning på ansatte spesielt i Barneverntjenesten, og det jobbes fortløpende med tiltak for å lette arbeidsbelastningen for disse.

### Tiltak for å bedre nærværet

Iverksatte tiltak fra tidligere fortsetter. Stillinger i Barneverntjenesten er lyst ut, men det mangler kvalifiserte søkere. Vi håper på ansettelse så raskt som mulig da bemanning på plass avhjelper arbeidsmengde og arbeidssituasjonen til ansatte. 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 og året før. Det rapporteres samtidig veldig gode tall i tjenesten med tanke på kvalitet og lovkrav. Tiltak og fokus på nærværarbeid i barneverntjenesten fortsetter. Til tross for lavere fravær enn tidligere, er det en bekymring for belastningen ansatte står i over tid i barneverntjenesten.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	56 415	57 122	48 199	8 924	58 719
Driftsutgifter	27 089	23 625	29 361	-5 736	34 633
SUM DRIFTSUTGIFTER	83 504	80 747	77 559	3 188	93 352
Brukerbetalinger og andre inntekter	-18 392	-14 754	-15 545	791	-20 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 915	-3 388	-58	-3 329	-70
SUM DRIFTSINNTEKTER	-21 307	-18 142	-15 603	-2 539	-20 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	62 196	62 606	61 956	650	72 397

### Resultat og årsprognose

Årsprognose uten koronautgifter er et merforbruk på 3,5 mill. kroner.

Prognose inkludert erstatningssum er et merforbruk på 4,5 mill. kroner.

Utgifter ført på prosjekt massevaksinering og en del utgifter for smittesporing er lagt inn i regnskapet. Dette tilsvarer ca. 4,2 mill. kroner frem til nå. I tillegg kommer redusert inntekt pga. korona på ca. kroner 700 000, totalt ca. 5 mill. kroner i koronautgifter som forventes refundert i desember.

Utgifter utbetalt fra kommunen i en gammel erstatningssak ligger i regnskapet, dette utgjør 1,15 mill. kroner.

Som vist til i begrunnelsen for avvik, er det merforbruk i alvorlige saker i barnevern som gjør at vi anslår merforbruk.

Ved innføring av barnevernreformen økte mange av kommunenes satser ved tiltak i barneverntjenesten. Mange av disse kostnadene belastes sent, i regnskapet har vi et merforbruk på 4,9 mill. kroner på barnevernstiltak når barnet er plassert. En plassering koster oss dyrt og selv om vi jobber hardt for å unngå plasseringer og tiltak som følger med dette, er det i noen tilfeller ingen vei utenom.

Manglede periodisering påvirker tallene noe i forhold til inntekter.

### **Avvik**

Merforbruk skyldes:

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. I forebyggende helsetjeneste mangler noen refusjoner og pga. periodiseringen vises dette som avvik.

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, men siden tiltakene koster oss så mye mer enn tidligere vises det fortsatt et merforbruk.

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

# HELSE OG OMSORG

## Kommunalsjefens kommentar



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 mulighetsstudie for valg av 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. Situasjonen ved Sentrum legekantor er løst gjennom vikarbyrå. Dette er svært kostbart.

Det er jobbet mye med og i ulike samhandlingsarenaer i helsefellesskapet, med SNR- prosjektet, DMS- prosjektet og i regionrådet.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,98%	3,8%	5,77%	4,01%	9,1%	13,11%	
Oktober 2021	2,61%	8,85%	11,46%	2,88%	9,79%	12,66%	

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	563 392	587 913	531 116	56 797	644 626
Driftsutgifter	163 398	196 659	108 517	88 142	128 429
SUM DRIFTSUTGIFTER	726 790	784 571	639 633	144 939	773 056
Brukerbetalinger og andre inntekter	-59 747	-50 498	-58 936	8 438	-118 547
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-30 529	-29 560	-5 727	-23 833	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-90 275	-80 058	-64 663	-15 394	-125 420
NETTO DRIFTSUTGIFTER	636 515	704 514	574 970	129 544	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.

# FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Seksjon forvaltning som håndterer henvendelser og søknader på vedtaksbaserte tjenester innenfor helse og omsorg
- Tildeling av kommunale tilrettelagte boliger
- Kostnader til utskrivningsklare pasienter
- Kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner

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

## Seksjon forvaltning, helse og omsorg

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	0%	2,44%	2,44%	3,23%	14,83%	18,06%	■
Oktober 2021	0,24%	11,23%	11,46%	2,48%	8,2%	10,68%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er jevnt kritisk høyt, men vi jobber tett med nærværsoppfølging. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb. Rekruttering er igangsatt og nyansettelser er på plass fra nyttår. Situasjonen er tøff for de som står i det og tar ansvar. Viktig å ivareta de ansatte som er på jobb.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	6 869	9 507	7 233	2 274	8 842
Driftsutgifter	175	1 090	825	265	990
SUM DRIFTSUTGIFTER	7 044	10 597	8 058	2 539	9 832
Brukerbetalinger og andre inntekter	-28	-447	-34	-413	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-311	-691	0	-691	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-339	-1 138	-34	-1 104	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 705	9 458	8 024	1 435	9 791

### Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

### Avvik

Relatert til sykefravær og innleie.

Innkjøp av manglende utstyr.

### Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet vil påvirke økonomien. Bruk av overtid.

### 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	22 404	25 245	18 366	6 878	22 013
SUM DRIFTSUTGIFTER	22 404	25 245	18 366	6 878	22 013
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 450	-1 846	-739	-1 107	-887
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 450	-1 846	-739	-1 107	-887
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 954	23 399	17 628	5 771	21 126

### Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk 2022: 9,5 mill. kroner (estimert merforbruk på ansvar 3000 tilsvarende 12,5 mill. kroner og estimert mindreforbruk på 3 mill. kroner på ansvar 3001).

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggenderdøgn på sykehus. Pris per overliggenderdøgn er i 2022 på kroner 5 306 kr/døgn. Utviklingen gjennom året indikerer 200 betalingspliktige overliggenderdøgn pr/mnd. Estimert årskostnad 12,7 mill. kroner.

Kjøp fra kommuner:

Per september 2022 leier kommunen 17 sykehjemsplasser fra nabokommunene, med en årskostnad på ca. 17,3 mill. kroner.

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

### Avvik

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

### 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. Vi er nødt til å lykkes med tidlig innsats.

# 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.
Oktober 2022	1,69%	4,02%	5,7%	3,8%	11,1%	14,91%	■
Oktober 2021	2,47%	9,71%	12,18%	2,84%	9,99%	12,83%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet (korttid) har vært preget 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. I oktober ses tendens til at sykefraværet synker.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Metoden "En bra dag på jobb" igangsettes gradvis i alle avdelinger i løpet av året/ vinteren -23.
- 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	123 122	129 779	120 279	9 500	146 672
Driftsutgifter	23 492	25 519	12 791	12 728	15 236
SUM DRIFTSUTGIFTER	146 614	155 298	133 070	22 228	161 908
Brukerbetalinger og andre inntekter	-26 836	-23 489	-23 298	-191	-28 957
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-7 083	-7 181	0	-7 181	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-33 919	-30 670	-23 298	-7 373	-28 957
NETTO DRIFTSUTGIFTER	112 695	124 628	109 773	14 855	132 951

### Resultat og årsprognose

Forventet årsprognose merforbruk på 3,8 mill. kroner.

Forutsatt kompensasjon for korona utgifter, 4. sengepost og 4 andre prosjektførte utgifter.

### Avvik

- Vakanser og høyt sykefravær som utløser behov for vikarbyrå - helsefagarbeidere.
- Etterslep brukerbetalinger, sykefraværsrefusjon.
- Merforbruk i matvarer/ forbruksvarer/ strøm/ serviceavtaler/ reparasjoner pga. økt i pris.
- Ekstrainnleie natt v/Bergan, dag Barmanhaugen 2. etg., Rokilde. Avviklet nå.
- Opprettelse av ny 4 sengepost, og merforbruk ved Rokilde på grunn av tungt belegg.

### Tiltak og konsekvenser

- 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. - Har nå kun 4 innleie igjen.
- Rekrutteringsvanskene av helsefagarbeidere må løftes i adm. ledelse og bystyret.
- Gjennomgang og nedtrekk i bruk av overtidsbruk. Svært vanskelig da rekrutteringsvanskene er ekstreme, men vi igangsetter noen enkle tiltak for å redusere.
- Ny turnus for sykepleiere natt (turnusen drar mye overtid nå pga. vakanser), og Rokilde for bedre fordeling av kompetanse. Har tatt tid!

# 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 alderdomsvekkelse. 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.
Oktober 2022	3,11%	4,65%	7,77%	4,62%	9,46%	14,08%	■
Oktober 2021	3,28%	11,65%	14,93%	3,65%	12,56%	16,21%	■

### Status og utviklingstrekk

Hjemmetjenesten ligger fortsatt høyere enn enhetens mål på 11 % i 2022.

Fraværprosenten for oktober fordeler seg slikt på de ulike ansvarene:

- 1 avdeling: 0-5 %
- 4 avdelinger: 6-10 %
- 2 avdelinger: 11-15 %
- 2 avdeling: 16-20 %
- 2 avdelinger 21-25 %

Fraværprosent for oktober viser en klar oppgang fra 11,51 % til 14,25 % Opplever store utfordringer på de avdelingene hvor det er over 20 % sykefravær. Hvor det er fagkompetanse som blir erstattet med ufaglærte. Tjenestene har et krav om fagkompetanse, som fører til økt bruk av overtid på aktuelle avdelinger. Bekymret for presset som ansatte står ovenfor når det er over tid høyt sykefravær. Høyt arbeidspress på jobb med økende pasientmengde og en følelse av å ikke strekke helt til stresser organisasjonen. Økende antall utløste trygghetsalarmer som hjemmetjenesten rykker ut på. Disse alarmene kommer i tillegg til allerede fulle arbeidslister.

- Det rapporteres om økt antall alarmer særlig på natt.
- Det rapporteres om tyngre omsorgsopdrag 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 %, som gjør totaltilgang på vikarer 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 HelseArbeid fra høsten 2022 - prosjekt via NAV.
- Stort fokus på evaluering av tiltak for å sikre arbeidsnærvær i enhetenes HMS-grupper.
- Systematisk samarbeid med kommunepsykolog og annen fagkompetanse knyttet til veiledning av personale i krevende saker.
- Tettere samarbeid med NAV og NAV arbeidslivssenter når det gjelder kompetanseheving til mellomledere og ansatte.

## 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 bevaringsområde.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	105 040	111 010	90 307	20 704	110 131
Driftsutgifter	12 875	14 928	12 916	2 012	15 499
SUM DRIFTSUTGIFTER	117 915	125 938	103 222	22 716	125 630
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 094	-1 714	-1 808	95	-2 170
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-7 728	-6 730	0	-6 730	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-9 822	-8 443	-1 808	-6 635	-2 170
NETTO DRIFTSUTGIFTER	108 093	117 495	101 414	16 080	123 460

## Resultat og årsprognose

Foreløpig årsprognose: Merforbruk ca. 3 mill. kroner.

Det er utfordrende å estimere årsprognose med bakgrunn i økende pasientmengde, økning i ressurskrevende tilfeller og med så begrenset tilgang på fagkompetanse

Prognose avhenger av:

- Dekning av korona-relaterte utgifter - estimert ca. - 2 mill. kroner.
- Refusjon flere ressurskrevende brukere - estimert ca. 8 mill. kroner.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon - estimert ca. 3,5 mill. kroner.
- Sykelønnsrefusjoner - estimert ca. 500 000 kroner.

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 multispyke. 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 ansatte fra vikarbyrå for å kunne drifte forsvarlige tjenester.

Hjemmetjenesten har hatt en økning i vedtakstimer totalt for enheten. Ligger nå på i overkant av 3 900 vedtakstimer per uke. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, driftsbudsjett og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene. Utviklingen er i tråd med at flest mulig skal bo i eget hjem.

Hjemmetjenesten opplever en økning i antall oppdrag som kommer i tillegg til allerede planlagte oppdrag. I gjennomsnitt var det 14 alarmer i tillegg til arbeidslistene på natt, 16 alarmer i tillegg til arbeidslistene på dag og 14 alarmer i tillegg til arbeidslistene på kveld. Dette stresser de ansatte på vakt.

## Avvik

- Høy sykefraværspersent, utløser høye kostnader knyttet til sykevikar.
- Overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iversatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb, samt for å sikre forsvarlig drift av tjenestene.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per oktober 2022 er på 2 mill. kroner.
- 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.
- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringsystem 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.
- Grunnbemanning på avdelingene er for lav knyttet til økning i pasientmengde.
- Stor økning av antall som mottar omsorgslønn og BPA, som er underlagt budsjettet til hjemmetjenesten. Forventer merforbruk ca. 2,9 mill. kroner på dette ansvaret. Vanskelig å forutsi prognose, da økning styres etter vedtak, uavhengig av hjemmetjenesten.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

- Etablert 11 vikarpoolstillinger i perioden 2016-2018 som dekker primært svangerskapspermisjoner, langtidsfravær og vakante stillinger i påvente av rekruttering. Kartlegging utført i 2021 viser at flere av stillingene inngår i ordinær drift på rodene, grunnet stor vekst i vedtakstimer.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås i samarbeid med IKT - ikke påstartet per oktober 2022.
- Anskaffelse av nytt ressursstyringsystem - planlagt februar 2023.
- Omorganisering med sykepleierteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med flere årsverk. Ikke budsjettdekning til dette. Prosess påstartet - estimert varighet til høsten 2023.
- Fokuser 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-prosedyre 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.
- Informasjon på felles rodemøter når det gjelder sykefravær og arbeidstakers plikter.

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.
Oktober 2022	3,6%	2,44%	6,03%	3,6%	8,94%	12,53%	■
Oktober 2021	2,98%	11,25%	14,24%	2,98%	8,77%	11,75%	■

## Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom, operasjon og nedsatt psykisk helse, det meldes nå at flere er på vei tilbake på jobb helt eller delvis. Oktober viser en nedgang i langtidsfraværet og en oppgang i korttidsfraværet sammenliknet med året før. Korttidsfraværet skyldes korona, forkjølelse, samt økning i sykdom knyttet til kroniske lidelser.

## 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 som fast tema på ledermøter og er eget spesifisert punkt i vedlagt plan for innsparing og tiltak for å hindre merforbruk av 08.09.22.
- Fokus på dekning av arbeidsgiverperioden for ansatte med kroniske lidelser

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	49 379	50 485	44 561	5 924	54 435
Driftsutgifter	13 554	14 705	-521	15 226	-657
SUM DRIFTSUTGIFTER	62 934	65 190	44 040	21 150	53 778
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 184	-2 087	-2 113	27	-15 553
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 697	-2 659	0	-2 659	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 882	-4 746	-2 113	-2 633	-15 553
NETTO DRIFTSUTGIFTER	58 052	60 444	41 927	18 517	38 225

## Resultat og årsprognose

Prognose merforbruk 2022: 15,4 mill. kroner.

## Avvik

- Vi har fått en ressurskrevende bruker i 2022 som ikke er budsjettet.
- Merforbruk lønn korrigerert for refusjoner og hensyntatt korona utgjør kroner 800 000.
- Tidligere trekk i rammen som ikke er effektuert 8,2 mill. kroner.
- Forventet merforbruk på ressurskrevende bruker på 2,0 mill. kroner.
- Forventet besparelse pensjon kroner 1 779 553 i forhold til gjeldene årsbudsjett.
- Forventet besparelse av ressurskrevende som er kommet tilbake, prognose rundt 1,2 mill. kroner.

## Tiltak og konsekvenser

Plan for innsparing og tiltak for å hindre merforbruk. Planen skiller mellom konkrete tiltak med forventet rask effekt og langsiktige tiltak som vil bidra til økonomisk og ressursmessig bærekraft over tid.

Konkrete tiltak med forventet rask effekt:

Tiltak	Gevinstrealisering	Tidsrom for gjennomføring	Merknad
Oppsigelse av enetiltak i privat institusjon	6 059 982	Umiddelbart - effektivert fra 01.10.22	Gevinstrealisering etter 3 mnd pga. oppsigelsestid
Refusjoner pga. sykefravær	1 100 000	Fortløpende	
Midlertidig omplassering av ansatte	2 500 000	Umiddelbart. Effektivert fra 10.10.22	Ansatte kommer tilbake når bruker(e) i privat tiltak flytter tilbake til KSU. Personell er tilbake fra 01.04.23
Nedtak av stillinger i IAA. 2.6 årsverk	2 600 000	Gjennomført	
Innkjøpskontroll	630 000	Fortløpende	
Room mate – oppsigelse av abonnement	90 266	Umiddelbart - utført	18 sensorer leveres tilbake, medio september 22
<b>Sum</b>	<b>12 980 248</b>		

Langsiktige tiltak for økonomisk og ressursmessig bærekraft:

Tiltak	Gevinstrealisering	Tidsrom for gjennomføring	Merknad
Gjennomgang av bilpark. Oppsigelse av 5 leasingavtaler	80 000 per bil 320 000	Pga. leasingavtale gjennomføres tiltak innen utgangen av 2024	1 bil er allerede overført til Legetjenesten fra 10.10.22
Færre ledere Slå sammen team	2 000 000	Evaluering av nåværende struktur innenvår 2023	Sluttevaluering av omorganiseringsprosessen først. Starter arbeidet med nedbemanning av ledere/ slå sammen team. Det skal være ferdig 31.03.23
Sykefravær Målrettet arbeid for å redusere sykefravær, særlig i Ivar Aasen boligfelleskap	1 700 000	Fortløpende	
Stilling dagsenter	1 000 000	Avklaring innen 2022	Avklart innen 31.12.22
Gjennomgang økonomi. Postering Ansettelse	Kan forvente mindre overforbruk ved at hver avdeling har eget budsjett og ansvar for dette. Vanskelig å tallfeste.	Innen utgangen av september 2022 - effektivert	Satt i system
Opplæring økonomi til avd. ledere Mnd gjennomgang med øk. rådgiver	Sikrer økonomisk kontroll i de enkelte avdelingene.	Fortløpende - effektivert	
Midlertidig ansettelsesstopp		Innføres umiddelbart til og med 1 juni 2023	
System for evaluering av vedtak og tjenester Case-load gjennomgang ½ årlig for alle brukere	Tiltaket vil sikre at tjenesten tilbyr de tjenester de har rammer/ressurser til	Fortløpende	
Samhandling mellom forvaltning og enheten enkeltvedtak	Det vedtak som fattes er kalibrert ift. tilgjengelige ressurser	Arbeidsgruppe	
Utvikling av gruppetilbud	Gruppetilbud erstatter individuell oppflg/ behandling med påfølgende bedre ressursutnyttelse	Fortløpende	
Innarbeide bruk av RPH ift. sykefraværsoppflg. internt i kommunen	Tiltaket vil, hvis det innføres, bidra til redusert sykefravær i hele kommunen	Kan kommunen igangsette et prosjekt ift. dette tiltaket?	
<b>Sum</b>	<b>5 020 000</b>		

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

Enheten har fått ny lovpålagt oppgave som skal driftes fra 1.7.2022 og det kommer opptrappingsplan fra 2023.

# VELFERD

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- NAV-kontor
- Flyktningetjenesten

Kontoret er organisert i 4 avdelinger med ulike team som utfyller hverandre. Avdelingene skal sammen nå et mangfold av brukere som trenger ulik grad av veiledning og oppfølging. Gjennom kontorets innsats skal arbeidsgivere skaffe seg arbeidskraft og flere skal få mulighet til å være i arbeid, delta i samfunnet og være sikret inntekt. NAV Kristiansund har inkludert flytningetjenesten i sitt tjenestetilbud.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	2,06%	6,79%	8,85%	4,22%	6,54%	10,76%	■
Oktober 2021	2,75%	7,21%	9,96%	1,74%	12,14%	13,87%	■

### Status og utviklingstrekk

Kommunale fraværet i NAV kontoret er på 10,7 %. Dette er høyere enn målet for kontoret. Det er en økning i korttidsfraværet og en nedgang i langtids fraværet.

### Tiltak for å bedre nærværet

- I oktober har vi tilbud om influensavaksine til alle ansatte.
- Vi gjennomfører en 2. vernerunde med fokus på støy og hvordan ivareta fysisk arbeidsmiljø og psykologisk trygghet.
- Viktigste tiltaket er individuell oppfølging av de sykemeldte.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

En nedgang i fraværet fra forrige år kan tyde på at tiltak virker, men at vi fortsatt trenger og samhandle tett med tillitsvalgt og verneombud i forhold til å få ned sykefraværet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	25 435	24 726	25 243	-517	30 680
Driftsutgifter	17 189	26 120	22 313	3 808	26 687
SUM DRIFTSUTGIFTER	42 624	50 847	47 556	3 291	57 367
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 397	-2 060	-2 642	581	-4 120
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 300	-998	0	-998	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 697	-3 058	-2 642	-416	-4 120
NETTO DRIFTSUTGIFTER	38 928	47 789	44 914	2 875	53 247

### Resultat og årsprognose

Resultatet for perioden er et merforbruk på kroner 2 875 000.

Årsprognose: Forventet merforbruk er på ca. 7 mill. kroner i forhold til budsjett. Merforbruket forventes og kompenseres av integreringstilskudd. Vi rapporterer derfor i balanse.

### Avvik

Det er utbetalt ca.1 mill. kroner til ukrainere før bosetting som kontantbeløp over drift. Dette forventes kompensert av UDI. Merforbruket skyldes utgifter til bosetting av flyktninger.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltakene er å sørge for å sende refusjonskrav. Vi sørger for at alle opplysninger kommer til UDI i forhold til utbetalinger og utgifter.

### Budsjettjustering

Inndekking gjennom overføringer fra UDI og IMDI.

# BO OG HABILITERING

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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.
Oktober 2022	1,14%	3,91%	5,05%	3,93%	9,07%	13%	■
Oktober 2021	2,26%	7,7%	9,96%	2,72%	9,51%	12,23%	■

### Status og utviklingstrekk

Vi har fortsatt en nedadgående trend på sykefraværet og er nå på 13,00 %. Både korttidsfravær og langtidsfravær er synkende. Det blir 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 4,49 - 21,95 %. Det er stor forskjell på avdelingenes størrelse, derfor får vi så store utslag i fraværsprosent.

Fordelingen er som følger:

- 0-5 % 1 avdeling
- 5-10 %: 3 avdelinger
- 10-15 %: 7 avdelinger
- 15-20 %: 3 avdelinger
- 20-25 %: 1 avdeling

3 av avdelingene har arbeidsmiljøutfordringer som virker inn på sykefraværet. Disse avdelingene har tett oppfølging av både enhetsleder og overordnet HMS-gruppe, NAV arbeidslivssenter (HelseArbeid) samt nærværsgruppa, i tillegg til avdelingens HMS-gruppe og avdelingsleders arbeid.

For øvrig har vi mange ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Det er svært forståelig at flere avdelinger melder om at ansatte er slitne og at det er årsak til fraværet. Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er hovedårsak til det aller meste av overtidsbruk og slitasje. Den siste måneden har vi også fått en spesielt krevende arbeidssituasjon i en bolig, som har krev omfattende tiltak og særlig fokus fra flere nivå.

### Tiltak for å bedre nærvær

Overordnet HMS-gruppe har fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging.

Enheten har fått mulighet til å delta på HelseArbeid, i regi av NAV Arbeidslivssenter. To avdelinger er valgt ut, basert på sykefraværsstatistikk, resultat av 10-faktorundersøkelsen og en helhetlig vurdering. Tiltakene starter i disse dager.

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

Enhetsleder bruker avdelingsmøtene aktivt som arena for involvering og styrking av avdelingsledere, for å gi eierskap til endringsprosesser og kunne være gode veiledere og støtte for personalet. Vi ønsker blant annet å legge til rette for erfaringsutveksling av godt sykefraværsarbeid i enheten gjennom avdelingsledermøtene våre. I oktober hadde vi sykefraværsrutiner og -praksis som tema i avdelingsledermøte. Den 7. desember kommer personalseksjonen til avdelingsledermøtet for å snakke om de vanskelige og sammensatte oppfølgingssakene.

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, da avdelingslederne synes dette tiltaket er positivt.

## 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, selv om vi nok ikke vil nå det målet i 2022,

De siste 3 månedene ser vi en god nedgang i enhetens sykefravær, og vi har tro på at utviklingen fortsetter, som et resultat av avdelingenes innsats på dette feltet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	166 198	177 438	155 794	21 644	190 057
Driftsutgifter	28 026	37 398	2 922	34 477	3 481
SUM DRIFTSUTGIFTER	194 224	214 836	158 716	56 120	193 538
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 340	-2 476	-1 465	-1 011	-35 758
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-8 451	-8 597	-5 727	-2 870	-6 872
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 791	-11 073	-7 192	-3 881	-42 630
NETTO DRIFTSUTGIFTER	183 433	203 764	151 524	52 240	150 908

## Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2022:

Art	Betegnelse	Merforbruk 10.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	2 431	2 900	12 årsverk i vikarpool finansiert via refusjoner, 5150 + sosiale kostnader. Lønnsoppgjør 2022.
	Tillegg (helligdag)	1 438	1 744	Merforbruk pga. høye fastlønnkostnader.
	Sykevikar	5 636	6 763	Behov for innleie ved sykdom.
	Ferievikar	1 978	2 000	Underfinansiert, hovedutgifter på sommer, obs: periodisering.
	Ekstrahjelp	4 813	5 775	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift. smitte og kohorter.
	Overtid	6 056	7 267	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaavtale om kompensering 200 % og 300 %.
	Arb.giveravgift	1 601	1 920	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett.
11	Intern husleie	308	1 500	Underfinansiert.
13	Kjøp fra andre (priv.)	16 442	18 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner.
14	Budsjettjusteringer	18 151	21 782	Planlagt nedtrekk i 2022, som ikke har latt seg gjennomføre.
17	Refusjon fra staten	0	-10 600	Økte refusjoner, toppfinansieringsordningen.
	Holde igjen på innkjøp etc.	0	-5 000	Vi holder igjen på alt av innkjøp.
	Refusjoner Kvisvik	-2 823	0	
	Ref. Helseforetak	-144	-144	Personell følger brukere på sykehus.
	Ref. koronakostnader	-2 700	-2 700	Refusjoner fra staten på utlegg ifm korona.
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	-3 442	-3 000	Refusjoner finansierer 12 årsverk i vikarpool 6,873 mill. kroner.
	Budsjettjustering pensjon	0	-6 211	Ikke i regnskapsrapport.
	Innsparing Smørsoppen		-700	Gradvis nedbemanning er startet. Tilsvare ca.1 årsverk i helårseffekt for 2022.
	<b>Totalt</b>	<b>52 370</b>	<b>41 796</b>	

\*tall i hele 1000

Anslag for merforbruk i enheten i 2022 er på 41,8 mill. kroner.

Det er imidlertid svært usikkert om enheten klarer det planlagte innsparingstiltaket på 5 mill. kroner som et generelt kutt. Vi har den siste måneden måtte anskaffe vikarer fra byrå, for å lette overtidssbyrden for faste mannskaper og sikre kompetanse i enheten. Vi velger også å kjøpe tjenester for 3 måneder for en ressurskrevende bruker. Vi har ikke fått kostnadsoverslag ennå, men dette vil beløpe seg til om lag 1 mill. kroner pr/mnd. Her vil vi få refusjoner for 80 % av 1:1 -tid hos bruker. Kostnadene og refusjonene for dette tiltaket er lagt inn i årsprognosen.

## 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 justering for deflator: -6,9 mill. kroner.

## Tiltak og konsekvenser

Vi har kartlagt enhetens fremtidige behov, jf. verbalforslag ifm. budsjett- og økonomiplan for 2022-2025. Hovedkonklusjonen vedrørende økonomi er at det reelle driftsnivået vårt er helt i tråd med landsgjennomsnittet. Det vil si at dagens budsjetttrammer er urealistiske for enheten, når vi har et forventet et merforbruk på over 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 forvaltning, helse og omsorg 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. Økt fokus på avd. leders ansvar ift. utmåling på lavest mulig nivå ved kartlegging og evaluering av vedtak er også sentralt.
- 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.

Enheten jobber knallhard med rekruttering, og har fått ansatt noen nye, samtidig som andre igjen har sagt opp.

Konkrete innsparingsforslag det jobbes med:

- Gradvis avvikling av bokollektivet i Smørsoppen, reduksjon i hjemler.
- Vurdere å "insource" tjenester kjøpt av private. Ikke mye å hente pga. toppfinansieringsordningen, og det krever ytterligere rekruttering. Men vi må se på muligheten.
- Oppfølging av refusjoner fra avd. Kvisvik.
- Avviklet husleie ved et privat BPA-tiltak (kroner 70 000/år).
- Ny gjennomgang av enkelte, større tjenestevedtak.
- Vurdere organisere spl/vpl i team.
- Fokus på å ta ned mest mulig overtid.
- Økonomiseksjonen har gjennomført en gjennomgang av budsjett og regnskap med alle 12 avdelingsledere, for å styrke forståelsen av egen budsjett- og økonomistyring. Dette ble rapportert som svært nyttig.
- Ledertrekanten gjennomgås på avdelingsledermøte, med vekt på økonomidelen.
- Det jobbes med flere tilnærminger for å kunne etablere studieplasser for praksiskandidater. Økt andel helsepersonell vil redusere noe behov for overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi har gjort en gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes vedtaksfestede behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimal utnyttelse av personalressursene. Vi har kommet fram til et resultat med marginale turnuser, hvor det er behov for innleie av personell ved første fravær. Vi håpet gjennom denne kartleggingen å identifisere hjemler som kunne trekkes ut og samles i en overordnet vikarpool og/eller spares inn, men ser at for å ivareta et minimum av tjenester, må også alle vikarpoolhjemlene inngå i grunnbemanning, Og i tillegg er det behov for en styrking av avdelingene med totalt 13,5 årsverk.
- Vi har derfor ikke grunnlag for å legge andre hjemler i en vikarpool, enn de stillingsprosentene enkelte ansatte blir tilkjent etter å ha sendt inn krav om fast ansettelse. Disse må imidlertid også finansieres fortløpende, men blir tildelt på tvers av avdelinger i vakanser eller i langvarige sykefravær.
- Vi er i slutfasen av å skissere et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av støttekontaktressurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de 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. Noe er allerede implementert, men vi ser et større potensial. Det er 41 personer i enheten som gjennomfører Velferdsteknologiens ABC. Vi håper velferdsteknologi vil gi mindre behov for overtid og derigjennom en innsparing totalt sett, men det er vanskelig å tallfeste dette i dag. For å lykkes må det etableres et system for velferdsteknologi for helse og omsorg, på overordnet nivå. Det må være implementert når kurset er ferdig til jul. Det er uheldig for enheten å etablere et eget system. Vi må inngå i en helhetlig ordning.
- Enheten er aktiv i å søke på tilskuddordninger som kan være med å avlaste driften.

#### **Budsjettjustering**

- Fjerne forventet innsparingspost på 21,7 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 utviklingssentral for friskliv og mestring
  - ergo- og fysioterapitjenester for voksne
  - fysioterapeuter med driftsavtale
  - miljøarbeidertjeneste
  - hjelpemiddelformidling og transport
- Responssenter

Helsehuset er et kommunalt kompetansesenter og leverer tjenester som understøtter innbyggernes evne til hverdagsmestring og selvstendighet, akuttmedisinske tjenester, samt tjenester ved livets slutt. Responssenteret er stedet som tar imot og svarer på varsler fra digitale og 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.
Oktober 2022	2,02%	2,13%	4,15%	4,11%	4,9%	9,01%	
Oktober 2021	2,92%	4,64%	7,55%	2,82%	7,39%	10,21%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 4,15 % i oktober og et samlet fravær på 9,01 % hittil i 2022.

### 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.
- Oppstart av læringsverksted for enhetens ledere i samarbeid med nærværgruppen.

### Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	85 834	71 342	74 992	-3 650	88 382
Driftsutgifter	45 199	27 759	8 463	19 295	10 792
SUM DRIFTSUTGIFTER	131 032	99 101	83 455	15 646	99 174
Brukerbetalinger og andre inntekter	-21 471	-8 910	-21 416	12 506	-24 556
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 959	-2 685	0	-2 685	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-24 429	-11 595	-21 416	9 821	-24 556
NETTO DRIFTSUTGIFTER	106 603	87 506	62 039	25 467	74 618

### Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk så langt er på 2,8 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 kroner 1 086 626 per 31.10.2022.

### 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. Merforbruk per oktober på ekstra senger ca. 3,25 mill. kroner.

- Ressurskrevende brukere.
- Rekrutteringsutfordringer av sykepleiere i døgndrift (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer).
- Underfinansiering av støttetjenester (fastlønn og bilutgifter).
- Feilbudsjettering av Responssenter (fastlønn og sykevikar).

### 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 tjenesteområder i enheten. Det jobbes med rekruttering av sykepleiere i døgndrift og 3 nye starter i oktober-desember.

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

Rammeområdet/enheten er nyetablert og under oppbygning. Enheten ledes av kommuneoverlegen.



Rammeområdet omfatter:

- Legetjenester administrasjon
- Kristiansund og omegn legevakt
- Miljørettet helsevern
- Fastlegeordningen
- Turnuslege (LIS1) -ordningen
- Akuttmedisinsk nødsentral (AMK)
- Kommunale legestillinger
- Kommunepsykologene

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

*Enhetsleder starter 1.11.2022 og første rapportering med kommentarer kommer i november-rapporten.*

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	2,27%	0%	2,27%	3,55%	4,75%	8,3%	
Oktober 2021	1,02%	0%	1,02%	0,83%	0,99%	1,81%	

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	13 122	11 684	1 438	14 176
Driftsutgifter	0	23 645	30 442	-6 797	34 388
SUM DRIFTSUTGIFTER	0	36 767	42 126	-5 359	48 565
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-7 444	-4 763	-2 681	-5 716
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	-19	0	-19	0
SUM DRIFTSINNEKTER	0	-7 463	-4 763	-2 700	-5 716
NETTO DRIFTSUTGIFTER	0	29 304	37 363	-8 059	42 849

# TEKNISK OG KULTUR

## Kommunalsjefens kommentar

Perioden har igjen vært preget av et noe krevende budsjettarbeid.

Sektoren jobber på tvers av enhetene med kommunen sine store investeringsprosjekter. Brannstasjonsprosjektet forbereder underlag for en anbudskonkurranse. Barneskoleprosjektet har valgt konsept og reguleringsarbeidet pågår. Prosjektet skal koordineres med Bypakken, og det søkes etter synergier for å få en optimal trafikkløsning i forbindelse med barneskolene.

På driftssiden jobbes det godt i hele sektoren, og det er flere nyansatte som begynner å komme godt inn i arbeidsoppgavene sine.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,2%	2,4%	3,6%	3,03%	5,41%	8,44%	●
Oktober 2021	2,38%	5,83%	8,21%	2,12%	6,09%	8,21%	●

Gjennomsnitt i sektoren på både korttidsfravær og langtidsfravær er på et akseptabelt nivå. Vi registrerer at langtidsfravær nærmer seg måltallet på 8,5 %, men er lavere enn dette. Sektorens ledergruppe diskuterer i enhetsledermøtet gode tiltak for å redusere sykefraværet, og lærer av hverandre.

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

Drifts- og vedlikeholdsavdelingen mottok tidligere i år arbeidsmiljøprisen for 2022 i Møre og Romsdal, mye basert på sitt arbeid rundt psykososialt miljø, arbeidsglede og tilstedeværelse på jobb. Avdelingen har samlet sine erfaringer i et foredrag som andre enheter/avdelinger kan booke, nettopp for å dele de tiltakene og holdningene de har sett fungerer for å redusere sykefravær.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Awik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	171 601	170 698	167 260	3 437	203 822
Driftsutgifter	98 631	131 192	132 533	-1 341	156 240
SUM DRIFTSUTGIFTER	270 231	301 890	299 793	2 097	360 062
Brukerbetalinger og andre inntekter	-179 069	-223 519	-202 715	-20 804	-247 228
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-5 885	-6 081	-410	-5 671	-492
SUM DRIFTSINNTEKTER	-186 330	-231 667	-203 125	-28 542	-247 720
NETTO DRIFTSUTGIFTER	83 901	70 223	96 668	-26 445	112 342

Teknisk sektor forventer et lite merforbruk ved årsslutt slik tallene foreligger nå. Hos Eiendomsdrift er situasjonen noe uforutsigbar da det er mye tomgangsleie og uforutsette utgifter som kan komme inn.

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.
Oktober 2022	0,84%	6,33%	7,18%	3,03%	9,07%	12,1%	■
Oktober 2021	1,6%	9,21%	10,81%	2,94%	6,79%	9,73%	■

### Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt lavere sykefravær for oktober enn samme periode i fjor. Men totalt ligger sykefraværet i 2022 en god del over fraværet i 2021, og både korttids- og langtidsfraværet er høyere. Dette er ikke knyttet til arbeidsplassen, og deler av det dreier seg om personer som er på vei tilbake etter lengre sykemelding.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	31 249	30 725	30 267	458	36 999
Driftsutgifter	29 045	70 484	32 255	38 229	35 733
SUM DRIFTSUTGIFTER	60 294	101 209	62 522	38 687	72 732
Brukerbetalinger og andre inntekter	-25 524	-61 928	-24 484	-37 444	-31 273
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 193	-1 477	0	-1 477	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-26 797	-63 406	-24 484	-38 922	-31 273
NETTO DRIFTSUTGIFTER	33 497	37 804	38 038	-235	41 459

### Resultat og årsprognose

Kulturenheten som helhet har et merforbruk på knappe kroner 500 000 for lønn og sosiale utgifter ved utgangen av oktober.

Periodisering av utgifter og inntekter gjør at enheten rapporterer om merforbruk, men uten endringer forventes det å gå i balanse ved årsslutt. Vakanser og eksterne budsjetttilskudd er i hovedsak grunnen til forventet balanse.

### Avvik

- Atlanten idrettspark har utestående inntekt på omtrent 1 mill. kroner per ultimo oktober.
- Servicer ifm. isbanen er gjennomført og utgjør kroner 550 000. Ny avtale gjør at vi forventer kostnaden refundert.
- Kroner 90 000 er benyttet til fri inngang i Atlanterhavsbadet for ukrainske flyktninger. Dette ble vedtatt i kriseledelsen, men midlene er ikke tilført rammen.

- Det er utbetalt kroner 173 000 av totalt 700 000 til reparasjon av Freikollheisen. Disse midlene er ikke øremerket i/tilført rammen.
- Rammen er ikke tilført kroner 400 000 til sommerskole som bystyret bevilget i sak 20/22 av 07.04.2022 «Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022». Midlene er brukt.
- Det anslås et tap på kroner 80 000 for leieinntekter fra dansesalene i det gamle biblioteket i Knut Siems gt. ifm. feil regulering av lokalene.
- Ved årets slutt skal ubrukte tilskuddsmidler knytt til Fritidskortet tilbakebetales.

**Tiltak og konsekvenser**

Følge opp usikkerhetsselementer i driften og hente ut eksterne prosjektmidler.

# 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.
Oktober 2022	0,97%	1,3%	2,27%	3,39%	4,89%	8,28%	●
Oktober 2021	3,29%	3,3%	6,59%	2,49%	3,23%	5,73%	●

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet i oktober er noe lavere enn for september så utviklingen er positiv. Målet for KT er et sykefravær på under 5 %, og det vil vi nok ikke 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	51 145	51 213	50 618	594	61 754
Driftsutgifter	22 182	19 298	64 815	-45 517	77 778
SUM DRIFTSUTGIFTER	73 327	70 511	115 434	-44 923	139 532
Brukerbetalinger og andre inntekter	-81 883	-93 489	-103 740	10 251	-124 488
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-624	-1 581	-410	-1 171	-492
SUM DRIFTSINTEKTER	-82 517	-95 070	-104 150	9 080	-124 980
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-9 190	-24 559	11 284	-35 843	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, gatelyst, park og utenomhus og den største delen (ca. 90 %) som er finansiert via selvkost på VAF-ansvarene, vannforsyning, avløp og forurensning.

Vei, gatelyst, park og utenomhus:

Regnskapet viser at utgifter/inntekter er i rute. Midlene til vei/park er små ift. oppgaver og snitt i kommunegruppe 9. Det blir uansett nøktern drift videre for å holde driftsbudsjettet på vei og park innen rammen i 2022, og det er lite å gå på hvis det blir mye snø før nyttår.

Vann/avløp:

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

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

**Avvik**

Noe lavere inntekt på vann/avløp enn forventet. Skyldes sammenslåing av boenheter, som betyr mindre inntekter. På den positive siden får vi reduserte pensjonsutgifter. Strømutgiftene ser også foreløpig ut til å bli noe lavere enn budsjettet. I sum ser det ut til at driften holder seg innenfor akseptabel feilmargin, sett i forhold til fondsavsetninger.

**Tiltak og konsekvenser**

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført.

Eventuelle mindre negative avvik som kan oppstå på selvkost dekkes opp av fondsavsetning.

**Budsjettjustering**

Det er ikke behov for budsjettjustering for 2022.

# 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.
Oktober 2022	0,88%	1,91%	2,8%	3,19%	0,98%	4,17%	●
Oktober 2021	1,36%	0%	1,36%	1,29%	6,64%	7,93%	●

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten er meget lavt. Sykefraværet hittil i år ligger godt 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 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 491	13 017	14 248	-1 230	17 418
Driftsutgifter	1 693	2 112	548	1 564	653
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 184	15 129	14 795	334	18 071
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 166	-12 195	-10 132	-2 063	-13 009
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-671	-492	0	-492	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-13 837	-12 688	-10 132	-2 555	-13 009
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 346	2 442	4 663	-2 221	5 062

### Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 2,21 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 over det som er budsjettert. Avviket skulle imidlertid vært større. Grunnen til at dette ikke slår inn er at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,11 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,9 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 2,063 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden, spesielt på byggesak. For 2022 så ble det vedtatt nytt gebyrregulativ som skal bedre samsvaret mellom sakstype og tidsbruk. Enheten hadde håpet effekten av dette, det vil si lavere gebyrinntekter ville vist seg etter hvert inn i 2022.

Gebyrinntektene ved planavdelingen og oppmålingsavdelingen har ikke avvik.

### Tiltak og konsekvenser

Gebyrinntektene for byggesaker er høye. Bystyret vedtok den 1. september endring av byggesaksgebyrene. Endringen omfatter bla lavere gebyr for saker med flere dispensasjoner og flere til tiltak på eiendommen.

### Budsjettjustering

Endringer av byggesaksgebyret vil medføre lavere byggesaksgebyr og inntekter.



# EIENDOMSDRIFT



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Oktober 2022	1,74%	1,34%	3,09%	2,74%	5,62%	8,36%	
Oktober 2021	2,04%	6,26%	8,3%	1,71%	8,15%	9,85%	

## Status og utviklingstrekk

Rapporten viser et fravær innenfor det akseptable og en positiv utvikling. Vi har noe langtidsfravær som ikke kan knyttes til arbeidsrelaterte forhold. Bekymringen er likevel press på de ansatte grunnet stor arbeidsmengde i forhold til bemanning. Nyrekruttering håper vi kan avhjelpe noe av dette.

## 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, hvor vi nå har en vellykket rekruttering med oppstart neste år. .

## 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. Viktig med noen felles tiltak, både på tvers av avdelinger og innad i avdelingene.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Awik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	49 688	48 927	47 562	1 366	57 627
Driftsutgifter	37 056	29 320	24 559	4 761	29 667
SUM DRIFTSUTGIFTER	86 744	78 247	72 120	6 127	87 293
Brukerbetalinger og andre inntekter	-46 556	-44 900	-47 581	2 680	-56 786
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 624	-1 898	0	-1 898	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-50 466	-48 865	-47 581	-1 285	-56 786
NETTO DRIFTSUTGIFTER	36 278	29 382	24 540	4 842	30 507

## Resultat og årsprognose

Resultatet per oktober 2022 viser et merforbruk på 4,8 mill. kroner.

- I merforbruket ligger en uventet merkostnad i form av krav om tilbakebetaling til skatteetaten i form for mye mva-kompensasjon fra 2019. Dette utgjør kroner 625 000 av merforbruket.
- Vi venter forsikringsoppgjør på ca. kroner 855 000 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 1,4 mill. kroner som tilskrives koronarelaterte kostnader. Dette inkluderer både lønn og noe utstyr.
- I tillegg er det kostnader knyttet til Campustomten på kroner 335 000 som vi ikke har dekning for, men forventes tilbakeført fra salgssummen av tomten.
- Kostnader knyttet til Normoria som skal viderefaktureres, ca. kroner 60 000.
- Prosjektledertimer slår ikke til som budsjettert, fordi vi ikke har nok fakturerbare timer. Det skyldes manglende prosjektlederkapasitet i kombinasjon med sykefravær.

- Tomgangsleie, har per nå et merforbruk på 1,88 mill. kroner.
- Viderefakturering Kirkelig fellesråd, kroner 230 000.

Tar vi med det som antas som sikker dekning (forsikringsoppgjør og andre utlegg), har vi et reelt merforbruk på ca 1,9 mill. kroner, forutsatt at ED får dekt koronarelaterte kostnader. Vi vil dra med oss et merforbruk hele veien med de gitte rammene vi har per nå. Vanskelig å gi ett presist tall på forventet merforbruk, men ut fra situasjonen nå må det antas å ligge nærmere 3 millioner.

### **Avvik**

Vi har noe tomgangsleie som virker inn, ca. 1,9 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 i tillegg til den faktiske inntektssvikten i forhold til budsjettert leieinntekt.

### **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. Vi har ikke lyktes med å få fremdrift på denne oppgraderingsprosessen på grunn av knapphet på interne håndverkere, og ikke minst ressurser til å følge opp eksterne innleide foretak.

### **Budsjettjustering**

Det er godkjent budsjettjustering i bystyremøte 16.6, som er innarbeidet i rapporteringen. Enheten er tilført midler for merkostnader materialforbruk, drift av Sommero, og økte kostnader forsikring, til sammen 1,458 mill. kroner.

# 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.
Oktober 2022	0,88%	2,79%	3,67%	2,97%	3,42%	6,38%	●
Oktober 2021	2,86%	9,25%	12,11%	1,77%	5,49%	7,26%	●

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes sykdom og følges opp etter gjeldende regler. Intet fravær er relatert til arbeidsmiljø eller andre forhold på arbeidsplassen. Vi vet at sykefraværet vil stige noe utover i år. Dette skyldes av vi har flere som er langtidssykemeldt, hvor tilrettelegging av arbeidsoppgaver ikke er gjennomførbart.

### Tiltak for å bedre nærværet

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

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging på arbeidsplassen med lettelse i tjenesten benyttes som aktivt tiltak for å øke nærværet. Fysiske arbeidsforhold er begrensende for mulighet til tilrettelegging. Fysisk utforming av arbeidsplassen kan muligens være medvirkende for noe sykefravær og begrensende for tilretteleggingsmuligheten.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 Oktober	Regnskap 2022 Oktober	Budsjett 2022 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	26 027	26 816	24 565	2 250	30 024
Driftsutgifter	8 655	9 977	10 356	-379	12 409
SUM DRIFTSUTGIFTER	34 683	36 793	34 921	1 872	42 434
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11 940	-11 006	-16 778	5 772	-21 672
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-773	-632	0	-632	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-12 713	-11 638	-16 778	5 140	-21 672
NETTO DRIFTSUTGIFTER	21 969	25 155	18 143	7 012	20 762

### Resultat og årsprognose

Enheten vil ha tilnærmet balanse ved årsslutt. Innkjøpsstopp/kontroll er innført.

#### Avvik

6501 Utrykningsstyrken: Har hatt et høyt forbruk både på lønn og utgiftssiden generelt. Uforutsette utgifter på utstyr og høyt vikarbehov/overtid for å opprettholde minimumsberedskap har belastet utgiftssiden tungt og forventet nedgang i oktober kom ikke. Dette skyldes økt behov for vikarer jf. dimensjoneringsforskriftens minimumskrav. Noe lav inntekt som skyldes periodiseringer, og føring av inntekt fra samarbeidende kommuner og vil korrigeres innen utgangen av året. Et etterslep på fakturering vil også være med å korrigere årsresultatet i riktig retning. Det arbeides mot balanse ved årsslutt. Innkjøpsstopp er innført. Kun utgifter knyttet mot opprettholdelsen av tilstrekkelig beredskap vil bli akseptert.

6503 Feiing/forebyggende: Balanse ved utgangen av året. Tiltak ikke nødvendig. Over/underskuddsfond benyttes for å oppnå balanse.

6504 Interkommunalt oljevern Nordmøre: Inntekt ikke ført. Balanse ved utgangen av året. Tiltak ikke nødvendig. Over/underskuddsfond benyttes for å oppnå balanse.