



Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Månedsrapport

Oktober 2021



Innholdsfortegnelse

Rådmannens kommentar	4
Partssamarbeid.....	4
Hovedverneombudets kommentar	6
VIRKSOMHETSSTYRING.....	7
Styringssystemet	7
Plansystemet.....	8
Prioriterte planoppgaver	8
Øvrige planoppgaver.....	10
Statlige tilsyn	11
Egenkontroll	14
Regnskapsrevisjoner	14
Politiske saker og vedtak	14
Internkontroll	19
Læring og forbedring	20
Interne revisjoner	20
Ledelsens gjennomgang.....	21
Undersøkelser.....	21
MENNESKELIGE RESSURSER	23
Sykefravær.....	23
ØKONOMI	24
Resultat per rammeområde.....	24
Rammeforutsetninger	25
POLITIKK OG ADMINISTRASJON	27
Kommunalsjefens kommentar	27
Sykefravær	27
Økonomi - drift	27
POLITISK STYRING	28
SENTRALADMINISTRASJON	28
Rådmannens kontor.....	29
Personalseksjon.....	29
Ikt	30
Økonomiseksjon	31
Servicetorg.....	32
FELLES AVSETNINGER	33
EKSTERNE ENHETER	33

OPPVEKST	34
Kommunalsjefens kommentar	34
Sykefravær	34
Økonomi - drift.....	34
PP-TJENESTEN	36
GRUNNSKOLER	37
Grunnskole felles	37
Allanengen barneskole	37
Dalabrekka barneskole	40
Rensvik barneskole.....	41
Dale barneskole	42
Frei barneskole	43
Gomalandet barneskole	43
Innlandet barneskole	45
Nordlandet barneskole.....	46
Atlanten ungdomsskole	47
Frei ungdomsskole	48
Nordlandet ungdomsskole.....	49
Voksenopplæring.....	50
BARNEHAGER.....	51
BARN - FAMILIE - HELSE	53
HELSE OG OMSORG.....	55
Kommunalsjefens kommentar	55
Sykefravær	55
Økonomi - drift.....	55
FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG.....	56
Tildeling og koordinering	56
Helse og omsorg felles	57
Responscenter	58
SYKEHJEM	59
HJEMMETJENESTER.....	60
PSYKISK HELSE OG RUS	63
VELFERD.....	64
BO OG HABILITERING	65
STORHAUGEN HELSEHUS.....	67
TEKNISK OG KULTUR	69
Kommunalsjefens kommentar	69
Sykefravær	69
Økonomi - drift.....	69
KULTUR.....	70
KOMMUNALTEKNIKK	71
PLAN OG BYGGESAK	73
EIENDOMSDRIFT.....	74
BRANN OG REDNING	75

Rådmannens kommentar

Da er neste års økonomiplan og handlingsprogram sendt inn for politisk behandling. Administrasjonens jobb er på ingen måte slutført med det. Vi vil være tilgjengelige og på tilbudssiden for å gjøre de avklaringer politisk ledelse trenger for å treffe gode vedtak. Etter at budsjettet er vedtatt må vi gjøre nødvendige korrigeringer så vi går inn i 2022 med riktige budsjetter og med de politisk vedtatte ressursene på riktig tjenestested.

Personalavdelingen har jobbet utrettelig med lokale lønnsforhandlinger siden før sommeren og sluttførte disse i oktober. Det ble et godt oppgjør i kommunal sektor i år, nok som en reaksjon på at fjoråret var sparsommelig.

Månedssrapporten utvides stadig og det vil settes ned ett par møter i løpet av de neste månedene for å se på innholdet og omfanget av denne rapporteringen. Kvalitet er viktigere enn kvantitet, i all den tid våre folkevalgte må lese hundrevis av sider før hvert møte.

I slutten av oktober merket vi en gryende økning i antallet koronasmittede på landsbasis. I Kristiansund har vi fortsatt vært heldige, men er i skrivende stund på et høyere smittetrykk enn noen gang tidligere i pandemien. Jeg vil derfor ta pandemihåndteringen tilbake til kriseledelsen og ut av det driftskonseptet som er etablert i forhold til videre håndtering. Spesielt om den negative trenden fortsetter. Heldigvis har ny regjering signalisert at videre koronarefusjoner også vil finne sted for vintersesongen 2022, selv om denne ble noe mer diffus i regjeringens tilleggsproposisjon enn den var formulert i statsbudsjettet.

Økonomisk er vi fortsatt noe usikre ved inngangen til høsten. Regnskapsmessig rapporteres et merforbruk langt over det vi forventer. Det jobbes derfor hardt og målrettet i flere enheter nå for å få kontroll på situasjonen til årsavslutningen.

I månedsskiftet kom Olaug Haugen som er ny kommunalsjef for oppvekst, og Wenche Mostuen Eikeset er tiltrådt som økonomisjef. Dette gleder vi oss til og toppledergruppen, som har gått med begrensede ressurser siden før sommeren vil endelig være intakt igjen.

Behandlingen av investeringsbudsjettet, og de driftsmessige konsekvensene blir spennende i årets budsjettbehandling. Vi kan stå foran Kristiansunds nye gullalder, med Campus, kulturhuset Normoria og høy aktivitet rundt våre eksisterende og nye næringsarealer. Tiden mellom hver positive næringslivsartikkel i Tidens Krav blir bare kortere og kortere. Det lover godt for vårt samfunn.

Partssamarbeid

Grunnleggende prinsipper

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: 16.03.2021, utsatt til [11.05.2021](#).

Etter arbeidsmiljøloven (aml) kap. 7 skal arbeidsgiver opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Sist møte i AMU: [25.06.2021](#).

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

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 22.06.2021.
3. Akanutvalget. Sist møte i Akanutvalget 23.06.2021.

Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

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

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning.

Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting. Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

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

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

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

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

Tiltak:

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

Tillitsvalgtordningen

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

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

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

Tiltak:

1. Rådmann har satt ned et partssammensatt utvalg for å a) synliggjøre dagens praksis b) reflektere over om dagens praksis er hensiktsmessig og i tråd med Hovedavtalen og c) fastsette ny praksis for tillitsvalgtordningen i Kristiansund kommune. Saken ble drøftet på kommunenivå den 25.01.2021.
2. Rådmann m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 27.10.2021.
3. I tillegg gjennomfører rådmann m/ledergruppe informasjons- og drøftingsmøter iht. årshjulet. Sist møte ble gjennomført 18.08.2021 og handlet om støttekontaktordningen.
4. Det er lokale forhandlinger i kap. 4, 5 og 3 i år. I august er det blitt gjennomført flere drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver: 17.08, 18.08 og 26.08.

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

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

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

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

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

Tiltak for å holde seg faglig oppdatert:

- Arbeidsmiljøgruppen deltar på Fagfokus [Arbeidsmiljøkonferansen 18. og 19. oktober](#).
- Konferanse for hovedverneombud i Møre og Romsdal 23. og 24.11.2021.

Hovedverneombudets kommentar

I oktober har det vært mange møtepunkt mellom verneombud og hovedverneombud. Gjennom åtte gruppeveiledninger, og 18 direkteveiledninger har verneombud i kommunen reflektert over sin rolle knyttet til ulike tema og situasjoner. Graden av kontakt i oktober gjenspeiler en normal måned for vernetjenesten, og forteller oss noe om hvilke forutsetninger vi har for å oppnå en lik praksis internt med god forståelse av mandat og rolle.

I oktober har hovedverneombudet utforsket muligheten til å se effekten av et aktivt verneombud med god forståelse av sitt verv. Det letes etter effekten i hendelser eller situasjoner hvor verneombudets utførelse av vervet har vært avgjørende for å avverge en uønsket hendelse/utvikling, eller ved forbedringsarbeid som har ført til en positiv utvikling i arbeidsmiljøet. Dette er et spennende arbeid, og innsikten synliggjør hvor viktig verneombudets bidrag er inn i det systematiske HMS-arbeidet.

Fokuset på 10-faktor har fulgt oss siden første opplæringsrunde i april/mai. Prosessen har flere faser, og det er til enhver tid behov for å gi verneombud den kunnskapen de trenger for å kunne etterspørre elementer fra de ulike fasene ved sitt verneområde. I oktober gir verneombudene tilbakemeldinger som forteller oss at kvaliteten på arbeidet med 10-faktors siste fase er svært sprikende i organisasjonen. Sammen kan vi benytte denne innsikten til å forske på hvilke suksessfaktorer som vil bidra til forbedring ved neste gjennomføring av undersøkelsens tre faser.

VIRKSOMHETSSTYRING

Virksomhetsstyring omfatter både styring, ledelse og kontroll og skjer gjennom gjentakende prosesser for planlegging, gjennomføring, oppfølging og forbedring (PUFF).

Internkontroll og kvalitetsarbeid er en integrert del av virksomhetsstyringen.

Stratsys er kommunens elektroniske virksomhetsstyringssystem.

Virksomhetsstyringen skal ivareta:

- måloppnåelse og resultater
- risikoreduksjon gjennom styrket internkontroll
- systematisk utviklings- og forbedringsarbeid



Styringssystemet

Styringssystemet er rådmannens verktøy for å sammenstille nødvendig styringsinformasjon om aktiviteter, resultater og ressursbruk for å sikre at kommunen oppnår fastsatte mål innenfor tildelte rammer.

Styringsinformasjon hentes fra:

- plansystemet
- fag- og forsystemer
- analyseverktøy og sensordata
- nasjonale informasjonssystemer
- tilsyn og revisjoner
- medarbeider-, bruker- og innbyggerundersøkelser
- interne og eksterne henvendelser og forbedringsforslag

Oppfølging skjer i systemet ved hjelp av ulike styringsmodeller, analyser av data og rapportering.

Status:

Stratsys er blitt oppdatert i henhold til organisatoriske endringer i perioden. Nødvendig opplæring til ledere, saksbehandlere og forfattere er gitt fortløpende, og månedlig oppfølgingsmøte med superbrukere er gjennomført.

3 planer, handlingsprogram og ulike periodiske rapporter er ferdigstilt via systemet i løpet av perioden.

Styringsmodeller for vedtaksoppfølging er ferdig utviklet:

- Modellen for oppfølging av verbalforslag er satt i produksjon.
- Modellen som omhandler andre vedtak fattet i formannskap og bystyre vil bli tatt i bruk så snart integrasjonen mellom P360 og Stratsys er ferdig testet. Testingen er forsinket som følge av nødvendige omprioriteringer hos AUDI (avdeling for utvikling og digital innovasjon).
- Vedtaksoppfølgingen vil bli tilgjengelig for kommunens innbyggere på vår hjemmeside.

Arbeidet med å klargjøre U4SSC for rapportering ute i organisasjonen pågår.

Utvikling av modellen for mål- og resultatstyring pågår. Arbeidet er omfattende og det vil ta tid før vi kan ta modellen i bruk. Kartlegging av "rød tråd" i planverk pågår parallelt. Den røde tråden er sentral i utviklingen av modellen.

Utvikling av 10-FAKTOR som måleindikator pågår.

Arbeidet med å klargjøre metode og innhold knyttet til rapportering av ledelsens gjennomgang via Stratsys pågår.

Ny styringsmodell for store investeringer er under utvikling.

Egen styringsmodell for oppfølging av eierskap vurderes innført. Avventer tilbud fra leverandør.

Tiltak:

- Tilpasse og ta i bruk webpublisering.
- Innføre rapportering av aktiviteter og forbedringsarbeid knyttet til 10-FAKTOR.
- Oppfølging av pågående oppgaver.
- Utvikling av nye modeller og løsninger.

Plansystemet

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer. Kommunens Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

Status:

Planer i henhold til planstrategien har flere planer som er vedtatt og avsluttet, men fortsatt er 3 planer forsinket, grunnet mangel på ressurser og høyt arbeidspress. De andre planene følger vedtatt fremdriftsplan. Under øvrige planer er 3 planer meldt forsinket.



Tiltak:

- Presentert og gjennomgått samfunnsdelen for saksbehandlere, ledere og andre i organisasjonen.
- Plakat som viser våre satsingsområder (byer), lokale bærekraftsmål og dimensjoner er delt ut til alle kommunens enheter og avdelinger.
- Veiledet og bidratt med tekst inn i ulike planer.
- Gjennomført workshop i forbindelse med oppstart av olje- og energiplan. Næringskonsulenten fortsetter arbeidet med temaplanen.
- Avholde oppstarts- og oppfølgingsmøter med planeiere og forfattere for å sikre at planene utarbeides i henhold til ny prosedyre og mal, slik at den "røde tråden" i kommunens planverk ivaretas. Dette er en løpende prosess.




Prioriterte planoppgaver

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














Kommuneplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2022-12-31	Plan og byggesak Christanse Reitan Yttervik	 Pågår Saksdokumenter sendt til ny politisk behandling, forventes behandlet og lagt ut på ny høringsperiode før årsskiftet. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-15	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet Samfunnsplanen vedtatt med tilleggforslag i bystyret 15.12.2020.


Kommunedelplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030	Ny 2017-11-23 2021-11-18	Rådmannens kontor Anett Hauknes	 Avsluttet Helhetlig helse- og omsorgsplan vedtatt i bystyret 7.10. 2021.
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum	Revisjon 2013-03-02 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	 Avsluttet Vedtatt i bystyret 26.8.21.
Kommunedelplan for kultur 2021-2030	Ny 2020-03-01 2021-12-31	Kultur Stein Åge Sørlie	 Pågår Tekstutkast til ny kommunedelplan for kultur er under arbeid. Vi jobber ellers med kartlegging og kunnskapsgrunnlag for kulturplanarbeidet og kommende temaplaner.

Temaplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Alkoholpolitisk bevilningsplan 2020-2024	Revisjon 2020-05-01 2020-10-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Avsluttet Ny politisk sak ble fremmet i bystyret 1.10.20. Bystyret har godkjent planen.
Bibliotekplan	Ny 2022-01-01 2022-10-01	Kultur Elisabeth Soleim	 Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31	Kultur Britt Engvig Hjelle	 Pågår Arbeidet pågår og forventes ferdigstilt des. 2021.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Ikke påbegynt
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-01-01 2021-03-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	 Forsinket Grunnet ingen ledige ingeniør-ressurser til å igangsette hovedplanen, utsettes oppstarten til januar 2022.
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-05-20	Kultur Tore Myrum (slettet)	 Avsluttet Godkjent i HSBK 13.04.21 og vedtatt i bystyret 20.05.21.
Kulturskoleplan	Ny 2022-01-01 2022-10-01	Kultur Thorstein Holgersen	 Ikke påbegynt
Kunstplan	Ny 2022-01-01 2022-10-01	Kultur Eigunn Stav Sætre	 Ikke påbegynt
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-08-27	Rådmannens kontor Bente Elshaug	 Avsluttet Planen ble vedtatt i bystyret 27.8.2020.
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2020-12-31	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Avsluttet Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2021-06-30	Rådmannens kontor Torbjørn K Sagen	 Forsinket ROS-analyse pågår. Denne danner grunnlaget for helhetlig beredskapsplan.
Språkspor	Revisjon 2022-01-01 2022-08-31	Rådmannens kontor Tove Johannessen	 Ikke påbegynt
Strategisk kompetanseplan 2016-2020	Revisjon 2020-06-01 2021-12-31	Personalseksjon Astri Sjøvik	 Forsinket Strategisk kompetanseplan er under revidering og justert forventet sluttdato er satt.







Andre

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2022-2025	Revisjon 2021-05-01 2021-12-16	Økonomiseksjon Wenche M. Eikeset	 Pågår Grunnlagsdokumenter utarbeidet, tre budsjettkonferanser avviklet og sak forberedes til politisk behandling.

Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

Temaplan

Plandokument	Planarbeid Start- og sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2022-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Dagens arbeidsgiverstrategi varer ut 2022. Grunnet stort arbeidspress utsettes arbeidet med revidering og prosessen starter opp igjen senest i begynnelsen av 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Lønnspolitisk plan	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Strategisk kompetanseutviklingsplan (2019-2022) og Lønnspolitisk plan skal sees under ett. Arbeidet er startet (mai 2020). Pga. av stort arbeidspress er det vanskelig for personalsjef (leder av gruppen) å holde oppsatt framdriftsplan. Prosjektet vurderes å være ferdig ila. 2021. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-03-31	Rådmannens kontor Kristin Heggelund	 Pågår Planen er under utarbeidelse. Har hatt workshop med OEU og planen skal diskuteres og ferdigstilles på neste møte i OEU den 25/11-21.
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2025-11-30	Kommunalteknikk Elin Kamsvåg	 Ikke påbegynt
Plan for plastnøytrale Kristiansund 2020-2024	Ny 2020-01-01 2022-01-31	Rådmannens kontor Joanne Haigh	 Forsinket Fokus for planen er endret til en Smart plasthåndteringsplan. Den ble sendt til Hovedutvalg for miljø, samferdsel og tekniske tjenester i oktober til etterretning. Planen skal utarbeides og bli formelt behandlet i februar 2022. Justert forventet sluttdato i henhold til dette.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2022-09-01 2023-11-30	Kommunalteknikk Martin Melland	 Ikke påbegynt

Statlige tilsyn

Staten fører tilsyn for å sikre at kommunen ivaretar innbyggernes rettssikkerhet og øvrige kommunale oppgaver i tråd med lover og forskrifter.




Status:

Det er 9 pågående tilsyn, hvorav 1 tilsyn er forsinket i påvente av dokumentasjon fra leverandør. Ingen tilsyn er blitt avsluttet denne perioden.



Tiltak:

- Pågående arbeid med å styrke internkontroll og dokumentasjon innen saksbehandling ved tildeling av helse- og omsorgstjenester.


Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Brann og redning Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	Kjell Inge Mathisen  Pågår Arbeidet følger fremdriftsplan.	PÅLEGG - Dokumentasjon av utbedrede forhold som sikrer tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2023-03-01	Kjell Inge Mathisen  Åpent Pågående arbeid. Forutsettes i orden 1. kvartal 2023, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen  Lukket




Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap






Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Tilfluktsrom - Ole Vigs gt 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Kjell Inge Mathisen  Forsinket Avventer funksjonstest.	PÅLEGG - Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2021-02-15	Torbjørn K Sagen  Åpent - frist overskredet Strømaggregat er satt i drift. Det er purret på utførelse av en funksjonstest av anlegget.

IKA Møre og Romsdal



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kristiansund kommune Protokoller og Personvernerklæringer 2020-04-16	Arne Ingebrigtsen  Pågår Det avventes fremdeles tilbakemelding/gjennomgan g etter at protokoller er sendt IKA MR.		

Norges vassdrags- og energidirektorat



Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR- 2011-10-28-1058) 2020-10-29	Kjell Inge Mathisen  Pågår NVE har innvilget søknad om utsettelse av frist til 01.05.22 for første delrapport om retting av gjenstående avvik.	AVVIK - Internkontrollsystemet oppfyller ikke formålet med å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av vassdragslovgivningen blir oppfylt. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes  Åpent Ny konsulent er i gang med retting av avvik sammen med vassdragsteknisk ansvarlig.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert (fra 2013). 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for damsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		Merknad - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes  Lukket

Mattilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Kommunalteknikk Drikkevannbasseng 2021-10-05	Kjell Inge Mathisen  Pågår Tilsynsrapport mottatt fra Mattilsynet 26.10.21, etter fysisk tilsyn på to av drikkevannsbassengene.	PÅLEGG - Oppdatering av ROS analyse og skriftliggjøring av prosedyrer og planer 2022-02-01	Eivind Raanes  Åpent Avviksbehandling igangsatt.

Statens jernbanetilsyn

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Teknisk og kultur Spesielle inspeksjoner, Freikollen anlegg taubane 2021-06-17	Kjell Inge Mathisen  Pågår Enheten jobber med å fremskaffe oppdatert dokumentasjon på spesielle inspeksjoner, og har dessuten innhentet pris på nye inspeksjoner som planlegges gjennomført høsten 2021. Mål om at anlegg skal være godkjent før eventuell sesong.	PÅLEGG - Vedtak om driftstans grunnet manglende dokumentasjon på spesielle inspeksjoner. 2021-09-30	Eigunn Stav Sætre  Åpent - frist overskredet Pga. utfordring med å få start på wire har ikke gjennomlysning blitt foretatt til planlagt tid, dette er nå ordnet og gjennomlysning bestilt på nytt.

Statsforvalteren

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
NAV Undersøking om tilgjengelighet til sosiale tjenester i NAV 2021-11-02	Siv Iren S. Andersson ● Ikke påbegynt		
Rådmannens kontor Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-01-01	Kjell Inge Mathisen ● Ikke påbegynt		
Kommunalteknikk Overordnet styring og planlegging innenfor avløp 2021-09-20	Kjell Inge Mathisen ▶ Pågår Tilsyn fra Statsforvalteren er gjennomført. Avventer tilsynsrapport.		
Rådmannens kontor Forvaltningskontroll - produksjonstilskudd 2021-05-04	Wenche M. Eikeset ▶ Pågår Slutt møte for tilsyn 29. oktober. Resultat for tilsynet blir oppdatert for november.		
Helse og omsorg Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson ▶ Pågår Forbedringsarbeidet gjennomføres i tråd med fremdriftsplan. Frist for tilbakemelding til Statsforvalter er 1.2.2022.	Avvik - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2021-09-30	Pauline Kondov 😊 Apent Pågående oppdatering av mal-verktøy og kommunens hjemmeside, samt opprettelse av digitalt søknadsskjema.
		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. 2021-09-30	Pauline Kondov 😊 Apent Pågående oppdatering av prosedyrer og interne rutiner knyttet til kartlegging og helhetsvurdering ved saksbehandling.
		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. 2021-09-30	Pauline Kondov 😊 Apent Pågående oppdatering av prosedyrer og rutiner for internkontroll knyttet til saksbehandling.

Andre

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
Rådmannens kontor Forvaltningskontroll - Nærings- og miljøtilskudd i skogbruket 2021-05-04	Wenche M. Eikeset ▶ Pågår Slutt møte for tilsyn 29. oktober. Resultat for tilsynet blir oppdatert for november.		

Egenkontroll


Egenkontroll er den kontrollen vi selv har ansvar for å utøve eller sørge for at blir utført for å sikre effektiv og riktig ressursbruk, og sikre tilliten innbyggerne har til kommunen.

Egenkontroll består av en rekke virkemidler og utøves av flere aktører. Samspillet mellom bystyre, rådmann, kontrollutvalg og revisjon er avgjørende for god egenkontroll:

- Bystyret har det overordnede kontroll- og tilsynsansvar for kommunens virksomhet.
- Kontrollutvalget er bystyrets kontroll- og tilsynsorgan. Utvalget fører løpende tilsyn med den kommunale forvaltningen på vegne av bystyret og påser at vi har en forsvarlig revisjonsordning, samt at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.
- Kommunerevisjonen gjennomfører forvaltningsrevisjon og regnskapsrevisjon, herunder forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen. Revisjonen kan også bistå kontrollutvalget i å utføre eierskapskontroll.
- Rådmannen er ansvarlig for at kommunen har internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Økonomiseksjon Etterlevelseskontroll - Etterlevelse/lojalitet til bruk av rammeavtaler.	Wenche M. Eikeset  Avsluttet Rapport ferdigstilt. Ingen manglende etterlevelse av lov, forskrift, egne reglementer eller vedtak i kommunen.		

Status:

Ingen pågående revisjoner. 1 ble avsluttet.

Tiltak:

- Det pågår løpende regnskapsrevisjon, herunder oppfølging av anbefalinger i kontrollrapporten fra revisjonen for regnskapsåret 2020. I tillegg pågår det planlegging av interimrevisjon og oppstart av revisjon av regnskapet 2021 sammen med revisor.
- Nye maler og avstemmingsskjemaer for regnskapsavslutningen i tillegg til at gjennomgang av aktivitetsliste for regnskapsavslutningen skal stadfestes.

Politiske saker og vedtak




Status:



Styringsmodellen for oppfølging av politiske vedtak er forsinket på grunn av nødvendige omprioriteringer hos AUDI. Ny mal for saksframlegg, som inneholder kommunens bærekraftsmål, er ferdigstilt og tatt i bruk.







Tiltak:



- Følge opp implementeringen av ny mal for saksframlegg.

Tabellen på neste side viser status for gjennomføringen av vedtatte verbalforslag.

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
<p>1. Skolestruktur.</p> <p>a. Ny barneskole til erstatning for Dalabrekka og Gomalandet skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2025. Rådmannen bes fremlegge en snarlig sak om alternative plasseringer og økonomiske konsekvenser ved lokalisering av ny barneskole, enten på Goma-tomta eller ved en omdisponering og ombygging knyttet til Atlanten ungdomsskole.</p> <p>b. Ny barneskole til erstatning for Bjerkelund og Rensvik skole prosjekteres og bygges, med sikte på innflytting/oppstart senest fra høsten 2026.</p>	<p> Pågår</p> <p>Estimert timebruk: 80 timer.</p> <p>Er i prosess i forbindelse med realisering av to nye barneskoler. Prosessen starter opp for fullt når ny kommunalsjef Oppvekst er på plass 1.11.2021. Kristiansund kommune er nødt til å tilpasse tilbudet i tråd med den demografiske utviklingen. Med færre elever følger mindre tilskudd. Rammebetingelser (elevfaktor, kompetansekrav til undervisningspersonell) reduserer handlingsrommet til den enkelte rektor. Kristiansund kommune må planlegge og organisere tilbudet på nye og mer tidsriktige måter. En strukturendring tvinger seg fram. Ny skolestruktur ble behandlet i bystyret 20.05.21.</p>	<p>Olaug Haugen Rådmannens kontor</p>
<p>2.Heltid/Deltid.</p> <p>a. Opprettelse av et trepartssamarbeid som skal se på en revidering av prinsippene for heltidskultur, Jf. innhold i HTA 2020-2022, som omhandler heltidskultur. Retningslinjer/prinsipper skal utarbeides med formål om å øke antall heltidsansatte. Det må utarbeides en milepælsplan med en tidsramme gjerne med en ramme på 5-8 år, lik Fredrikstad kommune sin modell.</p> <p>b. Heltidskultur. Viktigheten av at ansatte jobber heltid må forankres i alle ledd i kommune. Politisk, administrativt og blant de ansatte. HMS-gruppene på den enkelte enhet vil ha en viktig rolle i dette.</p> <p>c. Se på utlysningspraksis for heltidsstillinger. HTA sier at dette skal være drøftet innen 1. juni 2021. Alle nye stillinger lyses ut som 100%.</p> <p>d. Se på arbeidstidsordninger. Ansatte skal involveres i prosessene fra dag en.</p> <p>e. Arbeidstidsordningene som skal prøves ut, skal være helsefremmende.</p> <p>f. Utarbeidelse av et belønningssystem for å stimulere ansatte til å arbeide flere helgetimer.</p> <p>g. Se på mulighetene for kompetanseheving i tråd med de behov som til enhver tid trengs. Målsettingen med kompetanseheving må være å utvikle målrettede tiltak for å bidra til kompetansen vi trenger.</p>	<p> Forsinket</p> <p>Estimert timebruk: Krever flere ukers konsentrert arbeid. Krevende med stort arbeidspress, stipulert til 300-500 arbeidstimer.</p> <p>Felles prinsipp for heltid, vedtatt i ADMU 21.04.2016.</p> <p>a + b + g: Arbeidet er startet. Rådmannens ledergruppe og htv/ftv er representert.</p> <p>c: ok.</p> <p>d + e + f: Dette må jobbes godt med fra kommunalsjef - enhetsleder - avd.leder i samarbeid med tillitsvalgtapparatet (ansvar: kommunalsjef i den enkelte sektor). Fremdrift: legges frem til behandling i ADMU ila 2021.</p> <p>Settes på vent til ny kommunalsjef Oppvekst er på plass 1.11.2021. Saken kan bli utsatt til over nyttår.</p>	<p>Synnøve Tangen Personalseksjon</p>
<p>3. Rekruttering.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det foreslås at det utredes å opprette en bemanningsenhet som bør styres sentralt i kommunen. - Alle som er ferdige med lærlingetiden sin i Kristiansund kommune, og har fått autorisasjon i enheten, samt andre unge med ønsket kompetanse skal være målgruppen i bemanningsenheten. - I denne enheten kan det rekrutteres inn relativt unge helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Stillingene kommer i takt med at ansatte går av med pensjon, og vi sikrer oss fremtidig rekruttering. <p>Tanken er at de er i bemanningsenheten i 1-2 år før de går inn i stillinger i områder de ønsker å være knyttet til. Det må selvfølgelig være en plan</p>	<p> Forsinket</p> <p>I Kristiansund kommune har vi som mål å rekruttere de best kvalifiserte medarbeiderne gjennom en kompetent, ryddig og effektiv rekrutteringsprosess. Det er et krav at den som er delegert ansettelsesmyndighet har riktig kompetanse for å kunne gjennomføre en rekrutteringsprosess på en forsvarlig og god måte.</p> <p>Personalsjefen har utarbeidet ny e-læring som gir en innføring i rekrutteringsprosessen i Kristiansund kommune. E-læringen er delt inn i tre deler: kartleggingsfasen, utlysningsfasen og saksbehandlingsfasen. E-læringen gir en oversikt over ansettelsesprosessen. Kurset går ikke dypt inn i regelverket, men har som mål å gi en oversikt over hvilke vurderinger som må foretas</p>	<p>Synnøve Tangen Personalseksjon</p>

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
<p>over hva de skal brukes til, hvilke type fravær skal de dekke opp osv. Unge nyutdannede personer, trenger erfaring i faget sitt, og det kan vi tilby de i en bemanningsenhet.</p> <p>Stillingsstørrelsene i en bemanningsenhet må være 100 %.</p> <p>For å skape interesse for en bemanningsenhet, må det informeres ut til lærlinger når de søker på lærlingeplass om hva dette er og at de kan søke på stillinger i denne ved endt læretid. Vi må også selge inn dette ved høgskolene for å rekruttere sykepleiere og vernepleiere.</p>	<p>og hvilke regler som må følges når ledere skal ansette en ny medarbeider. Det er en forutsetning for å rekruttere at lov og vedtatte retningslinjer for ansettelse følges i hver enkelt ansettelse. Det er derfor viktig at alle som har ansvar for ansettelser setter seg grundig inn i gjeldende regelverk før dere går i gang med en ny rekruttering.</p> <p>Kommunens retningslinjer for ansettelser er fra 01.01.2008. Vedtatt av administrasjonsutvalget den 23.01.08, sak 08/02, med tilføyelse vedtatt i administrasjonsutvalget den 11.03.14, og med redaksjonelle endringer 16.11.18 og 17.12.19. Retningslinjene må revideres. Dette arbeidet står for tur.</p>	
<p>4. Lærlingeordning.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rådmannen bes utrede en sak om kommunens lærlingepolitikk. Saken fremlegges ADMU til behandling i god tid før budsjettprosessen for 2022. - Utredningen bes omtale status for lærlingeinntak der informasjon om antall nye lærlinger pr år, hvilken tilskuddsordning som er knyttet til kontraktene (basis 1, basis 2 eller andre ordninger) og rekrutteringsutfordringene m.a. i pleie og omsorgssektoren. - Rådmannen bes fremme forslag til en fremtidig organisering og finansiering av lærlingeordningen som kan sikre et årlig inntak som reflekterer kommunens og utdanningsinstitusjonenes behov for læreplasser. 	<p> Avsluttet</p> <p>Arbeidet er startet. Saken var oppe i ADMU 21.10.2021.</p>	<p>Synnøve Tangen Personalseksjon 2021-10-21</p>
<p>5. Turnuser Bo og habilitering.</p> <p>Rådmannen foreslår nedtrekk med 10 millioner ved å blant annet endre turnuser i Bo og habilitering.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dette må skje ved drøftinger og forståelse med representanter for ansatte. - ADMU og hovedutvalg holdes orientert om prosessen og følgene løpende gjennom månedsrapporten. 	<p> Avsluttet</p> <p>Arbeidet er ivarettatt gjennom ordinære prosesser. Det er sentrale avtaler som regulerer arbeid med nye turnuser, herunder også involvering, drøftingsplikt og godkjenning av turnusene av tillitsvalgte.</p> <p>Arbeidet er lagt frem i egen sak i Hovedutvalg for helse og omsorg som tok gjennomgangen til etterretning. Oppsummert fra saken:</p> <p>Ved gjennomgang av turnus i alle avdelinger i april/ mai synliggjøres at vi ikke kan redusere ytterligere i turnus. I stedet vises at vi har et merforbruk på i overkant av 10 mill. kroner. Enhetens rapport i Stratsys viser tilsvarende beregning av merforbruk. Årsak til meldt merforbruk i turnuser er knyttet til manglende finansiering av :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nattvakter ved avdeling Bekkefaret 12 og Myra • ressurskrevende tjenestemottakere • avlastning barn • BPA, faste ansettelser støttekontakt/privat avlastning er underfinansiert • Miljøterapeutisk team, oppfølging barn uten skoletilbud <p>Rådmannen vil arbeide videre med følgende innsatsområder i Bo og habilitering: Utrede muligheter for strukturelle grep, dette kan være å fremskynde arbeid som er skissert i Helhetlig plan for helse og omsorg, Øke innsatsen på sykefraværarbeidet.</p>	<p>Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor</p>

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
6. Utrede solcellepanel i kommunale bygg.	 Avsluttet Knyttet opp mot annet punkt (11) om solcelleanlegg og passivhus.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31
7. Rådmannen bes vurdere konsekvenser av det foreslåtte nedtrekket på rundt kr 7,0 mill. til Nav Velferd. Verbalforslaget fra sp oversendes til adm for vurdering opp mot resultat 2020 og innarbeidelse i budsjettjustering før sommeren 2021.	 Avsluttet Det er gjennomført flere møter i partnerskapet 05.01.2021 og 19.02.2021. I referatet fra sistnevnte møte heter det: <i>"Det opprinnelige kuttet på NAV sitt kommunale budsjett blir redusert med to millioner kroner. Det betyr at det ikke blir nødvendig med reduksjon av flere kommunale stillinger i 2021. Direktør Veland er glad for dette. Veland spør hvordan kontoret har omdisponert ansatte i flyktningeteamet, da reduksjon i antall flyktninger er en av hovedgrunnene allerede gjennomførte kommunale budsjettkutt. NAV- leder Ragnhild Fausa forteller at flyktningeteamet var 10 ansatte da de kom inn i NAV kontoret. De er nå redusert til 7 ansatte."</i>	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
8. Kommunale tomter Buvikhøgda. Bystyret ber administrasjonen kartlegge kostnader ved å klargjøre 25 ferdig regulerte tomter på Buvikhøgda i Møst, som kommunen ble eier av ved sammenslåing av Kristiansund og Frei. Målet er å få kostnadene til ferdigstilling av tomtene med på framtidige investeringer for deretter å kunne legge disse ut som selvbyggertomter til selvkost. Rimelige selvbyggertomter kan være et konkurransefortrinn når det gjelder tiltak for å rekruttere arbeidskraft.	 Ikke påbegynt Oppfølgingssak til bystyret i høst, med tilleggsopplysninger jf tidligere vedtak i bystyret. Noe krevende da man sannsynligvis må ut på anbud for å få et mer presist estimat og det er ikke ønskelig ressursmessig.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-11-30
9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie? Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avdelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig bes administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).	 Pågår Kartlegging av fordeling på leaset og egne kjøretøy pågår. Avtale på leasing av kjøretøy er inngått i 2020, med unntak av spesialkjøretøy.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2022-01-31
10. Kommuneplanens arealdel 2009–2020. - Tomten ved Frei sentrum utredes i forhold til sykehjem med 150 plasser. - Det utredes for 50 nye plasser på Frei sykehjem og Nytt sykehjem ved Storhaugen helsehus (barnehjemstomta).	 Pågår Svares i sin helhet ut i sak om tomtevalg for nytt sykehjem. Samarbeid med konsulent er påbegynt.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
11. Solceller på offentlige bygg. Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på 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.	 Pågår Plan skal utarbeides. skal vurderes i alle nybygg i kommunal regi.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-12-31

Vedtak	Status med periodens kommentar	Saksbehandler Utførende enhet Tidsfrist
12. Tiltak mot lysforsøpling. En bevisst tilnærming til lyssetting kan gi økt trivsel, større trykghetsfølelse, redusert energibruk og mindre lysforurensing. Bystyret ber om at det utarbeides en belsningsstrategi som tar for seg disse temaene.	 Avsluttet Også kalt belsningsstrategi. Planen ble behandlet i HU miljø, samferdsel og tekniske tjenester 06.05.2021 og i bystyret 20.05.2021.	Kjell Inge Mathisen Rådmannens kontor 2021-10-31
13. Vi ber rådmannen sette opp en sak for HU næring og omstilling ila januar 2021 angående muligheten for å få bygd ut Kvernberget flyplass til en CARGO flyplass for Midt Norge.	 Forsinket Saken er satt på dagsorden for HU næring og omstilling, og som referatsak til bystyret. HU har fremdeles prosess ift utredning av CARGO flyplass	Wenche M. Eikeset Rådmannens kontor 2021-03-01
14. Vi ber om at det blir blåst liv i NNBT (Nordre Nordmøre Bru- og Tunnelselskap).	 Avsluttet Estimert timebruk: 1 time. Ny daglig leder tilsatt og nytt styre valgt.	Toril Skram Rådmannens kontor 2021-09-01
15. Bystyret i Kristiansund utreder muligheten for 20% reduksjon av møtegodtgjørelse for politisk valgte, i alle organ der de møter som politikere. Videre om ordningen med servering av varmmat ved politiske møter kan fjernes. Pengene som kan spares ved disse tiltakene settes til side som en reserve for å dekke inn uforutsette behov gjennom året. Det er bystyret som fatter vedtak om hvor og når disse pengene eventuelt skal anvendes.	 Avsluttet 20 % reduksjon i møtegodtgjørelse, tapt arbeidsinntekt og refusjon til arbeidsgiver vil utgjøre om lag 200 000 - 250 000 kr, samt at servering av varmmat vil utgjøre om lag 70 000 kr i budsjettet. Da det har vært merforbruk på disse postene tidligere, vil regnskapet få større reduksjoner enn budsjettet. Antall møter er uansett den største utgiftsdriveren for disse postene. Dette bør tas i møte mellom gruppeleder slik det er håndtert tidligere. Samt evaluere utvalgsstrukturen.	Wenche M. Eikeset Økonomiseksjon 2021-07-01
16. Kampen for å forsvare vårt lokalsykehus skal forsterkes fra KSU kommunes side. Dette bør sentrale politikere og administrasjonen ha fokus på i alle sine nå vedtatte samarbeidsplattformer med helseforetaket.	 Pågår	
17. Senterpartiet foreslår at hele situasjonen med sykehjemsplasser og omsorgsboliger blir gjennomgått og at det vurderes om at omsorgsboliger kan brukes midlertidig som sykehjemsplasser. Situasjonen er i dag så anstrengt at habilitering og etterbehandling må vike for akutte løsninger. Ved riving og nybygg av Fredrik Selmers gate kan kombineres for ovennevnte formål.	 Avsluttet Svart ut i Helhetlig plan for helse og omsorg.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor 2021-09-01
18.1. Utredning av å videreføre gratis sundbåt.	 Avsluttet Gratis Sundbåt vil koste om lag 1,5 mill. kroner i ekstra bevilgninger for å øke kommunens tilskudd fra 3,5 mill. kroner til 5 mill. kroner. Kostnaden vil variere over år, avhengig av rutetilbud, reparasjoner, nye båter, mv. Rådmannen vil legge ved et notat om dette til budsjettprosessen.	Wenche M. Eikeset Økonomiseksjon
18.2. Utredning av å etablere utekontakt.	 Forsinket	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor 2021-09-01
18.3. Utredning av å holde barnetrygden utenfor beregning av sosialstønad.	 Avsluttet Svart ut i budsjettjusteringssaken juni 2021. Bystyret bevilget 2,6 mill. kroner som tilsvarer halvårseffekt.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor
18.4. Utredning av å bruke SIFO-satsene som basis for sosialhjelp.	 Avsluttet Rådmannen redegjorde for dette i sak 19/41, behandlet i bystyret 18.6.2019. Tar vi utgangspunkt i tallgrunnlaget for 2018, vil dette medføre en merutgift for kommunen pålydende 5,2 mill. kroner. Da er det forutsatt utbetaling for 12 mnd, samme antall familier med barn og samme antall barn i barneflokk.	Siv Iren S. Andersson Rådmannens kontor

Internkontroll

Internkontroll handler om 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.

Status:

Fortløpende gjennomgang av Losen med ledere for kartlegging av deres arbeid med internkontroll og eventuelt behov for oppdateringer eller forbedringer på området.

Losen er utviklet med nye eller forbedrede funksjoner, blant annet;

- Ansatte kan få statistikk for sin enhet for siste 30 dager.
- Mail til avviksmelder ved kommentar i avvik, de har meldt.
- Mail til avviksbehandler ved kommentar i avvikene.

Møte gjennomført med kvalitetsnettverk i Trondheim kommune for erfaringsutveksling.

Arbeidsgruppe nedsatt for å se på forbedret dokumentstruktur innen Helse og omsorg.

Risiko- og sårbarhetsanalyser

Status:

1 ny ROS-analyse denne perioden som omhandler organisasjonsutvikling i avdeling Legetjenester.

Tiltak:

- Utarbeide forenklede maler for ROS-vurderinger.
- Fortløpende veiledning/bistand av ledere i verktøyet.

Dokumentasjon

Status:

Antall dokumenter utgått på frist for revisjon er 192. Dette er en liten økning fra sist periode (171), trolig grunnet svært mange forestående dokumenter med frist for revisjon i oktober.

Det er behov for å redusere antall dokumenter i Losen. Dokumenter bør også vurderes fordelt på flere forfattere, for å unngå at enkelte har svært mange dokumenter de har ansvar for å vedlikeholde.

Antall reviderte og godkjente dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
143	103	161	180	190	85	73	102	62		

Antall slettede dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
15	33	24	69	66	41	28	18	53		

Antall forestående dokumenter:

Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Juni	Jul/Aug	Sep	Okt	Nov	Des
									112	98

Tiltak:

- Enhetene følges opp med påminnelser om å revidere dokumenter som er utgått på frist.

Avvik

Rapporterte avvik (antall)	2019 Q1-Q4	2020 Q1-Q4	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3	2021 Q4 per okt.
Politikk og administrasjon	30	41	12	8	2	4
Oppvekst	235	128	54	29	22	33
Helse og omsorg	3 673	2 817	732	639	634	309
Teknisk og kultur	78	77	16	13	7	6
Totalt	4 021	3 078	814	689	674	352

Tiltak (prosent)	2019 Q1-Q4	2020 Q1-Q4	2021 Q1	2021 Q2	2021 Q3	2021 Q4 per okt.
Avvik med 0 tiltak	55 %	61 %	52 %	53 %	49 %	59 %
Avvik med 1 eller flere tiltak	45 %	39 %	48 %	47 %	51 %	41 %

Status per 11.11.

77 avvik er fremdeles under behandling, tall vil dermed kunne endre seg noe.

Status:

Det er økende trend i rapporteringsfrekvens og spesielt i sektor Helse og omsorg samt i Oppvekst. I sektor Politikk og administrasjon samt Teknisk og kultur er det fremdeles lav rapporteringsfrekvens.

Omtrent halvparten av avvikene lukkes uten tiltak. Generelt skal avvik generere endring/forbedring i praksis så kommunen jobber med mål om at avvik uten tiltak (avvik med 0 tiltak) skal være mindre enn 40 %.

Tiltak:







- Pågående oppfølging av enheter som trenger å forbedre seg på området.

Læring og forbedring

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.

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

Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
Bo og habilitering Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Anne Britt Utheim  Pågår Oppsummeringsmøte gjennomført 27.10.21.		
Rådmannens kontor Varslingsplikt til Statens helsetilsyn om alvorlige hendelser og andre meldeplikter. 2020-08-01	Anne Britt Utheim  Forsinket Gjenstående tiltak i avvik å sikre tilganger til Losen, for alt helsepersonell som utøver kommunale tjenester i legevakt.	Merknad - Sikre avvikskategorier i henhold til varslings- og meldeplikter. 2021-02-28	Anne Britt Utheim  Lukket
		Merknad - Gjennomgå og sikre god varslingsrutine hjemlet i arbeidsmiljøloven 2020-12-31	Synnøve Tangen  Lukket
		AVVIK - Leger og helsepersonell tilknyttet legetjenester og kommunal legevakt benytter Losen i liten grad. 2021-02-28	Elisabeth K. Sandstad  Åpent - frist overskredet Kommunalt ansatte som jobber i legevakt har tilganger til Losen. Det jobbes med å finne en løsning for tilganger for innleid helsepersonell.
		AVVIK - Ikke alle meldeplikter innen kommunale helsetjenester er implementert. Oppdatere prosedyre. 2021-02-28	Siv Iren S. Andersson  Lukket

Status:

Det er 2 pågående internrevisjoner, hvorav 1 er forsinket i påvente av tilganger til Losen for innleid personell i kommunal legevakt. Fast ansatte har tilganger.

Tiltak:

- Pågående tiltak for å finne løsning på utfordring med nødvendige tilganger for innleid personell.

Ledelsens gjennomgang

Ledelsens gjennomgang er en viktig del av internkontrollen og skal sikre at:

- Kommunen har internkontroll med administrasjonens virksomhet for å påse at lover og forskrifter følges.
- Kommunens kvalitetssystem er velegnet, virkningsfullt, blir benyttet og er i tråd med kommunens strategiske retning.

Status:

1 gjennomgang gjennomført, med hovedfokus på ajourholdt dokumentbibliotek og dokumentasjon av gjennomførte forbedringstiltak i avvik.

Tiltak:

- Pågående oppdatering av delegeringsreglementet og kvalitetshåndbok.
- Pågående vurdering av muligheter for automatisk uttrekk fra personalsystemet for å synliggjøre organisering av enheter/avdelinger, da tilsyn ofte etterspør dette.
- Pågående arbeid å få en god oversikt over fagsystemene for å synliggjøre formål, virkeområder og systemansvarlige.

Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.

Til kartlegging og måling benyttes blant annet verktøy fra:

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

Resultater fra undersøkelsene registreres i Stratsys.


Status:

Ingen nye undersøkelser er gjennomført i perioden. Etterarbeid knyttet til 10-FAKTOR pågår.

Tiltak:

- Tiltak fremgår av kommentarfeltet til den enkelte undersøkelse.
- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.

10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
Kristiansund kommune Ansatte i Kristiansund kommune 77,6 %	Måle medarbeiders oppfatning av viktige forhold på arbeidsplassen, og medarbeiders holdninger til egen jobb  Avsluttet 4,2 (skala 1-5, hvor fem er best) Rådmannen har planlagt, organisert, ledet og fulgt opp med kursrekker for lederne. Undersøkelsen ble gjennomført i uke 36-38 2021. Kommunalsjefer og enhetsledere har mottatt tilbud om kurs knyttet til 1) hente ut resultat for egen enhet, 2) tolke og analysere resultatene 3) etterarbeid/iverksetting av tiltak, prosess sammen med de ansatte i uke 40.

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

Svarprosent: 2017 - 77,0 %, 2021 - 77,6 %.

Alle enheter har gjennomført undersøkelsen. Analysearbeid pågår og resultatene vil bli fulgt opp fra høsten 2021 og framover mot neste undersøkelse i 2023.

MENNESKELIGE RESSURSER

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.
Okt 2021	1,68%	3,97%	5,65%	2,18%	6,84%	9,02%	🟢
Okt 2020	2,84%	6,36%	9,2%	2,52%	6,55%	9,07%	🟢

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 9,02 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 9,07 %.

De største diagnosegruppene blant sykemeldte i kommunen er muskel- og skjelettplager og psykiske lidelser. Dette er diagnosegrupper der man kan påvirke (reduere) sykefraværet ved å jobbe aktivt med arbeidsmiljøet. Aldersgruppen med det høyeste sykefraværet er 30-50 år.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

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

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

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

Forventninger:

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

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. Arbeidsmiljøportalen.no er en ny nettside med kunnskap om arbeidsmiljø i ulike bransjer, og lenke til verktøy og hjelpemidler. Kunnskap om arbeidsmiljøforhold er avgjørende for å gjøre treffsikre arbeidsmiljøtiltak – tiltak som virker. På Arbeidsmiljøportalen finner man kunnskap, verktøy og gode tips og råd til samarbeid om dette på arbeidsplassene. Portalen samler også lenker til arbeidsmiljøetatene og partenes sider.

Mål:

Enhetsledere kjenner til portalen og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet.

Partene i IA-avtalen og fagmyndighetene har lagt frem sju bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022. Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer.

Mål:

Enhetslederne tar i bruk programmer for sin [bransje](#) (per nå gjelder dette for sykehjem og barnehage).

Fokus på HMS og partssamarbeid. Å redusere sykefraværet krever systematisk og målrettet forebyggende samarbeid. Dette innebærer et godt HMS-arbeid i alle ledd og nivåer i organisasjonen. Etter arbeidsmiljøloven (aml.), internkontrollforskriften og arbeidsmiljøforskriftene skal virksomhetene arbeide systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, oppfølging står sentralt i dette arbeidet.

Mål:

1. Ledelse i aktiv dialog med både tillitsvalgte, verneombud og den enkelte arbeidstaker om hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen.
2. Arbeidsmiljøutvalget (kommunenivå) og HMS-gruppene (enhetsnivå) brukes aktivt, og sees i sammenheng.
3. Losen vurderes som et nødvendig verktøy i dette arbeidet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

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

Resultat per rammeområde

(tall i tusen)	Mindreforbruk Oktober	Balanse Oktober	Merforbruk Oktober
Politisk styring			850
Sentraladministrasjon		-	
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten		-	
Grunnskoler			7 950
Barnehager			2 200
Fellestjenester pleie og omsorg			9 500
Sykehjem			7 300
Hjemmetjenester			4 000
Psykisk helse og rus			8 000
Velferd		-	
Barn, familie, helse			2 000
Bo og habilitering			36 000
Storhaugen helsehus			500
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			1 100
Eiendomsdrift		-	
Brann og redning		-	
Kommunen internt			79 400
Kristiansund Havnekasse		-	
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF		-	
Kristiansund Kirkelige Fellestråd		-	
Varde AS		-	
Nordmøre Kriesesenter IKS		-	
Kommunen eksternt		-	
Totalt			79 400

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 79,4 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av oktober.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Politisk styring: 0,85 mill. kroner. Merforbruket skyldes valg gjennomføring i pandemi, og forventede utgifter i forbindelse med folkeavstemming.
- Grunnskoler: 7,95 mill. kroner. Merforbruket skyldes høyere nivå på tjenestene spesielt knyttet til elever med ekstra behov.
- Barnehager: 2,2 mill. kroner. Merforbruket kommer av økt kapitaltilskudd til private barnehager og spesialpedagogiske tiltak.
- Barn, familie, helse: 2,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes store tiltak i barneverntjenesten.
- Fellestjenester pleie og omsorg: 9,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes utskrivningsklare pasienter og kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner.
- Sykehjem: 7,3 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak økte utgifter ved Rokilde, og spesielt økning i årsverk helsefagarbeidere.
- Hjemmetjenester: 4,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak sykefravær og utgifter til vikar- og ekstrahjelp.
- Psykisk helse og rus: 8 mill. kroner. Merforbruket skyldes forventet mottak av ressurskrevende brukere.
- Bo og habilitering: 36,0 mill. kroner. Merforbruket skyldes utfordringer med tilpasning av tjenestene til brukergruppen innen budsjetttrammene.
- Storhaugen helsehus: 0,5 mill. kroner. Merforbruket skyldes rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (overbelegg).
- Plan og byggesak: 1,1 mill. kroner. Merforbruket skyldes for høye utgifter utenom selvkostområdene, herunder kommuneplanleggerstilling med 0,8 mill. kroner.

Økonomiske konsekvenser av pandemien

Ved utgangen av oktober er det ført i underkant av 36,5 mill. kroner i utgifter knyttet til pandemien. I hovedsak gjelder utgiftene drift av kriseledelse ved smittevernoverlegen, kommunens TISK-arbeid, vaksiner og andre smitteverntiltak ved enhetene. Det påregnes enda etterregistreringer av utgifter, som for eksempel at faktura for varer mottatt ikke er registrert samt at ekstravakter og overtid som ikke blir regnskapsført før på lønn for oktober.

Det er fremdeles vanskelig å stipulere eksakte merutgifter som skyldes smittevern og ordinær drift. Inntektssvikt er ikke regnskapsført, og vil komme i tillegg til summene nevnt over. Anslagsvis utgjør inntektssvikten om lag 1,9 mill. kroner til og med oktober.

Rammeforutsetninger

(tall i tusen)	Regnskap Okt 2020	Regnskap Okt 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021
Driftsinntekter				
Rammetilskudd	637 066	621 709	702 130	736 117
Inntekts- og formuesskatt	519 717	582 785	699 272	685 599
Eiendomsskatt	76 038	77 585	100 100	100 100
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	12 501	15 236	36 566	4 250
Overføringer og tilskudd fra andre	166 483	197 699	191 424	167 843
Brukerbetalinger	43 673	46 746	53 370	53 970
Salgs- og leieinntekter	173 168	166 570	221 853	210 903
Sum driftsinntekter	1 628 645	1 708 331	2 004 715	1 958 782
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	883 577	919 757	989 881	980 630
Sosiale utgifter	252 005	264 236	309 991	310 913
Kjøp av varer og tjenester	395 716	397 405	391 264	381 049
Overføringer og tilskudd til andre	96 115	99 398	101 241	89 863
Avskrivninger	26 220	-	128 386	128 386
Sum driftsutgifter	1 653 633	1 680 796	1 920 763	1 890 840
Brutto driftsresultat (positivt)		27 534	83 952	67 942
Brutto driftsresultat (negativt)	- 24 988			
Finansinntekter				
Renteinntekter	4 998	5 509	11 690	10 190
Utbytter	3 648	10 861	10 000	12 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-			
Finansutgifter				
Renteutgifter	36 249	22 943	43 236	43 236
Avdrag på lån	-	-	134 915	134 915
Netto finansutgifter	- 27 603	- 6 573	- 156 461	- 155 961
Motpost avskrivninger	26 220	-	132 000	132 000
Netto driftsresultat (positivt)		20 962	59 491	43 981
Netto driftsresultat (negativt)	- 26 372			
Disponering eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering				
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	- 19 154	- 23 699	6 674	6 374
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-	-	- 29 037	- 19 985
Bruk av tidligere års mindreforbruk				
Dekning av tidligere års merforbruk				
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	- 19 154	- 23 699	- 22 363	- 13 611
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)				

Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett, hensyntatt budsjettjusteringssaken som ble behandlet av bystyret i juni.

Driftsutgifter

Det er forventet mindretgift for pensjonsutgifter med bakgrunn i prognose og sist avlagte regnskap. Pensjonen er kalkulert på nytt for inneværende år. Pensjonsutgiftene er forventet å bli lavere i de kommende årene som følge av nye pensjonsberegningsregler og overskudd i KLP.

Lønnsutgiftene er noe høyere til nå i år enn i samme periode i fjor, noe som forklares med lønnsoppjøret og økte lønnsutgifter til kommunens TISK-arbeid, samt lønnsoppjøret.

Finans

Rentenivået er noe lavere enn budsjettert, men det forventes fremdeles at markedsrentene vil gå opp i løpet av året. Vedholder lavere rente, vil også kalkylerenten (rentene knyttet til lån innen selvkostområdene) utjevne en del av rentebesparelsen for kommunekassen. Det vises også til kommentar under rammeområdet Felles avsetninger om avdrag og kalkulatoriske avskrivninger.

Avdragsberegningen er foretatt og viser at budsjetterte avdrag er over minimumsavdraget slik det skal beregnes etter kommuneloven. En del av avdragene skal også belastes investeringsregnskapet etter konferering med revisor. Rådmannen forbereder det som et punkt i budsjettjusteringen parallelt med saken her.

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har hatt et høyt aktivitetsnivå i oktober som følge av utarbeidelse og presentasjon av Rådmannens forslag til handlingsprogram for planperioden 2022-2025. Det har vært gjennomført klimabudsjettkonferanse i starten av måneden, og det har vært lagt ned et stort arbeid i saksforberedelse til politiske møter.

Det har vært en økt politisk møteaktivitet etter valget i september som følge av ekstramøter i samtlige utvalg. I forbindelse med at bystyret har vedtatt gjennomføring av folkeavstemming knyttet til spørsmål om regionstilørighet, gir dette videre økt ekstraordinær aktivitet utover høsten 2021.

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i september. I oktober har enhetene startet arbeidet med å jobbe videre med resultatene av undersøkelsen. Videre fortsetter prosessen med utarbeide og å iverksette tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet vårt og kvaliteten på tjenestene våre.

Produksjonen ser ut til å gå greit. Det er konstituert ny enhetsleder på Servicetorget, og ansatt ny økonomisjef.

Arbeidet med massevaksinering av årets influensavaksine og 3 dose av koronavaksinen har pågått også i oktober. Det er fremdeles spenning knyttet til hvordan utbredelsen av koronaviruset vil påvirke driften videre i 2021 og 2022. Beredskapsmessig ble det tilløp til et nytt utbrudd som måtte håndteres, og smittesituasjonen er nå økende igjen. Beredskapssituasjonen tærer også på de ansatte. Det blir viktig å jobbe med nærværstiltak og arbeidsmiljø framover etter en lengre periode med sosial distansering og av og på med hjemmekontor.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,78%	2,39%	3,17%	1,31%	2,97%	4,28%	●
Okt 2020	1,05%	4,98%	6,04%	1,41%	3,27%	4,68%	●

Status og utviklingstrekk

Både korttids- og langtidssykefraværet har vært lavt i perioden samlet for sektoren, selv om det er variasjoner mellom enhetene som gir ulike utfordringer der sykefraværet er høyt. Sykefraværet har til nå i år vært noe lavere enn samme periode i fjor, og det er en jevn utvikling både i korttids- og langtidsfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	59 649	71 076	65 506	5 570	79 453
Driftsutgifter	138 622	146 717	219 532	-72 815	422 390
SUM DRIFTSUTGIFTER	198 271	217 794	285 039	-67 245	501 843
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 313 329	-1 363 728	-1 425 948	62 219	-1 724 289
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 708	-1 049	-42	-1 008	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 315 037	-1 364 778	-1 425 989	61 212	-1 724 339
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 116 766	-1 146 984	-1 140 951	-6 033	-1 222 496

Resultat og årsprognose

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt.

Avvik

Det er meldt merforbruk ved Personalseksjonen på 2,5 mill. kroner og mindreforbruk ved Økonomiseksjonen på 2,0 mill. kroner.

Tiltak og konsekvenser

Det jobbes med sikte på å få balanse for budsjettområdene samlet til årsslutt.

Budsjettjusteringer

Det vurderes midlertidige budsjettjusteringer innen Sentraladministrasjonen

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 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	7 223	9 344	9 309	35	10 785
Driftsutgifter	4 762	4 464	3 079	1 385	4 555
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 985	13 808	12 388	1 420	15 340
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 007	-621	-229	-392	-815
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-28	-26	0	-26	0
SUM DRIFTSINNEKTER	-1 035	-648	-229	-418	-815
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 950	13 161	12 159	1 002	14 525

Resultat og årsprognose

Enheten forventer merforbruk ved årsslutt i forbindelse med valggjennomføring i pandemi, samt folkeavstemming i regionsaken.

Avvik

Per i dag så er årsprognosen på kroner 850 000 i minus knytt til valggjennomføring i pandemi (ansvar 1002). I tillegg kommer forventede utgifter i forbindelse med folkeavstemming, som ikke inngår i rammen (ansvar 1001). Valgstyret gjør vedtak om ramme for gjennomføring av folkeavstemming 23.11.2021.

Tiltak

Aktuelle kostnader knytt til valggjennomføring i pandemi tas inn i rapportering av koronarelaterte utgifter for 2021.

SENTRALADMINISTRASJON

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

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



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

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

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

Rådmannens kontor

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,62%	3,57%	4,19%	0,9%	2,53%	3,43%	
Okt 2020	1,65%	4,34%	5,99%	0,93%	0,88%	1,81%	

Status og utviklingstrekk

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift



Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	16 008	19 125	14 981	4 144	18 370
Driftsutgifter	17 793	25 077	7 370	17 707	7 582
SUM DRIFTSUTGIFTER	33 800	44 203	22 351	21 851	25 952
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 436	-15 922	-3 300	-12 622	-3 960
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-59	-141	0	-141	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-12 495	-16 063	-3 300	-12 763	-3 960
NETTO DRIFTSUTGIFTER	21 305	28 139	19 051	9 088	21 992

Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt.

Personalseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0%	0%	0%	1,13%	1,67%	2,8%	
Okt 2020	0,43%	8,26%	8,69%	1,26%	7,79%	9,05%	

Status og utviklingstrekk

Nærværet er godt. Sykefraværet er pt. på 2,8 %. En ansatt er i sykepermisjon, etter 1 år med sykemelding - dette fraværet dokumenteres ikke her, men får konsekvenser for både tjenestekvalitet, personalressurs/arbeidsmiljø og økonomi.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi - å fremme helsen, å forebygge uhelse og å rehabilitere på en effektiv måte. Den første delen handle om å skape trivsel, utvikling og vekst, og den andre om å forhindre skader og sykdom, og den tredje om å gjøre eventuelle sykefravær kortest mulig.

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Har ansatte en langvarig og/eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær, forsøker vi tilrettelagte arbeidsoppgaver/arbeidsplasser og/eller gradert sykemelding framfor 100 % sykemelding. Målet er at sykefraværet ikke skal bli unødvendig langt. Det er krevende å få tak i vikarer med nødvendig kompetanse når ansatte er syk over tid. Dette er blitt en relativt stor belastning for ansatte som er igjen på jobb. Det blir for mange oppgaver å løse.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	9 438	8 969	9 719	-750	11 882
Driftsutgifter	1 992	721	-1 814	2 535	-1 185
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 430	9 690	7 905	1 785	10 697
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 525	-1 292	-652	-640	-2 182
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-684	-169	0	-169	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 209	-1 461	-652	-809	-2 182
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 222	8 229	7 253	976	8 515

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

Resultatet og årsprognose

1220 ligger inne med et trekk på 2,5 mill. kroner. Det gjør handlingsrommet svært lite.

Personalseksjonen har per nå merforbruk på nær kroner 990 000.

- Vi får ikke tak i vikarer ved fravær. Dette er positivt for regnskapet, men negativt for arbeidsmiljøet.
- Vi kan vise til færre brukerbetalinger og andre inntekter enn budsjettet (eksempelvis mottar vi tilskudd lærlinger først i desember/januar).
- Det er ansvar 1220 som gir det store merforbruk, og det har direkte sammenheng med trekket på 2,5 mill. kroner.

Tiltak og konsekvenser

Seksjonen har nedbemannet i tråd med oppsatt plan for 2020.

Budsjettjustering

Ber om at rådmannen ser på underbudsjetteringen på 1220.

Ikt

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,27%	2,7%	2,97%	1,05%	2,16%	3,21%	●
Okt 2020	2,05%	6,85%	8,9%	1,8%	0,82%	2,61%	●

Status og utviklingstrekk

Status er god.

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 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	8 016	11 449	11 035	413	13 466
Driftsutgifter	26 675	25 569	17 419	8 149	19 212
SUM DRIFTSUTGIFTER	34 692	37 018	28 455	8 563	32 678
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 746	-7 791	-12 004	4 213	-20 276
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-160	-135	0	-135	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 906	-7 927	-12 004	4 078	-20 276
NETTO DRIFTSUTGIFTER	31 786	29 091	16 450	12 641	12 402

Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet.

Prognose for året: 1,2 mill. kroner må dekkes over investering for å gå i balanse. Dette er planlagt ompostert fra utvikleravdelingen.

Avvik

Driftsutgifter: Avvik på 8,1 mill. kroner skyldes lisensfakturaer som ikke er ompostert, teleutgifter som søkes rammejustert, og stort varelager.



Inntekter: Avvik skyldes inntekter som ikke er innkrevd. Utleie til IKT-ORKidé, leie av datarom, C19.no

Tiltak og konsekvenser

Fakturere kommuner for Q3, Q4 og ompostere internt på enheter for Q1-Q4.

Økonomiseksjon

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,52%	3,62%	4,14%	1,91%	4,19%	6,1%	
Okt 2020	0,73%	4,42%	5,15%	1,79%	3,78%	5,57%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er noe lavere enn samme periode i fjor. Langtidsfraværet er noe høyere, mens korttidsfraværet er lavere, enn fjoråret. Det er forventet at nivået på langtidsfraværet vil vare en periode framover. Korttidsfraværet har vært ujevnt. Lavere terskel for egenmelding ved symptomer samt bivirkninger fra vaksine synes som forklaringsfaktorene for det ujevne korttidsfraværet.

Tiltak for å bedre nærværet

For langtidsfraværet arbeides det med tilrettelegging og nærværarbeid både for fysisk arbeidsplass og hjemmekontor for å hente ut restarbeidsevne, samt med plan for gjennomføring av oppgaver. Det iverksettes felles arbeidsmiljøtiltak etter hvert som samfunnet er gjenåpnet som vurderes viktig etter halvannet år uten felles aktiviteter.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	13 690	12 499	13 162	-662	16 026
Driftsutgifter	2 545	2 644	3 429	-785	1 768
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 236	15 143	16 590	-1 447	17 794
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 957	-3 810	-3 413	-397	-4 095
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-439	-405	0	-405	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 396	-4 215	-3 413	-802	-4 095
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 840	10 929	13 178	-2 249	13 699

Resultat og årsprognose

Det forventes et mindreforbruk på 2,0 mill. kroner til årsslutt på bakgrunn av status ved første tertial.

Avvik

Mindreforbruket skyldes midler for vakanser og sykelønnsrefusjon som ikke er brukt til vikarer, samt høyere salgsinntekter enn budsjettet på enheten.

Tiltak og konsekvenser



Det er lavere kapasitet til oppfølging, veiledning, utredning og andre oppgaver utover kjernevirksomheten.

Budsjettjustering

Det vurderes midlertidig budsjettjusteringer internt innen Sentraladministrasjonen for å at rammeområdet skal havne i balanse.

Servicetorg

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	6,66%	0%	6,66%	3,08%	8,59%	11,67%	
Okt 2020	0,88%	1,46%	2,34%	2,92%	2%	4,91%	

Status og utviklingstrekk

Servicetorget har hatt høyt sykefravær. Flere ansatte har helseutfordringer. Det meste av sykefraværet er ikke arbeidsrelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes med sammensatte tiltak for å holde sykefraværet så lavt som mulig.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	4 069	4 398	3 881	517	4 745
Driftsutgifter	234	176	284	-108	341
SUM DRIFTSUTGIFTER	4 303	4 575	4 166	409	5 086
Brukerbetalinger og andre inntekter	-66	-28	-193	164	-231
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-34	-174	0	-174	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-101	-202	-193	-9	-231
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 202	4 373	3 973	400	4 855

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Ingen vesentlige avvik.

Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

Budsjettjustering

Det er ikke ventet budsjettjustering for enheten.

FELLES AVSETNINGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	-7 929	1 810	0	1 810	0
Driftsutgifter	6 035	36 756	123 878	-87 122	148 653
SUM DRIFTSUTGIFTER	-1 894	38 566	123 878	-85 311	148 653
Brukerbetalinger og andre inntekter	-31 864	-35 313	-101 498	66 185	-122 885
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-31 864	-35 313	-101 498	66 185	-122 885
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-33 758	3 254	22 380	-19 126	25 768

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

Budsjettjustering

Det er lagt fram sak om budsjettjusteringer knyttet til avdrag og kalkulatoriske avskrivninger og renter etter nye prognoser.

Regnskapsføring av koronarelaterte utgifter vil bli ført på dette rammeområdet ved årsslutt.

EKSTERNE ENHETER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	20 032	18 968	20 676	-1 708	25 299
SUM DRIFTSUTGIFTER	20 032	18 968	20 676	-1 708	25 299
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-2	0	-2	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	0	-2	0	-2	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 032	18 966	20 676	-1 710	25 299

Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

OPPVEKST

Kommunalsjefens kommentar



Koronasituasjonen:

Det er ordinær drift i alle skoler og barnehager. Det følges nasjonale retningslinjer for nedjustert TISK med økt beredskap.

Generelt:

Det blir fra enhetene meldt om økende tilrådinger om spesialpedagogiske tiltak for barn i barnehager og skoler. Økte tiltak utfordrer de økonomiske rammene. Fornyelse i samspillet mellom tjenestene i oppvekstsektoren bør vurderes.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,93%	4,18%	6,11%	2,06%	5,93%	7,98%	
Okt 2020	2,44%	4,56%	7%	2,18%	5,29%	7,47%	

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er hittil i år på 7,98 %. Sykefraværet er høyere enn sammenlignet med i fjor. Skolene har generelt lavere sykefravær, enn Barnehager og Barn, familie, helse.

Tiltak for å bedre nærværet

Sykefraværarbeidet skal være helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende; en tredelt strategi. Det første punktet er tiltak som gir medarbeidere krefter og engasjement, det andre skal forhindre sykefravær og det tredje er tiltak som gjør eventuelle sykefravær kortest mulig.

Den 10.12.2019 vedtok ADMU "Regler for sykefraværsoppfølging i Kristiansund kommune".

Forventninger:

1. Enhetslederne i oppvekstsektoren bruker kommunens regler i sykefraværsoppfølgingen.
2. Alle ansatt kjenner til reglene og følger dem.

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. På den nye Arbeidsmiljøportalen finner ledere fagstoff og verktøy for å forbedre arbeidsmiljøet og forebygge sykefraværet.

Mål:

1. Enhetsledere i oppvekstsektoren kjenner til portalen og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet
2. Barnehagene tar i bruk [IA Bransjeprogram for barnehage](#).

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	364 307	376 555	346 065	30 490	422 818
Driftsutgifter	154 510	150 134	144 239	5 895	180 217
SUM DRIFTSUTGIFTER	518 818	526 689	490 304	36 385	603 035
Brukerbetalinger og andre inntekter	-66 486	-74 619	-66 359	-8 260	-91 789
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-16 536	-14 273	-669	-13 604	-803
SUM DRIFTSINNTEKTER	-83 022	-88 892	-67 028	-21 864	-92 592
NETTO DRIFTSUTGIFTER	435 795	437 797	423 276	14 521	510 443

Resultatet årsprognose

Årsprognose fra enhetslederne viser et forventet merforbruk på 11,85 mill. kroner. Det er fremdeles noe usikkerhet knyttet til estimatet.

Overskridelsene er, som ved forrige rapportering, i all hovedsak knyttet til mer bruk av spesialpedagogiske tiltak i skoler og barnehager, og flere tiltak i barnevernet.

Avvik

Ansvar	Per oktober 2021	Prognose for 2021
PP-Tjenesten	2 651 000	0
Grunnskole felles	4 017 000	0
Allanengen skole	-575 000	-500 000
Bjerkelund skole	-1 442 000	-1 050 000
Dalabrekka skole	-2 449 000	-1 800 000
Rensvik skole	-1 878 000	-1 800 000
Dale barneskole	-1 776 000	-1 300 000
Frei skole	-303 000	-500 000
Gomalandet skole	-913 000	-1 000 000
Innlandet skole	-397 000	-300 000
Nordlandet barneskole	-200 000	0
Atlanten ungdomsskole	-351 000	0
Frei ungdomsskole	-571 000	-600 000
Nordlandet ungdomsskole	-137 000	0
Voksenopplæring	2 592 000	1 000 000
Barnehager og opplæringstjenesten	-4 120 000	-2 000 000
Barn, familie, helse	-8 668 000	-2 000 000
SUM	-14 520 000	-11 850 000

Tiltak og konsekvenser

Spesialundervisning:

Skolene som melder om merforbruk har økende andel elever med behov for spesialundervisning og dertil et behov for tettere oppfølging av voksne (det kan være seg spesialpedagog, vernepleier, assistent).

Barnehagene melder som samme type utvikling, og påfølgende budsjettoverskridelser.

Enhetslederne og kommunalsjef må identifisere måter å planlegge, organisere, lede spesialpedagogisk arbeid på, som reduserer kostnadene. Samspillet mellom tjenestene i oppvekstsektoren må styrkes. Tiltak som iverksettes må være virkningsfulle.

Tidlig innsats og tilpasset opplæring:

Kommunen må vurdere kvaliteten på tidlig innsats (barnehage og småskole) og tilpasset opplæring (barnehage og grunnskole), og iverksette evidensbaserte tiltak. Forskning viser sammenhengen mellom denne og behovet/senere behov for spesialundervisning.

Lærernormen:

Normen sier maks 15 elever per lærer på 1.-4. trinn, og maks 20 elever per lærer på 5.-10. trinn.

Den demografiske utviklingen:

Utviklingen viser færre barn i barnehage og skole. Statlig tilskudd styres etter antall innbyggere på gitte alder. Den demografiske utviklingen indikerer derfor et lavere tilskudd til barnehager og skoler i Kristiansund kommune.

Lærernormen og den demografiske utviklingen:

Med lavere statlig tilskudd og med lovhjemlet lærernorm blir det krevende å drive økonomisk hensiktsmessig uten strukturelle endringer. Vedtatte strukturelle endringer er under arbeid.

Barnevernsreformen - en oppvekstreform:

Reformen skal gi mer ansvar til kommunene på barnevernsområdet, og styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats i hele oppvekstsektoren. Reformen trer i kraft i 2022.

Mål med reformen:

- Kommunene skal styrke arbeidet med tidlig innsats og forebygging.
- Hjelpen skal bli bedre tilpasset barn og familiers behov.
- Rettsikkerheten til barn og familier skal bli godt ivaretatt.
- Ressursbruken og oppgaveløsningen i barnevernet skal bli mer effektiv.

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.
Okt 2021	1,45%	0%	1,45%	1,08%	2,62%	3,7%	●
Okt 2020	0,5%	0%	0,5%	1,25%	4,91%	6,16%	●

Status og utviklingstrekk

Samlet sykefravær hittil i 2021 på 3,7 %, sammenlignet med 6,16 % til samme tid i 2020. Ligger godt under kommunens felles målsetting om et samlet sykefravær på under 8,5 %. Noe økning i sykefravær i løpet av de første månedene av 2021, men trenden oppsummert hittil i år viser lavere fravær og fraværet er fremdeles relativt stabilt på lavere nivå.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte tiltak

PPT har siden sen vinteren 2020 hatt en god utvikling med gradvis nedgang i sykefravær samt tendens til stabilisering av lavt sykefravær, men det er erfaringsmessig likevel skjørt med tanke på at enheten ikke har vikarløsning. Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	12 958	12 959	12 848	111	15 704
Driftsutgifter	2 372	1 939	2 065	-126	2 903
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 329	14 898	14 913	-15	18 607
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 344	-6 783	-4 269	-2 514	-10 258
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-452	-122	0	-122	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 795	-6 905	-4 269	-2 636	-10 258
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 534	7 993	10 644	-2 651	8 349

Resultat og årsprognose

Budsjettet er i balanse. Enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt, med budsjettert bruk av fondsmidler.

Tiltak og konsekvenser

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

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 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	1 285	1 547	1 280	267	1 560
Driftsutgifter	4 802	6 995	6 864	131	12 610
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 087	8 542	8 144	398	14 170
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 650	-4 306	108	-4 415	250
Refusjon sykelønn og fødselspenger	1	0	0	0	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 650	-4 306	108	-4 415	250
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 437	4 235	8 252	-4 017	14 420

Resultat og årsprognose

Grunnskole felles forventer å gå i balanse ved årsslutt.

Avvik

Utgifter og inntekter på grunnskole felles varierer gjennom året og er vanskelig å periodisere korrekt.



Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak er satt inn.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Ingen

Allanengen barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,93%	3,16%	4,09%	1,98%	3,64%	5,62%	
Okt 2020	2,02%	0%	2,02%	1,89%	3,53%	5,41%	

Status og utviklingstrekk

Det totale fraværet så langt i år er på 5,62 %. Enheten ligger under kommunens målsetting på grønn sone.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har en tredelt strategi:

- Å fremme helsen
- Å forebygge uhelse og
- Å rehabilitere på en effektiv måte

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

Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. HMS-gruppen drøfter jevnlig tiltak for skape et størst mulig nærvær og holde kommunens målsetting. Alle ansatte er kjent med reglene, og følges opp ved jevnt eller høyt fravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	18 569	18 623	17 292	1 331	21 147
Driftsutgifter	1 854	2 137	2 268	-130	2 764
SUM DRIFTSUTGIFTER	20 422	20 761	19 560	1 201	23 911
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 670	-1 700	-1 769	69	-2 680
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-398	-694	0	-694	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 068	-2 394	-1 769	-625	-2 680
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 354	18 367	17 791	575	21 231

Resultat og årsprognose

Tall per oktober viser et merforbruk på kroner 575 000, Stipulerer et merforbruk på ca. kroner 450 000 - 500 000 ved årsslutt.

Avvik



Merforbruk skyldes lavere brukerbetaling på SFO, samt økte lønnsutgifter. Lønnsutgifter er nødvendig for å sikre forsvarlig drift. Økte lønnsutgifter skyldes lovpålagt lærernorm, sosioøkonomiske utfordringer i elevgruppen, og elever med behov for 1:1 oppfølging. Skolen opplever en større andel (nær 50 %) minoritetsspråklige elever (førstegangsinnevandrere) ved skolen, noe som er med på å gi større behov for voksenstøtte og tettere oppfølging.

Tiltak og konsekvenser

- Enheten ønsker å få mer kunnskap om tilpasset opplæring, noe som på sikt kan redusere andel spesialundervisningsvedtak. Forskning viser at både flerspråklige elever og barn fra vanskelige sosioøkonomiske kår er overrepresentert i spesialundervisning. Skolen vil prioritere dette som et utviklingsområde, noe som kan gi bedre oppfølging og tilpasninger for enkeltelever.
- Skolen opprettet i august 2021 et tverrfaglig elevhelseteam. Målet er så tidlig som mulig å finne gode tiltak for å unngå at elevsaker utvikler seg i negativ retning og blir omfattende og for utfordrende å håndtere. Tiltaket er i tråd med både ny barnevernlov og St.M 6 som blant annet handler om tidlig innsats og laget rundt barnet.
- Enheten har varslet om stadig økende antall minoritetsspråklige elever ved skolen. Kommunen har tatt grep i forhold til plassering av boliger. Det viser seg allikevel at stadig flere familier velger å flytte til sentrum grunnet lavere priser og nærhet til ulike arena. Skolen jobber derfor mye med læringsmiljø og inkludering, og mener at mangfoldet stort sett er positivt, men erfarer at behovet for tettere voksenstøtte er nødvendig for å komme i mål faglig og sosialt. Skolen erfarer at budsjettmodellen ikke tar høyde for slike utfordringer i elevgruppa.
- Enheten ønsker at det settes inn tiltak i tråd med resultater fra kommunens tidligere levekårsundersøkelse.
- Enheten leier kun inn vikar der det er nødvendig for å opprette et forsvarlig tilbud, og ledelsen dekker opp det meste av korttidsfraværet.
- Enheten har redusert stilling til merkantil og reduserte ledelsesressurs første halvår.
- Enheten har redusert utgifter til buss, noe som innebærer kutt i tilbud om høsttur til Freikollen. Ellers er det ikke mulig å kutte mer på drift, da budsjett kun benyttes til nødvendig utstyr eller lønn.
- Enheten jobber systematisk med å følge opp ansatte som har jevnt eller høyt sykefravær (Se rapportering sykefravær!).

Bjerkelund barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	2,82%	3,7%	6,51%	2,12%	2,81%	4,93%	
Okt 2020	1%	4,44%	5,44%	2,28%	6,35%	8,63%	

Status og utviklingstrekk

Lavt sykefravær godt innenfor 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

Ingen fravær er oppført som arbeidsrelatert. Trivselstiltak/personalrutiner har nok en effekt.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	15 165	15 716	14 051	1 665	17 183
Driftsutgifter	1 166	1 046	677	370	814
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 331	16 762	14 727	2 035	17 997
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 157	-1 487	-1 311	-175	-1 600
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 350	-417	0	-417	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-2 508	-1 904	-1 311	-593	-1 600
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 824	14 858	13 416	1 442	16 397

Resultat og årsprognose

Utvikling i oktober viser fortsatt merforbruk. Stipuleres til kroner 1 050 000.

Bakgrunn: Elever med store hjelpetiltaksbehov. Tilsetting av en ny lærer og vernepleier, helt nødvendig for å drive forsvarlig. Her er det rammer som ikke er i takt med faktiske forhold ved enheten. Nedskjæringer i budsjett, samtidig som økt elevtall, hvorav flere i en kategori som krever en til en eller stor grad av oppfølging, gir et merforbruk. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser, noe som igjen er utfordrende vedrørende ressursbruk.

Økning av merforbruk fra forrige måned, baserer seg vel på lønnsøkninger i personalet som ikke er kompensert budsjettmessig i tillegg til at lisenser for skoleåret ble belastet denne måned.

Avvik

Merforbruk lønn kompenseres noe, men fremdeles overforbruk. Bakgrunn:



- Stadig nye elever med behov for ekstra bemanning. Ikke tatt hensyn til budsjettmessig. Det kommer stadig nye tilrådinger fra PPT. I tillegg er det flere elever med legeattester og tilrådinger fra helseorganisasjoner.

Tiltak og konsekvenser

Det er satt inn tiltak og drift er på et minimumsnivå. For å drive forsvarlig, er det ikke mulig å redusere ytterligere.

Dalabrekka barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	2,58%	8,73%	11,31%	2,85%	7,92%	10,77%	
Okt 2020	4,63%	0%	4,63%	2,93%	3,6%	6,53%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har dette året hatt en økende fraværestrend, og skolen ligger hittil i år over kommunens IA-mål og over fjoråret. Vi ser igjen en positiv trend på kortsiktig fravær. Vi har flere som har vært sykemeldt grunnet langvarig sykdom, flere er nå tilbake i jobb, men fortsatt har er to flere som er langtidssykemeldt. To har gått fra sykemelding til svangerskapspermisjon.

Tiltak for å bedre nærværet

Nærværarbeidet blir jevnlig diskutert i HMS-gruppa. Vi følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. Vi har gjennomført en halv dag med arbeid rundt sykefravær ved oppstart av nytt skoleår. Nærværarbeid står på agendaen i HMS-møtene.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av tiltak ser ut til å være god på kortvarig fravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	18 203	19 668	16 390	3 278	20 043
Driftsutgifter	1 885	1 972	2 185	-214	2 625
SUM DRIFTSUTGIFTER	20 087	21 640	18 575	3 065	22 668
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 448	-1 675	-1 833	158	-2 210
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-837	-773	0	-773	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 285	-2 448	-1 833	-615	-2 210
NETTO DRIFTSUTGIFTER	17 802	19 191	16 742	2 449	20 458

Resultat og årsprognose

Årsprognose: Det ventes at enheten får et merforbruk på 1,8 mill. kroner.

Avvik

Endret elevmasse gjør at det kreves mer bruk av ressurser. Det vil øke dette året. For å drive forsvarlig har vi tilsatt personale med kompetanse innen sosialpedagogikk/vernepleie. Skolen har noen tilsatte som det forventes vil være sykemeldt store deler av året og i tillegg noe kortere sykefravær, både egenmeldt og sykmeldinger. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Det er mangel på vikarer, både utdannede og andre.

Tiltak og konsekvenser

Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen både over(sykefravær) og under (tiltak og konsekvenser) vil det bli svært krevende/vanskelig/ikke mulig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2021. Det er vanskelig å organisere spesialundervisningen effektivt, da vi mangler rom. Effektivisering av spesialundervisning krever både rom og ansatte med kompetanse innen spesialpedagogikk. Vi har flere elever som har store utfordringer, som i utgangspunktet ikke er spesialpedagogiske, men atferdsmessige. Det kreves mye ressurser å følge opp dette på en trygg og god måte. Vi har ikke mulighet for å skjerme alle elever som har behov for det.

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

Budsjettjustering

Kroner 600 000 ble overført til enheten.

Rensvik barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,67%	3,18%	3,85%	2,29%	2,34%	4,63%	●
Okt 2020	3,36%	5,63%	8,99%	2,19%	4,19%	6,38%	●

Status og utviklingstrekk

Enheten har et samlet sykefravær på 4,63 %, noe som er lavere enn i fjor (6,38 %). Korttidsfraværet er lavt, 2,29 %. Dette er koronarelatert.

Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen og enhetsleder fortsetter godt kontinuerlig arbeid sammen og oppfølging av alle ansatte. Oppfølging gjøres ikke bare som tiltak, men også som forebygging.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 980	16 326	14 693	1 632	17 969
Driftsutgifter	1 455	2 073	1 691	382	2 029
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 434	18 399	16 384	2 015	19 999
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 214	-1 856	-1 864	8	-2 561
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-362	-145	0	-145	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 576	-2 001	-1 864	-137	-2 561
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 858	16 398	14 520	1 878	17 438

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på 1,88 mill. kroner. Årsprognose er 1,8 mill. kroner i merforbruk.

Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen, siste fase av gjennomføring i kutt i administrasjonsressurs gjennomføres før årsskiftet. Da har enheten nedbemannet ledelse/administrasjon til det minimale. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Eiendommen er heller ikke egnet til de omstruktureringer som er nødvendig i forhold til og drive kostnadseffektivt - ha normalstore klasser. Klasserom for små til å ha 28-30 elever i samme rom (kun to klasserom der vi kan ha 28-30 elever i samme rom). Skolen har et synkende elevtall. Dette medfører cirka 25-34 elever på hvert trinn. Skolen er da inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Enheten har et sterkt begrenset bygg. Elevtallet på sfo går nedover med påfølgende sviktende inntekter. Dette skoleåret har enheten hatt ekstra kostnader i overvåkningskameraer. Dette er nødvendig da skolen har hatt stor belastning/kostnad på hærverk. Skoleåret 2020/2021 blir også belastet med to leirskoler grunnet covid-situasjon. I løpet av året er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for.

Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Nedbemanning samt rasjonalisering av ledelse/administrasjon.
- Nedbemanning lærere/assistenter.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever/årstrinn/timer.

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

Det haster med å få bygget ny barneskole på Frei.

Dale barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,38%	3,3%	4,68%	2,02%	4,93%	6,96%	●
Okt 2020	1,61%	3,17%	4,79%	2,37%	2,83%	5,2%	●

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er akseptabelt, men mange av assistentene er sykemeldte for tiden. Ingen har oppgitt at fraværet er arbeidsrelatert. Vi har mye korttidsfravær (luftveissyptomer) for tiden, både blant elever og ansatte, og det har vært krevende å få driften til å gli godt.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger retningslinjene for oppfølging av sykemeldte.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	28 658	28 298	26 647	1 651	32 578
Driftsutgifter	1 739	2 180	1 088	1 092	1 309
SUM DRIFTSUTGIFTER	30 397	30 478	27 735	2 743	33 887
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 578	-3 048	-2 928	-121	-3 997
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-631	-846	0	-846	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 209	-3 895	-2 928	-967	-3 997
NETTO DRIFTSUTGIFTER	27 188	26 583	24 807	1 776	29 890

Resultat og årsprognose

Vi driver svært nøkternt, og noen mener at vi driver alt for stramt. Vi er pliktige til å holde budsjetttrammen, og har samtidig lovkrav om spesialundervisning og lærernorm vi må forholde oss til. Grunnbemanningsslæren utfordrer også budsjettet.

Rektor anslår at vi vil gå med 1,3 mill. kroner i minus ved årets slutt hvis vi skal drive forsvarlig. Sykefraværet har økt i høst, så det er godt mulig at underskuddet kan bli noe større. Vi vet ikke hvordan det vil gå med pensjonene og eventuell korona-støtte i år.

Etter at vi fikk ansvar for elevene ved Forsterket skoletilbud (FST), og litt senere fikk en nasjonal lærernorm, har Dale barneskole vært underbudsjettet. Jeg har varslet om dette de fem siste årene, og er blitt møtt med forståelse, men påfølgende år har vi hatt samme ressursfordelingsmodell. Det ble etter noen år hensyntatt at vi har elever ved FST, men vi har også 10 andre elever som trenger full oppdekking i alle timer, og mange av dem går også på SFO. I ressursfordelingsmodellen, er det avsatt rundt 30 mill. kroner til spesielt hjelpetrengende elever ved skolene i kommunen. Dale barneskole har 12 % av kommunens elever, men vi er tilgodesett med kun 6 % av denne potten. Vi bør få en ressursfordelingsmodell som hensyntar lærernorm og spesialundervisningsbehov, slik at vi får realistiske og rettfærdige budsjetter.

Tiltak og konsekvenser

Vi har drøftet nedbemanning for 2021 tidligere, og alle ansatte er orientert gjennom drøftingsreferatene. Vi greide ikke å redusere på noe i vårhalvåret, men vi gjorde det fra og med 1.8.21:

- Forsterket skoletilbud har seks elever etter sommerferien, mot sju forrige skoleår. Vi kuttet en 100 % stilling som miljøveileder. f.o.m. 01.08.2021.
- Elevtallet sank litt etter sommeren, men ikke så mye som vi først trodde. Elevtallet på 1.-4.trinn var det samme etter sommeren, og for å oppfylle lærernormen, måtte vi fortsette med å bruke like mange lærertimer på småtrinnet. Vi har redusert timetallet på mellomtrinnet noe.
- En lærer reduserte med 20 % f.o.m. 1.9.21. Ellers vil vi bruke det samme lærertimetallet som nå, men én 50 % lærerstilling er avsatt til vikarressurs, og dette vil gi noe innsparing på vikarbruken i høsthalvåret. Denne vikarressursen er lagt inn i GSI-statistikken som undervisningstimer, og derfor kan det i GSI-statistikken se ut som at vi har noe høyere lærertetthet enn vi strengt må ha.
- Vi har ikke nedbemannet blant assistentene, men vi er restriktive med vikarinneleie ved fravær i skole og SFO.
- Vi måtte øke lederressursen noe fra og med 1.8.2021.
- Vi har behov for å skifte ut en god del møbler, og vi har behov for å kjøpe en del nye lærebøker, men har ikke økonomi til dette.

Vi har tidligere kuttet i spesialundervisningen, fordi vi har en stor lærertimeressurs gjennom lærernormen, men vi greier ikke å kutte mer i spesialundervisningen.

Vi sparer ca. en hel stilling ved FST hvert år, fordi vi har gode samtaler med foreldrene om hva som er deres barns reelle SFO-behov. Mange foreldre vil levere barnet noe senere enn SFOs åpningstid (kl. 07:30), og hente det noe tidligere enn SFOs stengtstid (kl. 16:30).

Vi greier å ivareta våre egne overtallige gjennom å redusere vikarbruken, jfr. grunnbemanningslæren.

Frei barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	4,06%	1,81%	5,87%	1,03%	0,6%	1,63%	●
Okt 2020	0,54%	0,94%	1,47%	0,37%	2,78%	3,14%	●

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for oktober, og da spesielt korttidsfraværet, har steget og er høyere enn enheten har hatt over tid. Dette skyldes at flere ansatte har hatt influensasymtomer og halsonde og derfor vært hjemme fra jobb. Ser man på totalen gjennom året så langt, så er den veldig bra.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	10 374	10 817	10 172	645	12 440
Driftsutgifter	1 044	1 074	1 173	-99	1 409
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 418	11 891	11 345	546	13 849
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 120	-1 428	-1 272	-156	-1 633
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-343	-87	0	-87	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 463	-1 515	-1 272	-243	-1 633
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 955	10 376	10 073	303	12 216

Resultat og årsprognose

Regnskapet for oktober viser et merforbruk på ca. kroner 300 000. Forventet årsresultat er et merforbruk på kroner 5-600 000.

Avvik

Det er lønn/sosiale utgifter som er hovedårsaken til det negative avviket. Noe av årsaken til dette er at vi har økt bemanningen både i skole og SFO, grunnet bemanningsnormer og ressurskrevende elever (se tidligere rapporter).

Vi har positive avvik når det gjelder brukerbetaling SFO og drift.

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.

Konklusjon: Vi kan ikke foreta ytterligere nedbemanning uten at vi bryter lov- og regelverket!

Gomalandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,73%	0%	1,73%	1,06%	6,56%	7,62%	●
Okt 2020	2,37%	7,57%	9,94%	1,03%	2,98%	4,02%	●

Status og utviklingstrekk

Gomalandet skole har opplevd at sykefraværet frem til skolestart høsten 2021 var stigende sammenlignet med forrige år. Flere av disse forholdene er nå avklart gjennom fødselspermisjoner, arbeidsavklaring og endelig avklaring på arbeidsførhet/uførhet. Med mange ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. Enheten har hatt minimalt fravær knyttet til koronaforhold. Med langtidssykemeldte ved enhet med forholdsvis få ansatte, gir dette store utslag i sykefraværstatistikken. Ikke noe av fraværet er relatert/knyttet til arbeidsplassrelatert fravær.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	12 943	13 558	12 479	1 079	15 262
Driftsutgifter	1 291	1 455	852	603	1 023
SUM DRIFTSUTGIFTER	14 234	15 013	13 331	1 682	16 285
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 194	-1 238	-1 160	-78	-1 531
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-375	-965	-275	-690	-330
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 569	-2 203	-1 435	-768	-1 861
NETTO DRIFTSUTGIFTER	12 665	12 810	11 897	913	14 424

Resultat og årsprognose

Gomalandet skole rapporterer merforbruk for 2021. Per oktober stemmer ikke tallene blant annet grunnet periodisering og forsinkelse i refusjoner. På rapporteringstidspunktet er heller ikke lønn for måneden/november kjørt. Forventet merforbruk for 2021 stipuleres slik situasjonen er per nå til å bli 1,0 mill. kroner. Dette er bedre enn tidligere rapportert!

Avvik

Skolen har hatt sykmeldinger gående gjennom kalenderåret, og har i tillegg hatt noe kortere sykefravær, både egenmeldt og sykmeldinger. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke 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.

Gomalandet skole opplever usikkerhet knyttet til sykemeldinger og bemanningssituasjonen ved skolen. Det er også krevende å planlegge bemanning knyttet til permisjoner og organisering/fordeling av disse.

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 "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 greit.

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

Lønnsoppgjør og pensjon for 2021 er heller ikke hensyntatt i rapporteringen.

Tiltak og konsekvenser

Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen både over (sykefravær) og under (tiltak og konsekvenser) vil det bli svært krevende/vanskelig/ikke mulig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2021.

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

Budsjettjustering

Enheten fikk tilført kroner 1 000 000 som fordeling fra buffer i september, likevel rapporterer vi kroner 1 000 000 i merforbruk. Det er særdeles krevende å gi et forsvarlig tilbud gitt dagens situasjon.

Innlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,02%	3,06%	4,08%	1,52%	1,04%	2,56%	●
Okt 2020	2,91%	4,27%	7,18%	1,49%	5,98%	7,47%	●

Status og utviklingstrekk

Fravær for oktober er lavere enn på samme tid i fjor. Det samme gjelder også for det totale fraværet så langt i 2021. Vi ligger under kommunens mål på grønn sone.

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.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Bevissthet rundt arbeidsnærvær i personalgruppa. Tilrettelegging og tett dialog mellom ansatte og leder. Oppfølging av rutiner ved sykefravær.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	9 429	9 119	8 616	504	10 536
Driftsutgifter	1 011	959	935	24	1 124
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 439	10 078	9 551	527	11 660
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 129	-1 156	-1 241	84	-1 489
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-342	-215	0	-215	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 472	-1 371	-1 241	-130	-1 489
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 968	8 707	8 310	397	10 171

Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 397 000 per oktober. Stipulerer et merforbruk på kroner 300 000 ved årsslutt.

Avvik

Hoved avviket skyldes nedgang i skolens elevtall, og færre elever på 1.-4. trinn. Dette gir mindre brukerbetalinger til drift av SFO. Det er uforutsigbart hvorvidt hel eller halv plass i SFO benyttes, dette forandrer seg gjennom året. Skolen forholder seg til gjeldende åpningstider for SFO, og bemanningen er i tråd med gjeldende normer for grunnbemanning. Vi kan ikke se at vi kan redusere bemanningen til elevrettet drift av SFO og samtidig ha et tilbud om SFO ved Innlandet skole.

Avviket skyldes også manglende sykelønnsrefusjon og manglende utleieinntekter knyttet til covid-19.

Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan 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.

Større grep:

Større organisatoriske endringer utover enhetsleders myndighetsområde.

Konsekvens av tiltak: Sammenslåing av klasser på ulike trinn og nedbemanning vil utfordre lærerrollen i elevoppfølgingen både faglig og sosialt.

Nordlandet barneskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,29%	5,38%	6,67%	2,84%	4,48%	7,31%	●
Okt 2020	4,38%	4,34%	8,72%	2,11%	4,39%	6,5%	●

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet ved enheten viser en nedadgående trend.

Merk: Ikke alt fravær er registret i Visma. Dersom ansatte forlater skolen i løpet av dagen på grunn av av hodepine er ikke dette dokumentert i dette systemet.

Tiltak for å bedre nærværet

Å fremme helse: Det handler om å skape trivsel, utvikling og vekst.

Tiltak: Ha faste møter med hele eller deler av personalet. Ha en god delingskultur. Gi personalet opplæring/ kurs i fag som er relevante. Tilrettelegge for trepartssamarbeidet.

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

- Det er meldt inn behov til Eiendomsdrift om at luftkvaliteten er for dårlig, det mangler solskjerming i kunst- og håndverkavdeling, lyddemping i korridorer og enkelte rom. Konsekvens: personalet får hodepine og går hjem før arbeidshagens slutt.
- Renovere mat- og helserom. Hull i glasstak som det samler seg mye skitt på. Vanskelig å få rengjort. Samme problem på naturfagsal. Personale som utfører undervisning på rommene er bekymret for om renholdet tilfredsstillende dagens krav.
- Kroppsøvingssalen ble renovert høsten 2018. Det er fortsatt ikke funnet en løsning for lyddemping. Ansatte melder om bekymring for om dette kan medføre nedsatt hørsel, samt melder fra om at de får hodepine etter endt undervisning.
- Knapphet på grupperom. Barn som har behov for pause får ikke tilfredsstillende rom til å hvile seg, som igjen fører til negativ atferd. Dette fører til stress blant ansatte.
- Renovere personalfløyen. Personalet har for lite gulvareal per ansatt til å utføre arbeidet i forhold til det arbeidsmiljøloven anbefaler. jf. arbeidsplassforskriften § 2-1 andre ledd. Det er trange arbeidsrom som fører til mange forstyrrelser og stress.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er iverksatt luftmåling, 01.10.21. Det foreligger ikke resultat av målingen per i dag.

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

Å rehabilitere på en effektiv måte:

Ansatte og ledere er kjent med og bruker " Regler for sykefraværsoppfølging i Kristiansund kommune", ADMU 10.12.19.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 837	14 116	13 752	364	16 809
Driftsutgifter	1 410	1 800	1 427	373	1 715
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 248	15 915	15 179	737	18 524
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 164	-1 372	-1 328	-45	-1 653
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-869	-491	0	-491	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 033	-1 864	-1 328	-536	-1 653
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 214	14 052	13 851	200	16 871

Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse, men kan få økte utgifter på sårbare barn og drift.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak:

1. Enheten har lagt om spesialundervisningen og elevene er plassert i større grupper. Økt antall barn med ulike sammensatte utfordringer medfører at behovet for tettere oppfølging/skjerming kan bli nødvendig. Elever som med vansker innen blant annet autismeperspektivet har i perioder behov for å kunne trekke seg helt tilbake for å få en god og trygg skolehverdag. Dette behovet klarer vi ikke å møte per i dag.
Konsekvens: Noen elever viser tegn til skolevegring. På sikt kan det føre til at de ikke klarer å gjennomføre hele skoleløpet og senere komme seg i arbeid. Dyrt for samfunnet på sikt.
2. Flere elever får i dag ufaglærte vikarer og assistenter selv med omfattende vansker.
Konsekvens: Læringsutbyttet blir lavere enn en kan forvente.

Atlanten ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,89%	4,92%	5,82%	1,46%	5,14%	6,6%	●
Okt 2020	2,23%	6,72%	8,95%	1,64%	5,81%	7,45%	●

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre. Likevel; vi startet opp skoleåret med noen langtidssykemeldte, som påvirker statistikken negativt og dette vil nok vedvare dessverre noe utover høsten.

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 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	23 883	25 035	22 554	2 481	27 471
Driftsutgifter	1 894	2 366	2 101	265	2 523
SUM DRIFTSUTGIFTER	25 778	27 401	24 656	2 745	29 994
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 234	-1 756	-733	-1 023	-1 730
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-543	-1 372	0	-1 372	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 777	-3 128	-733	-2 394	-1 730
NETTO DRIFTSUTGIFTER	24 001	24 273	23 922	351	28 264

Resultat og årsprognose

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

Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn, likevel ser vi at vi ikke klarer å holde lærernormen. Avvik her er 0,5 årsverk, som vi kommer til å måtte ansette.

Tiltak og konsekvenser

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

Frei ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,15%	0,71%	0,86%	1,8%	2,5%	4,31%	●
Okt 2020	2,24%	3,48%	5,72%	1,47%	3,42%	4,89%	●

Status og utviklingstrekk

Det totale fraværet så langt i år er på 4,31 %. Enheten ligger under kommunens målsetting på grønn sone. Det har vært en økning fra forrige måned. Årsaken er at vi har et ungt personale. Det blir endel fravær knyttet til sykt barn.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten jobber med å ha en tredelt strategi:

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

Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. Alle ansatte er kjent med reglene, og følges opp ved jevnt eller høyt fravær. De som er sykemeldt følges tett opp og målet er at de skal komme rasket mulig tilbake på jobb. Lederteamet har fleksibilitet og tilrettelegging i fokus. Vi ønsker å komme i forkant av at ansatte sykemelder seg.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	20 320	20 315	19 304	1 011	23 609
Driftsutgifter	1 172	1 454	1 389	65	1 669
SUM DRIFTSUTGIFTER	21 492	21 769	20 693	1 076	25 278
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 431	-1 960	-1 589	-371	-2 874
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 125	-486	-352	-134	-423
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 556	-2 446	-1 941	-505	-3 297
NETTO DRIFTSUTGIFTER	17 936	19 323	18 752	571	21 981

Resultat og årsprognose

Vi har per dags dato et merforbruk på ca. kroner 600 000 i lønnsutgifter.

Avvik

Årsaken til merforbruk er økte lønnsutgifter.

- Ansatte på enheten har tatt videreutdanning som har ført til høyere lønnsutgifter.
- Enheten har hatt stor utskifting av personalet. Flere har sluttet (mest på grunn av at de har gått av med pensjon) og har blitt erstattet med ansatte med høyere utdanning, enn de som har sluttet.

Tiltak og konsekvenser

Det utdannes flere og flere lektorer og lektorer med tillegg. Det vil føre til økte lønnsutgifter. Kommunen sliter med rekruttering og det er færre med kompetanse som skolen trenger.

Budsjettjusteringer

Det er utfordrende å kutte i lønnsutgifter. Lærernormen pålegger skolene en viss lærertetthet. Denne er lovpålagt.

Nordlandet ungdomsskole

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,35%	3,13%	3,48%	1,37%	3,99%	5,36%	●
Okt 2020	1,74%	6,81%	8,55%	2,05%	4,2%	6,25%	●

Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 5,36 %. Totalt i oktober er sykefraværet 3,48 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger under enhetens mål på 6,0 %. En del av korttidsfraværet er korona-relatert.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Nærværstiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværsdag. Tilpassede arbeidsoppgaver på flere med deltidssykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år. Ekstra arbeidsmiljøkartlegging med tilhørende etterarbeid denne våren og utover høsten.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	23 359	24 411	23 423	987	28 768
Driftsutgifter	1 839	2 106	1 738	368	2 088
SUM DRIFTSUTGIFTER	25 198	26 517	25 161	1 356	30 856
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 069	-1 326	-692	-634	-1 400
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-872	-626	-42	-584	-50
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 941	-1 952	-733	-1 219	-1 450
NETTO DRIFTSUTGIFTER	23 257	24 565	24 428	137	29 406

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et merforbruk på kroner 137 000 per oktober.

Avvik

Større volum dette skoleåret, elevøkning og forsterka skoletilbud (FST), gjør at lønnskostnadene for høsthalvåret blir høyere enn for vårhalvåret. Enheten har noen utgifter belastet som følge av covid-19 i tillegg til noen uforutsette ekstrautgifter lønn juli-august 2021 (ca. 200 000).



Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Fornuftig og forsvarlig vikarbruk. En del ekstra refusjoner kommer i desember på grunn av frikjøp tillitsvalgte og "kompetanse for kvalitet".

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 økes opp denne høsten, men 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.
Okt 2021	0,32%	3,72%	4,05%	1,28%	9,3%	10,57%	
Okt 2020	5,39%	0%	5,39%	1,96%	1,27%	3,23%	

Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Sykefraværet går ned fra forrige måned, og domineres av ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær hos et mindre antall ansatte. Langtidsfravær følges opp i henhold til retningslinjene i IA-plan. Enheten har omtrent ikke korttidsfravær i oktober.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har fokus på nærværsfaktorene og tilstreber jevnlig gjennomføring av trivselstiltak. Kommunens regler for sykefraværsoppfølging følges.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	12 735	11 802	11 302	500	13 783
Driftsutgifter	4 049	3 879	3 323	555	3 428
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 784	15 681	14 625	1 055	17 211
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8 834	-11 183	-8 073	-3 109	-9 848
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-89	-538	0	-538	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 923	-11 720	-8 073	-3 647	-9 848
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 861	3 960	6 552	-2 592	7 363

Resultat og årsprognose

Enheten styrer mot et godt år økonomisk, og forventer et positivt årsresultat på antydningssvis 1 mill. kroner.

Avvik

Den positive prognosen tilskrives i hovedsak overoppfylling av inntektssiden, både fra salg av tjenester og i form av statlige refusjoner.

Statlige refusjoner (persontilskudd) første halvår kom inn ca. kroner 250 000 lavere enn budsjettert, men høyere statlig tildeling enn budsjettert i prosjektet Jobbsjansen veier i år opp for dette.

Tildelingen i Jobbsjansen kan variere med flere millioner kroner fra år til år, og kommer først i 2. kvartal av året. Dette gir enheten store utfordringer i forhold til riktig årsbudsjettering.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

BARNEHAGER

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	2,91 %	5,13%	8,03%	2,64%	9,11%	11,75%	■
Okt 2020	2,32%	6,87%	9,19%	2,98%	7,66%	10,64%	■

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet hittil i år er på 11,75 %. I samme periode i fjor var sykefraværet på 10,64 %. Vi ligger over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er store forskjeller innad i enheten.

Korttidsfraværet er fortsatt lavt. Gjenåpning av samfunnet, og mye smitte i samfunnet ser ikke ut til å få stor innvirkning på korttidsfraværet i oktober. Barnehagenes gode forebyggende tiltak kan være medvirkende til dette. Men, noe av langtidsfraværet kan være knyttet til økt smitte i samfunnet. Når det gjelder langtidsfraværet, jobbes det godt i de avdelingene fraværet har vært stort. Det er nært samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. Avdelinger med høyt fravær har redusert fraværet betraktelig sammenlignet med tidligere år. Tilbakemeldinger fra lederne er at mye av fraværet er av en type det ikke er mulig å gjøre noe med. Lederne i enheten jobber kontinuerlig med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Tiltak for å bedre nærværet bygger på en tredelt strategi:

1. Å fremme helsen

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

2. Å forebygge uhelse

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

3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten, enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging, rehabilitering er tema på møtene. Tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort.
- Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. De ansatte kjenner reglene og følger dem.
- Leder skal forholde seg til gradert sykemelding og restarbeidsevne, også ved korttidsfravær.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Redusere sykefraværet med 1-4 % for å nå enhetens mål og målet i IA-avtalen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	74 933	77 832	70 632	7 200	86 343
Driftsutgifter	95 802	90 061	88 852	1 209	108 293
SUM DRIFTSUTGIFTER	170 735	167 893	159 484	8 408	194 636
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 075	-13 990	-13 706	-284	-16 175
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 791	-4 004	0	-4 004	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 866	-17 994	-13 706	-4 288	-16 175
NETTO DRIFTSUTGIFTER	153 869	149 898	145 778	4 120	178 461

Resultat og årsprognose

Årsprognose: 2,2 mill. kroner i underskudd.

Som informert i tidligere månedsrapporteringer, har det kommet til flere uforutsette utgifter. Budsjettrammen er for liten til å kunne dekke alle de lovpålagte utgiftene enheten har. Lovpålagte utgifter gjelder følgende:

- Kommunalt tilskudd til private barnehager inkludert økt kapitaltilskudd.
- Redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon.
- Bemanningsnorm.
- Pedagognorm.
- Spesialpedagogiske tiltak og styrking på medisinsk grunnlag.

Regnskap etter de 10 første månedene i 2021 viser at enheten kan få et sluttresultat på 2.2 mill. kroner i merforbruk. Det er stor usikkerhet knyttet til merutgifter til spesialpedagogiske tiltak.

Avvik

Merforbruket ser ut til å ha hovedsakelig sammenheng med:

- Flere barn i barnehagene per 15.12.20. Dette danner grunnlag for kommunalt tilskudd til private barnehager 2021 og bemanning i de kommunale barnehagene.
- Økning i redusert foreldrebetaling/søskenmoderasjon.
- Uforutsette personalmessige tiltak.
- Spesialpedagogiske tiltak. Vi mottar høsten 2021 en betydelig økning i sakkyndige tilrådninger, noe som er svært bekymringsfullt.

Tiltak og konsekvenser

Hver enkelt barnehage og opplæringstjenesten gjennomfører sparetiltak der det er mulig.

- Det er innført tilnærmet innkjøpsstopp.
- Barnehagene samarbeider vedrørende overflytting av personell i kortere tidsrom med overtallighet.
- Avdelingsleder i opplæringstjenesten leies ut i 20 % stilling til Fagskolen i Kristiansund uten at det settes inn vikar.
- Det gjennomføres prosjekt der vi ser på nye måter å planlegge, organisere og lede det spesialpedagogiske tilbudet. Målet er å oppnå bedre kvalitet for samme kostnad og på sikt kunne redusere kostnader. Det jobbes forebyggende. Vi vil gjennomgå alle sakkyndige tilrådninger og se hva som er mulig å gjøre av tiltak innenfor det ordinære barnehagetilbudet slik at behovet for spesialpedagogiske tiltak blir redusert.
- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.

Budsjettjustering

Tiltakene ovenfor vil kunne være med på å redusere ytterligere utgifter. Det vil bli vanskelig å dekke inn overforbruket innen eget budsjett i løpet av de 2 siste månedene av 2021.

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.
Okt 2021	3,66%	6,69%	10,35%	2,23%	9,2%	11,43%	■
Okt 2020	2,97%	5,4%	8,37%	2,3%	8,24%	10,54%	■

Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet er utenfor kommunens IA-mål, og litt over enhetens mål selv om det er litt lavere enn tidligere. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Forebyggende helsetjeneste har fortsatt lavt fravær mens barneverntjenesten har høyt fravær. Det har vært en del langtidsfravær, men flere av disse er nå på vei tilbake i jobb igjen og vi ser en positiv tendens på fraværet ved inngangen til november måned. Det er likevel for høyt og det vil prioriteres høyt fra HMS-gruppen og ledergruppen fremover.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet holder seg på et lavere nivå over flere måneder, og sammenlignet med samme tid i fjor i forebyggende helsetjeneste. Det rapporteres samtidig veldig gode tall i tjenesten med tanke på kvalitet og lovkrav. Tiltak og fokus på nærværarbeid i barneverntjenesten fortsetter og vi håper å se ytterligere resultater av dette i løpet av kort tid. Neste møte med nærværgruppen er i starten av november. HMS-gruppen er aktivert enda mer i arbeidet fremover.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	51 677	56 415	50 630	5 785	61 611
Driftsutgifter	29 726	26 638	25 611	1 027	31 892
SUM DRIFTSUTGIFTER	81 402	83 053	76 241	6 812	93 503
Brukerbetalinger og andre inntekter	-22 175	-18 353	-22 701	4 347	-30 400
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 157	-2 492	0	-2 492	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-25 332	-20 845	-22 701	1 856	-30 400
NETTO DRIFTSUTGIFTER	56 070	62 208	53 540	8 668	63 103

Resultat og årsprognose

Det anslås et merforbruk på 2 mill. kroner. I tillegg er utgifter ført på prosjekt massevaksinering lagt inn i regnskapet, utgifter per oktober er det 5,3 mill. kroner.

Totalt har enheten 8,6 mill. kroner i merforbruk per oktober. Hvis vi legger sammen utgifter til massevaksinering (13139) og tapte inntekter på vaksinasjonskontoret tilsvarer dette 6,4 mill. kroner. Dette forventes refundert fra staten. Ut over dette er det 2,2 mill. kroner i merforbruk på tiltak i barneverntjenesten, det forventes å ende på 2 mill. kroner ved årets slutt.

Avvik

Merforbruk skyldes:

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

Sykefraværsutgifter, spesielt i barneverntjenesten, er fortsatt svært høye.

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 kroner 1,1 mill. kroner til nå i år på manglende aktivitet på for eksempel vaksinasjonskontoret.

Årets budsjett belastes fortløpende utgifter til covid-vaksinering av Kristiansund kommunes befolkning. Dette er store utgifter som preger regnskapet mye. Det forventes refusjon fra staten på dette.

Tiltak og konsekvenser

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

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

HELSE OG OMSORG

Kommunalsjefens kommentar

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



Rekruttering etter ny leder på Seksjon forvaltning, helse og omsorg (tidligere Tildeling og koordinering) lyktes ikke i første runde. Det er nå konstituert leder på seksjonen.

Ny enhetsleder Hjemmetjenesten fra 1.10.2021.

Ny enhetsleder Bo og habilitering fra 1.09.2021.

Fem enhetsledere konstituerte.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,81%	4,39%	6,2%	2,52%	8,69%	11,22%	
Okt 2020	3,72%	9,58%	13,3%	3,04%	9,13%	12,16%	

Når situasjonen ellers er svært krevende, er det hyggelig å notere at flere avdelinger ser ut til å jobbe godt med sitt nærværarbeid.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	544 124	563 392	490 799	72 593	598 722
Driftsutgifter	153 745	152 284	101 173	51 110	120 294
SUM DRIFTSUTGIFTER	697 868	715 676	591 972	123 704	719 016
Brukerbetalinger og andre inntekter	-52 438	-57 686	-44 616	-13 070	-114 787
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-27 947	-27 565	0	-27 565	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-80 385	-85 251	-44 616	-40 635	-114 787
NETTO DRIFTSUTGIFTER	617 483	630 425	547 356	83 069	604 229

Det er på det rene at flere enheter opplever at de økonomiske rammene er knappe. Det er behov for tett oppfølging av flere enheter, både for å avklare hva som er realistisk å oppnå av nedtrekk og bistand til å gjennomføre nedtrekk. Hva gjelder Bo og habilitering legger vi nå en langtidsplan som forhåpentligvis skal bidra til å stabilisere driften på et lavere kostnadsnivå. Vi planlegger å besøke hovedutvalg og bystyre med en helhetlig tilnærming på hvordan vi skal komme i mål. Tilsvarende gjelder for Psykisk helse og rus. Det er på det rene at det ikke vil være mulig å levere et regnskap i balanse for disse to enhetene.

Økonomisk ramme knyttet til utskrivningsklare pasienter og/eller kjøp av eksterne sykehjemsplasser er for knapp.

FELLESTJENESTER HELSE OG OMSORG

Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

- Tildeling og koordinering av vedtaksbaserte tjenester innenfor helse og omsorg
- Tildeling av kommunale tilrettelagte boliger
- Kostnader til utskrivningsklare pasienter
- Kjøp av sykehjemsplasser i andre kommuner
- Responssenter med
 - responsteam
 - utviklingscenter for sykehjem og hjemmebaserte tjenester (USHT)

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. Responssenteret er stedet som tar imot og svarer på varsler fra digitale og trygghetsskapende løsninger.

Tildeling og koordinering

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,24%	1,35%	1,59%	2,3%	6,81%	9,12%	
Okt 2020	2,5%	12,55%	15,05%	2,24%	11,06%	13,3%	

Status og utviklingstrekk

Har nå to sykemeldinger på 40 %. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb. Sykefraværet har nå gått ned.

Det er nå konstituert enhetsleder i enheten med støtte fra rådgivere og faglig ansvarlig.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sikre god involvering av ansatte i endringsprosesser. Aktiv bruk av verneombud og egne møtepunkt i kalender.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	6 498	6 869	6 728	141	8 225
Driftsutgifter	188	174	538	-364	646
SUM DRIFTSUTGIFTER	6 686	7 044	7 266	-223	8 871
Brukerbetalinger og andre inntekter	-52	-27	-34	7	-41
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-464	-286	0	-286	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-516	-314	-34	-279	-41
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 170	6 730	7 232	-502	8 830

Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

Helse og omsorg felles

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	28 289	19 207	15 929	3 278	19 115
SUM DRIFTSUTGIFTER	28 289	19 207	15 929	3 278	19 115
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 666	-1 432	-631	-801	-757
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 666	-1 432	-631	-801	-757
NETTO DRIFTSUTGIFTER	26 622	17 775	15 298	2 477	18 358

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk ved årsslutt på 9,5 mill. kroner.

Basert på totalbudsjettet på 16,4 mill. kroner så vil det med bakgrunn i kjøp fra staten, kjøp fra kommuner og kjøp fra private leveres et merforbruk ved årsslutt. Det vil jobbes intensivt mot å redusere de uventede kostnadene knyttet til overliggerdøgn i sykehus.

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2021 på kroner 5 167. Ved et gjennomsnitt på 150 døgn per måned, vil overliggerdøgn koste ca. kroner 775 000 per måned, og totalt ca. 9 mill. kroner i løpet av hele året.

Måned	Antall innlagte pasienter	Antall pas. med ventedøgn	Antall ventedøgn
Januar	104	19	239
Februar	120	14	117
Mars	120	15	142
Sum 1.kvartal	344	48	498
April	106	13	67
Mai	83	12	108
Juni	119	12	43
Sum 2.kvartal	308	37	218
Juli	102	11	98
August	103	5	22
September	105	11	93
Sum 3.kvartal	310	27	213

Statistikken blir registrert etterskuddsvis, da det på rapporteringstidspunktet vil være flere pasienter inneliggende, og en får ikke korrekt antall pasienter med betalingsdøgn og antall betalingsdøgn. Samt at kontroll av faktura mot Helseforetaket utføres i starten av hver måned.

Kjøp fra kommuner:

Kommunen kjøper flere plasser fra andre kommuner. Per september 2021 kjøpes følgende plasser:

- Tingvoll sykehjem - 2 korttidsplasser (avtale til 31.12.21, mulig videreføring).
- Gjemnes sykehjem - 8 korttidsplasser (økt med 1 plass fra 01.10.21, avtale til 31.12.21, mulig videreføring).
- Averøy kommune - 2 korttidsplasser (avsluttes 31.12.21).
- Tustna sykehjem - 5 langtidsplasser (avtale til juni 2023).

Det er ulik døgnpris som ligger til grunn for de ulike avtalene. Basert på et gjennomsnitt på 30 døgn per måned koster disse plassene ca. 1,4 mill. kroner per måned. Det er totalt sett en billigere løsning å leie plasser fra andre kommuner, enn å ha overliggere på sykehus. Dette med tanke på døgnpris. Det er også en bedre løsning for pasienten å unngå overliggerdøgn på sykehus. I løpet av 2021 vil kostnaden for de eksterne sykehjemsplassene være ca. 16,8 mill. kroner.

Avvik



Merforbruket skyldes hovedsakelig kjøp fra andre kommuner og kjøp fra staten (betalingsdøgn).

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 mangel av korttidsplasser da langtidspasienter blokkerer korttidsplassene og en lang venteliste på pasienter som er innvilget langtidsopphold som venter på iverksetting av langtidsopphold. Behovet for langtidsplasser er prekært. Avtale med Averøy kommune avsluttes ved årsslutt, og vi vil få to institusjonsplasser mindre fra 01.01.22. Hovedandelen av kostnadene ligger til kjøp av eksterne sykehjemsplasser.

Responscenter

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,8%	0,52%	1,32%	2,83%	8,03%	10,86%	
Okt 2020	0%	0,47%	0,47%	0,55%	2,49%	3,05%	

Status og utviklingstrekk

Reduksjon i sykefravær. Ansatte med langtidsfravær på vei tilbake til 100 %.

Tiltak for å bedre nærværet

Fortsette gjeldende tiltak med lederoppfølging fra første fraværsdag, ansvar og myndighet til flere ansatte. Aktiv oppfølging fra plassverneombud og tillitsvalgte med fokus på sikring og forbedring av arbeidsflyt. Oppfølging av ansatte med lengre fravær og fokus på tilrettelegging for å få den ansatte tilbake i arbeid.

Det er igangsatt en prosess med sammenslåing av enheter inn i ny enhet for hverdagsmestring. Sammenslåingen skjer formelt 01.01.22, men det jobbes aktivt med prosess frem mot dette.

Proessen ses på som positivt for enheten i form av økt samhandling til det beste for innbygger, men også ansatt, mer robuste tjenester, samt økt kollegial støtte. Større tilstedeværelse av flere ansatte, på kveldsvakter, når operatører stort sett er alene på jobb, antas å øke jobbnærværet med bakgrunn i økt trygghet.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt fravær har gitt enheten utfordringer med å skaffe tilstrekkelig antall vikarer. Økt bruk av overtid denne perioden. Ansatte på arbeidsutprøving, gjør likevel at vi nå har flere ressurser tilgjengelig fremover, samt at vakante stillinger er besatt.

3 ulike ansatte har i lange perioder vært omdisponert til annen enhet i forbindelse med pandemi. Mellom 50-60 ansatte har vært omdisponert eller tilsatt til smittevernteamet under pandemioppdraget og en midlertidig organisering av ny enhet har nå større varighet enn tidligere antatt. Smittevernteamet er blitt eget midlertidig verneområde.

Ny organisering inn i hverdagsmestring innen Helse og omsorg påvirker alle ansatte fra januar 2022. Informasjonsmøter, egne arbeidsgrupper, HMS-møter og styringsgrupper ivaretar medvirkning fra verneombud, tillitsvalgt og alle ansatte som er berørt av omorganiseringen. RRO ser frem til at avdeling for hverdagsmestring kommer i samme hus.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	10 956	12 829	9 863	2 966	12 041
Driftsutgifter	2 401	2 010	1 061	949	473
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 357	14 839	10 924	3 915	12 514
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 812	-3 622	-2 100	-1 522	-8 014
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-98	-422	0	-422	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 909	-4 045	-2 100	-1 945	-8 014
NETTO DRIFTSUTGIFTER	10 448	10 794	8 824	1 970	4 500

Resultat og årsprognose

Responscenter: Forventer balanse ved årsslutt. Det mottas for 2021 tildelte prosjektmidler på ca. kroner 700 000 (nasjonalt velferdsteknologiprogram), samt at det også ligger bundne og avsatte fond til arbeidsoppgaver gjennom året.

Responsteam: Smittevernteamet er organisert under 3811. En midlertidig tjeneste og dermed en uforutsett kostnad hvor utgifter delvis refunderes gjennom statlige tilskudd (TISK-oppgaver). Dersom enheten/kommunen ikke blir kompensert for slike pandemikostnader i sin helhet, vil enheten få et større merforbruk.

Avvik

- Overtid i forbindelse med høyer sykefravær.
- Etterslep på refusjon sykefravær.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Reduksjon av andre utgifter så langt det er mulig under gjeldende forhold. Bruk av bundne og øremerkede fond. Refusjon i forbindelse med sykefravær er ikke mottatt.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Redusert handlingsrom for digitale utviklingsprosjekter og integrasjonsarbeid.

SYKEHJEM



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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.
Okt 2021	1,69%	4,68%	6,37%	2,36%	8,99%	11,34%	
Okt 2020	4,37%	8,77%	13,14%	2,68%	6,42%	9,1%	

Status og utviklingstrekk

Økende sykefravær høst 2020 og vinter/vår 2021. Noe skyldes koronafravær, i tillegg til økende sykemeldinger grunnet psykisk helse. Drøftet i overordnet HMS-gruppe: Mistenker nedsatt psykisk helse på bakgrunn av koronatrotthet og ekstra arbeidspress i sykehjem. Per oktober ser vi nedgang i sykefraværet sammenlignet med samme periode for 2020.

Tiltak for å bedre nærværet

"En bra dag på jobb" i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter er satt i gang ved Frei sykehjem vinter 2021. I gangsettelse ved Bergan sykehjem avd. D2 i løpet av høsten 2021. I tillegg vurderes Barmanhaugen 2. etg. Normalisering av drift til høsten - ny bevisstgjøring av sykefravær i personalmøter/HMS-grupper.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

NED-prosjekt ved Frei og Kringsjø sykehjem gjennomført i 2019 har gitt effekt. Det blir en gjennomgang av NED-prosjektet ved alle HMS-gruppene på sykehjem ut over høsten. Innføring av tydelige rutiner for sykefraværsoppfølging både ved egenmelding og sykemelding. Opplæring og tett oppfølging av avdelingsledere i sykefraværsarbeidet, samt støtte og opplæring i den vanskelige samtalen.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	108 545	121 633	110 282	11 351	134 560
Driftsutgifter	20 222	24 335	16 419	7 916	19 763
SUM DRIFTSUTGIFTER	128 767	145 968	126 701	19 267	154 323
Brukerbetalinger og andre inntekter	-25 623	-24 928	-24 263	-666	-29 115
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 427	-6 071	0	-6 071	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-29 050	-30 999	-24 263	-6 737	-29 115
NETTO DRIFTSUTGIFTER	99 717	114 969	102 439	12 531	125 208

Resultat og årsprognose

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

Årsprognose: Totalt merforbruk på 7,3 mill. kroner - forutsetter kompensasjon av prosjektført 13137. Andre prosjektførte utgifter er ikke tatt med.

Avvik

Rokilde har merforbruk på 3 mill. kroner. Omsorgsnivået til beboere er større enn forventet, resulterer i større behov for antall årsverk helsepersonell. Generell drift av bygget er ikke lagt inn i budsjett (fyringsolje, strøm, drift av velferdsteknologi med mer). Dette blir derfor et prøveår for drift.

Sykehjemmene ligger an til et merforbruk på 4 mill. kroner ved årsslutt.

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

Enheten har økende bruk av vikarbyrå: Helsefagarbeidere og sykepleier. Stor bekymring for rekruttering for begge faggrupper. Dette er hovedårsaken til merforbruket i tillegg til økt bruk av overtid samt sykefravær.

Tiltak og konsekvenser

Reduksjon av bemanning ved Rokilde er per i dag ikke mulig på grunn av forsvarlighet.

Rekruttering må drøftes!

HJEMMETJENESTER



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten bidrar til at kommunens innbyggere kan bo hjemme så lenge som mulig til tross for sykdom, funksjonshemming eller alderdomssvekkelse. Tjenesten yter bistand innen hjemmesykepleie, hjemmehjelp, BPA - brukerstyrt personlig assistanse, PA - personlig assistanse, trygghetsalarmer, hjelpemidler, 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.
Okt 2021	2,61%	5,75%	8,36%	3,38%	11,1%	14,47%	
Okt 2020	4,01%	11,46%	15,47%	3,97%	11,14%	15,12%	

Status og utviklingstrekk

Oktober viser 8,36 %, sammenlignet med september 2020 (15,47 %). Enhetens mål er i 2021 på 11 %. Totalt hittil i år sammenlignet med 2020 ligger på samme nivå. Flere avdelinger har nedgang i fraværet sitt. Det rapporteres om flere kompliserte oppdrag med vanskelige etiske dilemma.

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

De to avdelingene med høyest sykefravær er avdelinger med 6-10 ansatte, hvor få sykemeldinger gir utslag i høy fraværsprosent.

Tiltak for å bedre nærværet

- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Kommuneadvokat har vært koblet inn for bistand og veiledning i kompliserte pasientoppdrag.
- Det leies inn ekstra bemanning der arbeidsmengde går kraftig opp for å forebygge mot sykefravær. Vi har større mangel på kvalifiserte vikarer. Vi har gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten på ca. 85 %. Dette gjør at totaltilgang på vikarer blir for knapp. Økt fokus på rekruttering.
- Det iverksettes fokus på "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Dette gir effekt på arbeidsnærværet.

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.

1 rode har hatt en nedgang fra 39 % til 0-3 % i år: veldig godt jobbet!

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	108 405	105 040	87 415	17 625	106 607
Driftsutgifter	10 597	12 500	8 588	3 911	10 465
SUM DRIFTSUTGIFTER	119 002	117 539	96 003	21 536	117 072
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 944	-2 061	-1 852	-209	-2 222
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-6 806	-6 881	0	-6 881	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 750	-8 941	-1 852	-7 090	-2 222
NETTO DRIFTSUTGIFTER	110 252	108 598	94 151	14 447	114 850

Resultat og årsprognose

Prognose for perioden: 2,5 mill. kroner.

Foreløpig årsprognose: Merforbruk 4,0 mill. kroner - prognosen er usikker.

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

Prognose avhenger av:

- Dekning av koronarelaterte utgifter.
- Foreløpig beregnet refusjon ressurskrevende brukere med 4 mill. kroner.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon.
- Kompensasjon for lønnsoppgjør.

I tillegg vil tiltak som flere heldøgns plasser, flere avlastningsplasser for personer med demens og overføring av ansvar for Rokilde til Sykehjem og fellestjenester være viktige tiltak for årsprognose.

Merutgifter for rode 2 knyttet til Rokilde i år er på ca. kroner 650 000. Enhet Sykehjem og fellestjenester tok over ansvaret fra 07.06.21. Dette har ikke gitt forventet bedring, da øvrig pasientoppdrag ved samme rode har økt fra begynnelsen av juni, slik at netto effekt ble fraværende.

Hjemmetjenesten har fra januar 2021 - oktober 2021 hatt en økning på 200 vedtakstimer fordelt på de ulike rodene. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene.

Samme gjelder Barmannhaugen 4.-6. etg. Beboerne blir godt ivaretatt før de må overflyttes til høyere omsorgsnivå. Snittalder på omlag 90+. Dette krever dekkende bemanning.

Avvik

- Sykevikar, overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per oktober kroner 935 000.
- Merkostnad knyttet til hansker og desinfeksjonsmiddel økt med flere hundre prosent på enheten, samt bandasjemateriell har en kraftig økning. Totalkostnader på konto medisinsk forbruksmateriell har mer enn doblet seg i fjor, forventer at disse prisene ikke vil gå ned i 2021 da pandemien varer lengre enn vi forventet høsten 2020.
- For lav vikartilgang genererer økt overtidsforbruk for å yte lovpålagte tjenester.
- Gjennomsnittlig stilling fast ansatte er høy (85 %), og medfører lav kapasitet til å ta ekstra vakter blant fast ansatte før det utløser overtid.
- Tjenesten er marginalt bemannet med lavere fleksibilitet, noe som gjør oss sårbare ved fravær, og ved vedtaksøkning (sykere pasienter).
- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene. Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.
- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.
- Enkelte roder hadde i 2020 opp mot 27 % dødsfall av pasienter - det vil si pasientene er syke og bor lenge hjemme før de dør. Dette er i tråd med nasjonale retningslinjer - men skaper utfordringer når bemanningen er marginal.

- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet 2020-2022 og er fremdeles ikke løst.
- For lav tilførsel i budsjett knyttet til prisvekst og lønnsoppgjør.

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.
- Vakante stillinger lyses ut fortløpende, god rekruttering til ledige helsefagarbeiderstillinger, lavere rekruttering til ledige sykepleierstillinger. Status ledige sykepleierstillinger per oktober er 8 vakante.
- Reversering deling av rode 4 og 5 iverksatt 09.11.20 gjennom nye turnuser og tettere ledelse - samtidig settes arbeid med arbeidslister i Profil i gang. Iverksatt ved rode 4 i november, rode 5 iverksatt april. Tiltaket deling av rode 4 og 5 har stor positiv effekt på sykefravær og avvik.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås i samarbeid med IKT.
- Anskaffelse av nytt ressursstyringssystem.
- Sykepleierteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med 5 årsverk. Ikke budsjettdekning til dette.
- Andel brukere med elektroniske medisindispensere er 6 stk per oktober 2021.
- Kontroll gjennom året på ressurskrevende brukere, og økt samhandling med skole, barnehage og barn, familie og helse knyttet til helhetlig tjenestetilbud ved rapportering mot slutten av året.

Redusere sykefravær:

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

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

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

Hjemmetjenesten er presset. Det er utfordrende å beregne årsresultat, da det er mange ukjente faktorer fremover som påvirker. Blant annet økning av antall som har behov for omfattende tjenester, og økt antall som mottar omsorgslønn. 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 tilstede. Det vil si nye oppdrag/økning med sykere pasienter stresser organisasjonen og fører til at Hjemmetjenesten trenger mer tid for å opprette et omfattende tjenestetilbud for krevende pasienter.
- Terminalpleie i hjemmet er mer utfordrende å utføre grunnet marginal bemanning kombinert med økende oppdrag generelt, men vi greier å utføre dersom sykefraværet i aktuelle avdeling ligger under 5 %.
- Lav vikartilgang medfører lavere kompetanse på deler av tjenestene i perioder med høyt fravær. Høyt fravær stresser organisasjonen i alle ledd.

PSYKISK HELSE OG RUS

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Hjemmebaserte tjenester og oppfølging
- Innsats-, rehabiliterings- og oppfølgingsteam
- Forebyggende innsats
- 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.
Okt 2021	2,91%	6,25%	9,16%	2,65%	7,74%	10,39%	■
Okt 2020	3,53%	8,62%	12,16%	3,05%	7,76%	10,81%	■

Status og utviklingstrekk

En positiv liten nedgang i sykefravær i forhold til samme periode i 2020, som da lå på et innslag på årsbasis på 10,39 %, noe som er langt utover kommunens målsetning i IA-avtalen på 8,5 %. Enheten ligger noe høyere og har 90 % nærvær som sitt måltall for 2021. Gjennom systematisk nærværarbeid, med høyt fokus på HMS, arbeidsmiljø og arbeidsglede, håper vi å nærme oss kommunens måltall i 2021.

Langtidsfraværet skyldes årsaker som enheten ikke styrer som er nevnt i tidligere månedsrapporter. Imidlertid er det vært å merke seg at enheten står under stort press etter vesentlige økonomiske nedtrekk. Dette medfører ekstrem høy arbeidsbelastning på personalet som må håndtere svært kompliserte og utfordrende tjenesteleveranser, i form av svært krevende brukere med kompliserte og sammensatte problemstillinger.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten arbeider etter de nye sykefraværstrutinene i kommunen. Økning ved enkelt avdelinger som Bergan, forebyggende team og rehabiliterende team skyldes alvorlig sykdom, hvor noen nok vil ende opp med uføregrad, samt risikosvangerskap, og nedsatt psykisk helse grunnet korona. Imidlertid vil nok mesteparten være tilbake til ordinært arbeid etter endt rehabilitering. Et tiltak som er fokus på er en strukturert opplæring i konfliktdepende kommunikasjon/ håndtering av utfordrende og svært krevende situasjoner.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte tiltak vil nok gi et mere positivt totalbilde ved årets utgang.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	46 837	49 379	45 125	4 255	55 317
Driftsutgifter	8 250	11 059	-2 168	13 228	-2 894
SUM DRIFTSUTGIFTER	55 087	60 439	42 956	17 482	52 423
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 230	-2 174	-855	-1 319	-17 303
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 480	-2 365	0	-2 365	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 709	-4 539	-855	-3 684	-17 303
NETTO DRIFTSUTGIFTER	49 378	55 900	42 101	13 799	35 120

Resultat og årsprognose

Enhetens resultat for året 2021 anslås til et merforbruk tilsvarende 6-10 mill. kroner. Dette er knyttet til ressurskrevende brukere som for tiden er under behandling eller soning, Det er ennå usikkert når enheten skal ta imot disse brukerne som kommer innunder toppfinansieringsordningen. Merforbruk skyldes og som en følge av økt innslagspunkt og større egenandel, som har medført at enheten har fått redusert sine refusjoner av ressurskrevende brukere.

Avvik

Ett boligfellesskap har en merutgift knyttet til husleie og strøm anslagsvis på totalt kroner 348 000. Enheten har også fått en merbelastning på husleie på lokalene i Øvre Enggt. 8 på kroner 197 000, da husleie siste kvartal 2020 først ble belastet i 3. kvartal 2021. I tillegg er det merutgift knyttet til leasing av velferdsteknologi, i form av HMS-sikring av personell (overfallsalarmer), digitalt tilsyn, og medisindispenser på totalt kroner 532 800.

Det er i budsjettet for 2021 budsjettert med inntekt på kroner 500 000 fra salg av tjenester til andre kommuner. Dette er urealistisk på grunn av bortfall av funksjon (årsverket er fjernet).

Tiltak og konsekvenser

Skisserte tiltak redegjort for i 2020 er gjennomført. Effekten av tiltakene vil nok kunne måles i utgangen av 2021. Omleggingen og omstrukturering av tjenestene i enheten er gjennomført.

Budsjettjustering

Foreslått i tiltak/ basiskorrigeringer for å kunne tilpasse drift til budsjett.

VELFERD



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Sosialtjeneste
- Flyktning- og innvandrertjeneste

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,8%	3,16%	3,96%	1,5%	11,25%	12,75%	
Okt 2020	4,08%	9,54%	13,61%	1,91%	5,58%	7,49%	

Status og utviklingstrekk

Statusen med 3,96 % viser at sykefravær på kommunalt ansatte er betydelig lavere enn tidligere i år, men har en svak økning siste to måneder. Noe skyldes nytt langtidsfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

Vi har i samarbeid med medbestemmelsesapparatet og arbeidsmiljøutvalget iverksatt en rekke tiltak. Vi har gjennomgått plikter og rettigheter, og tydeliggjort ansvar ved fravær. Prosess med arbeidslivssenteret og verneombud i ett av våre team måtte settes på vent grunnet sykefravær i ledelse. Det er nå konstituert inn avdelingsleder og dette arbeidet vil bli startet opp igjen i løpet av november. Det skal jobbe med å tydeliggjøre oppgaver og roller.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilfeller av både langvarig og alvorlig sykdom gjør at vi fortsatt forventer at noe av fraværet klarer vi ikke å gjøre så mye med. I tillegg så har vi hatt noen tilfeller av sesongens forkjølelse.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	28 922	25 435	25 904	-469	31 479
Driftsutgifter	22 597	16 962	19 831	-2 868	24 783
SUM DRIFTSUTGIFTER	51 519	42 397	45 735	-3 337	56 262
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 958	-2 396	-2 508	112	-4 480
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-651	-1 167	0	-1 167	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 609	-3 563	-2 508	-1 055	-4 480
NETTO DRIFTSUTGIFTER	47 910	38 835	43 226	-4 392	51 782

Resultat og årsprognose

Enheten forventes å gå i balanse ved årets slutt. Gjelder både 3400 og 3450.

Avvik

I pluss på lønn. Noe skyldes midler fra Statsforvalteren til prosjektmidler. De må settes på fond og skal fordeles fra august 2021 tom juli 2022. Bli gjort før årsskiftet. Lønn for konstituert enhetsleder fra juli 2021 og avdelingsleder fra november 2021 skal refunderes til stat, noe som ikke er gjort enda. Det regnes feil på merverdiavgift - blir regnet på de som er i stønadsprogram (kvalifiserings- og introduksjonsprogram). Er på pluss i drift, men det skyldes periodisering av husleie. Kommer flere utgifter i forbindelse med nye bosettinger nå i november og desember. Vil gå i balanse.

BO OG HABILITERING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,15%	3,96%	5,11%	2,34%	8,45%	10,79%	■
Okt 2020	3,99%	10,01%	13,99%	3,22%	10,06%	13,28%	■

Status og utviklingstrekk

Oversikten viser at enheten har et synkende sykefravær. Det er redusert med 0,65 % fra forrige måned til 10,79%. Og vi har en nedgang på 2,49 % sammenliknet med samme tid i fjor, Men vi har ambisjoner om fortsatt nedgang i sykefraværet, i tråd med kommunens målsetninger.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 3-17 %. Noe av dagens fravær er relatert til omlegging av dagsenterdrift, hvor flere fikk endringer i arbeidsoppgaver.

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

Tiltak for å bedre nærværet

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

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

Det er avholdt et fellesmøte for alle tillitsvalgte i enheten for å informere om pågående prosesser og hente innspill til det videre HMS-arbeidet.

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.

Resultat av medarbeiderundersøkelsen er klart i disse dager. Avdelingene vil jobbe frem gode prosesser i forhold til hvilke faktorer de skal jobbe med for å styrke arbeidsmiljøet og indirekte forebygge sykefravær. Resultatene fra undersøkelsen for avdelingslederne er vi svært godt fornøyd med, og har allerede valgt ut faktorer det skal jobbes videre med.

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

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Usikker effekt av nye tiltak, da disse inngår i et langsiktig perspektiv. Det er gledelig at sykefraværet tenderer nedover, men det er for tidlig å si at om dette skyldes de nye tiltakene.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	160 313	166 198	142 008	24 190	173 133
Driftsutgifter	24 564	26 217	11 383	14 834	12 498
SUM DRIFTSUTGIFTER	184 877	192 415	153 391	39 024	185 631
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 837	-2 274	-1 482	-793	-37 778
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-9 249	-7 659	0	-7 659	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-11 086	-9 933	-1 482	-8 451	-37 778
NETTO DRIFTSUTGIFTER	173 791	182 482	151 909	30 573	147 853

Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2021 (*tall i hele 1000):

Art	Betegnelse	Merforbruk 10.21	Anslag 2021	Merknad
10	Fastlønn	5 842	7 100	Inngår i turnus, knyttet til brukeres daglige behov
	Tillegg (helligdag)	979	1 175	Merforbruk pga høye fastlønnskostnader
	Sykevikar	7 550	9 000	Behov for innleie ved sykdom
	Ekstrahjelp	2 559	3 070	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger
	Overtid	3 745	4 494	Store rekrutteringsutfordringer og manglende helsefaglig kompetanse
	Arb.giveravg.	2 110	2 532	Merforbruk pga høyere lønnskostnader enn budsjett
11	Intern husleie	703	844	Underfinansiert
13	Kjøp fra kommuner	1 417	1 700	Flere ress.krev.brukere
	Kjøp fra andre (priv.)	1 900	2 280	Flere BPA (ress.krev.brukere)
14	Reserverte tilleggst.	9 429	11 300	Planlagt nedtrekk i 2021, som ikke har latt seg gjennomføre
17	Refusjon fra staten	0	3 000	Sannsynlig mindre refusjoner ressurskrevende brukere enn anslått
	Utestående lønnsoppgjør 2021	0	-4 100	Ikke overført årets lønnsoppgjør ennå
	Holde igjen på innkjøp etc.	-4 671	-5 000	Mindre mulighet for innsparing mot slutten av året
	Totalt	30 573	37 395	

I tillegg kan vi påregne opp mot 1,4 mill. kroner i refusjoner på sykefraværet, så et overforbruk på 36 mill. kroner er fortsatt sannsynlig.

I tillegg er det så langt i november gitt vedtak om utvidelse av 2 eksisterende vedtak.

- Bruker i barnebolig: 1 årsverk i skole.
- Bruker med tvangsvedtak: 1,8 årsverk nattevaktressurs.

De nye vedtakene vil ikke utgjøre mer enn kroner 360 000 for 2021, men vil på årsbasis gi merkostnader på ca. 2,2 mill. kroner. 80 % av kostnadene vil være refusjonsberettiget.

Avvik

Se merknader i tabellen over.

Tiltak og konsekvenser

Ny enhetsleder er fortsatt i kartleggingsfasen for å bli kjent med enheten, men ser at det uansett ikke er mulig å innfri de økonomiske forventningene i løpet av 2021. Det må større, langsiktige prosjekt og strukturelle grep til for å nærme seg optimalisering av driften.

Følgende er foreløpig initiert:

- Avd. ledere skriver avvik på all bruk av overtid, for å dokumentere årsak.
- Det er sendt over forslag til kommunalsjef om oppstart av 1-2 klasser for utdanning av helsefagarbeidere 2022/2023, for å øke andel av helsepersonell og redusere overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi vil anmode om å annonsere etter vikarer på generelt grunnlag, når vi har etablert system for å fange opp de som utløser krav om fast ansettelse.

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

STORHAUGEN HELSEHUS



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Døgntilbud med
 - korttidsplasser for utredning og behandling
 - spesialiserte korttidsplasser innen rehabilitering og palliasjon
 - interkommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud
- Legetjenester og samfunnspsykologi med
 - kommunelege som administrerer fastlege, legevakt og kommunale legeoppgaver
 - interkommunal legevakt
 - kommunepsykologtjeneste
- Forebyggende og rehabiliterende tjenester med
 - regional utviklingssentral for friskliv og mestring
 - ergo- og fysioterapitjenester for voksne
 - fysioterapeuter med driftsavtale
 - miljøarbeidertjeneste

Helsehuset er et kommunalt kompetansesenter og leverer tjenester som understøtter innbyggernes evne til hverdagsmestring og selvstendighet, akuttmedisinske tjenester, samt tjenester ved livets slutt. 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.
Okt 2021	2,38%	2,41%	4,79%	2,18%	5,21%	7,39%	
Okt 2020	2,28%	9,48%	11,76%	2,78%	11,77%	14,55%	

Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 6,37 % i oktober og et samlet fravær på 6,76 % hittil i 2021. Fraværet er redusert fra september til oktober. Enheten har hatt en svært positiv utvikling med betydelig økt nærvær i 2021 sammenlignet med foregående år.

Tiltak for å bedre nærværet

- HMS-prosjekt nærvær og sykefravær, som ble stoppet som følge av pandemien, er gjenopptatt.
- NAV Arbeidslivssenter og personalseksjonen deltar i overordnet HMS-gruppe.
- Det jobbes aktivt i enhetens HMS-grupper, og enhetens HMS-handlingsplan er revidert.
- Ledere, tillitsvalgte og verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs i desember, samt deltatt på flere webinarer høsten 2020.
- Nærvær, fravær og gjennomgang av HMS-avvik er fast tema på enhetens ledermøter.
- Det er gjennomført en grunnleggende kartlegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid i døgndriften som grunnlag og turnus er endret.
- Vi har søkt og fått innvilget prosjektmidler under pandemien slik at vi har styrket bemanning med besøks- og serviceverter.
- Ansatte som ikke er fullvaksinerte bruker smittevernustyr etter gjeldende retningslinjer.

Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

Basert på den markante nedgangen i sykefravær, ser det ut til at tiltak beskrevet over har hatt effekt. Det jobbes nå med rekruttering i vakante stillinger i døgndrift for å øke stabilitet i bemanning. Midlertidig tiltak med servicevert som har ivarett arbeidsoppgaver knyttet til mat og måltider 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 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	73 647	76 009	63 474	12 535	77 360
Driftsutgifter	36 638	39 818	29 592	10 226	35 445
SUM DRIFTSUTGIFTER	110 285	115 828	93 066	22 761	112 805
Brukerbetalinger og andre inntekter	-12 317	-18 771	-10 892	-7 879	-15 077
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 771	-2 715	0	-2 715	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-17 088	-21 486	-10 892	-10 594	-15 077
NETTO DRIFTSUTGIFTER	93 196	94 342	82 174	12 168	97 728

Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk på 0,5 - 1 mill. kroner for driftsåret 2021. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert:

- Prosjekt 13138 Flytting av legevakt: prosjektført 4,9 mill. kroner per 31.10.21.
- Prosjekt 13137 Kronarelaterte utgifter: prosjektført 3,7 mill. kroner per 31.10.21 (drift av luftveislegevakt, leger smitteteam).
- Koronarelatert inntektstap foreløpig anslag årsresultat: kroner 300 000 (brukerbetaling fysioterapi og frisklivstilbud og dagtilbud).

Avvik

Avvik er relatert til drift av ekstra plasser i døgnavdelingene (20 % overbelegg) beregnet ut 2021, til rekrutteringsutfordringer i fastlegeordningen og av sykepleiere (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer), samt for pålagt ekstra årsverk turnuslege fra 1.9.21 som enheten ikke har budsjettdekning for.

Tiltak og konsekvenser

Tilpasning til budsjetttramme gjøres ved å holde stillinger vakante ved sykefravær og oppsigelser, samt ved å redusere driftsutgifter så langt det er mulig i alle tjenesteområder i enheten. Det jobbes aktivt med rekruttering til fastlegeordningen og tilgjengelige tilskuddsordninger benyttes. Det jobbes med rekruttering av sykepleiere i døgndrift og bemanningsplan er endret for å sikre riktig bruk av sykepleierkompetanse. Stillinger er lyst ut kontinuerlig.

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

Budsjettjustering

Kommunen er fra 1.9.21 pålagt å etablere en ekstra turnuslegestilling. Økte kostnader for 2021 på 0,3 mill. kroner. Dette er ikke budsjettjustert.

TEKNISK OG KULTUR

Kommunalsjefens kommentar

Sektoren har fortsatt et høyt og jevnt aktivitetsnivå og 2021 har hittil krevd mye av de ansatte. Tjenester til brukere, både internt og eksternt er i fokus, og det leveres godt.

Overføringsnett til den nye pumpestasjonen er fremdeles under arbeid og går etter oppsatt plan. Arbeidet foregår nå på Goma og har krysset sundet. Sommervedlikehold av fortau og veinett er på hell og forberedelser til vintersesongen er på gang.

I planavdelingen er det fullt trykk med flere tunge saker. KPA følges fremdeles opp tett og er et krevende arbeid. Byggesak har også stor pågang av saker og arbeider for at disse skal behandles forutsigbart, korrekt og rettidig. ROS-analyse på byggesak er påstartet og en ny gjennomgang av betalingssatser med selvkostberegninger er igangsatt. Begge deler skal være gjennomført i 2021.

Eiendomsdrift har fremdeles et høyt aktivitetsnivå knyttet til store pågående prosjekt, både prosjektering/planlegging av nybygg og rehabilitering av eldre boligmasse. Rekruttering av prosjektleder bygg, som skal arbeide med nye skoler og sykehjem, er fullført og vedkommende vil starte i stillingen 1. februar.

Planleggingen av ny brannstasjon på Goma fortsetter. Tilbudet som er levert ligger langt over budsjett. Avbruddsklausul er derfor benyttet, med den følge at oppsatt framdriftsplan ikke lengre er gyldig. Dette fører igjen til at Arbeidstilsynet krever en ny forpliktende framdriftsplan innen 15.01.22 om dagbøter skal unngås.

Utbyggingen av Atlanten stadion er igangsatt. Dette følges tett av prosjektleder fra kommunalteknikk. Skiheisen i Freikollen er ute av drift på grunn av manglende godkjenninger. Et arbeid for å få gjennomført kontroller og dokumentere tilstand er igangsatt. Målet er at den skal være klar til en eventuell sesong i 2022.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,1%	3,06%	4,16%	1,89%	5,32%	7,21%	●
Okt 2020	2,27%	3,13%	5,39%	2,35%	4,04%	6,4%	●

Samlet sykefravær på teknisk sektor varierer noe fra måned til måned. I oktober var fraværet på 4,16 %. Samlet for sektoren hittil i år er 7,21 % som er noe høyere enn i samme periode i fjor. Noen enheter har økt sykefravær og ligger marginalt over målet på 8,5 %, men følger godt opp med fokus på å fremme helse, å forebygge uhelse og rehabiliterer effektivt.

Langtidsfravær dominerer, men det er ikke knyttet til arbeidsrelaterte forhold. Noe skyldes sykefravær som det er vanskelig å iverksette tilrettelagte arbeidsoppgaver for, og som brukes aktivt for å øke tilstedeværelse.

Alle enheter på teknisk sektor følger kommunens retningslinjer for oppfølging av sykemeldte.

Samarbeidet mellom enhetsledere, tillitsvalgte og vernetjenesten er godt og forbedres kontinuerlig. Det er også aktive HMS-grupper som bidrar sterkt i det gode arbeidet.

Resultatet fra 10-faktorundersøkelsen foreligger nå og arbeidet og oppfølgingen av denne vil med stor sannsynlighet bidra til bedre arbeidsmiljø og dialog på enhetene.

Det er ikke registrert fravær som er knyttet opp mot fysiske arbeidsforhold eller psykososiale forhold på sektoren i perioden.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	166 194	172 422	162 648	9 775	195 999
Driftsutgifter	129 427	95 224	124 999	-31 501	145 026
SUM DRIFTSUTGIFTER	295 621	267 647	287 647	-21 726	341 025
Brukerbetaling og andre inntekter	-182 432	-177 907	-187 383	9 476	-232 317
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-4 114	-5 225	-737	-4 488	-884
SUM DRIFTSINNTEKTER	-186 607	-184 509	-188 120	3 611	-233 201
NETTO DRIFTSUTGIFTER	109 014	83 138	99 527	-18 115	107 824

Teknisk sektor forventer tilnærmet balanse ved årsslutt.

Ved utgangen av oktober ligger samlede driftsutgifter (forbruk) lavere enn budsjett selv om det er et merforbruk på lønn.

Driftsinntekter er noe svak, men forventes å forbedre seg de siste måneder. Dette skyldes faktureringer som skjer på årsbasis og noen periodiseringer. Brukerbetalinger har overraskende nok tatt seg opp selv om vi nå er i tilnærmet normaldrift etter covid-19 restriksjonene. Dette er positivt og det forventes å vedvare ut året.

Plan og byggesak har de senere år hatt en utfordrende økonomi og dette signaliseres også nå, hvor en rådgiverstilling knyttet mot KPA ikke er fullfinansiert. Denne stillingen skal etter vedtak/fullført KPA gå inn på planavdelingen og belastes selvkost. Det foretas nå en gjennomgang av gebyrregulativet for plan- og byggesaksbehandling som skal vedtas og gjøres gjeldende fra 2022. Forhåpentligvis vil da denne enheten også levere balanse i planperioden.

Generelt har alle enheter fokus og god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter mindre 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.
Okt 2021	0,33%	5,7%	6,03%	2,58%	5,99%	8,57%	
Okt 2020	2,18%	2,68%	4,86%	2,61%	4,25%	6,86%	

Status og utviklingstrekk

Vi har en gjennomgående positiv utvikling i sykefraværet fra september til oktober. Sammenlignet med oktober i fjor har kulturenheten en nedgang i korttidsfraværet, men noe høyere langtidsfravær. Hittil i 2021 er det totale fraværet fortsatt noe høyere enn fjoråret på samme tidspunkt, noe som skyldes et høyere langtidsfravær.

Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har siden i fjor vår jobbet mye med ledelse og tilstedeværelse, for å sikre at de ansatte har hatt noen å møte både digitalt og fysisk i den krevende perioden vi har vært igjennom.

Det er en nedgang i korttidsfraværet fra september til oktober. Det blir viktig å følge opp fremover om dette er en trend som fortsetter også i november.

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte og pågående tiltak har vært god så langt, men det blir viktig å følge med i utviklingen fremover nå når samfunnet er tilbake til en tilnærmet normalsituasjon.

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	29 816	31 254	29 485	1 769	36 022
Driftsutgifter	27 826	28 566	31 645	-3 080	36 997
SUM DRIFTSUTGIFTER	57 642	59 820	61 131	-1 311	73 019
Brukerbetalinger og andre inntekter	-16 121	-24 671	-27 543	2 872	-33 644
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-875	-1 029	0	-1 029	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 995	-25 780	-27 543	1 763	-33 644
NETTO DRIFTSUTGIFTER	40 646	34 040	33 587	453	39 375

Resultat og årsprognose

Kulturenheten har sett på en mindreinntekt på 1,5 mill. kroner i hovedsak knyttet til restriksjoner i forbindelse med covid-19. Etter gjenåpningen er det større mulighet til å hente inn dette underskuddet.

Avvik

Kulturavdelingen

- Kulturavdelingen har i år merinntekter, da det er flere prosjekter innenfor barne- og ungdomsfeltet som har fått tilskudd. Disse prosjektmidlene er øremerket, og vil dekke direkte kostnader i prosjektet og noe administrasjonskostnader.
- 3,45 mill. kroner av inntektene på barne- og ungdomskultur er øremerket utbetalinger via Fritidskortet.

Atlanten idrettspark

- Salgsinntekter for 2 uker i oktober, samt overføring fra Actic for oktober er ikke registrert.

Kulturskolen

Punkter som vil fortsette til neste semester er:

- Kjøp av tjenester fra andre kommuner for å sikre undervisningstilbud har økt.
- Noe reduksjon av elever i høst. Det jobbes aktivt mer rekruttering for vårsemesteret.

Felles

- Det er meldt konsekvensjustering for 2020 og 2021 til sammen på faste tilskudd på totalt kroner 643 923 i 2021. Dette er ikke tilført ramme.

Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Markedstiltak for økt besøk i idrettsparken og kulturbygg.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Ingen.

KOMMUNALTEKNIKK

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten forvalter og videreutvikler kommunalteknisk infrastruktur og service.

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,9%	1,77%	2,67%	1,97%	2,72%	4,69%	●
Okt 2020	1,72%	4,07%	5,79%	2,4%	4,27%	6,67%	●

Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for oktober ligger på samme lave nivå som forutgående måned. Målet for KT er jevnlig å ha et sykefravær på under 5 %, og det er nå på ønsket nivå. Om man hele 2021 klarer helt å holde fast et så lavt sykefravær som nå, er usikkert da det er så mange faktorer som påvirker nærværet.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	50 732	51 145	48 540	2 605	59 247
Driftsutgifter	51 255	21 137	52 335	-31 199	62 802
SUM DRIFTSUTGIFTER	101 987	72 282	100 875	-28 594	122 049
Brukerbetalinger og andre inntekter	-93 617	-81 849	-89 226	7 377	-107 071
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-1 158	-573	-737	163	-884
SUM DRIFTSINNTEKTER	-94 775	-82 433	-89 962	7 530	-107 955
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 212	-10 151	10 913	-21 064	14 094

Resultat og årsprognose

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

Vei, gateløp, park og utenomhus:

Regnskap for oktober viser at utgifter/inntekter er i rute, men må drive svært forsiktig resten av året. Driftsbudsjett vei/park er ellers lite i forhold til oppgaver og snittet i kommunegruppe 9. Stor og dyr aktivitet på vinterdrift i 2021.

VAF-ansvarene:

Regnskapet for oktober viser at KT er i rute for å holde driftsbudsjettene på VAF-ansvarene. Virksomheten på VAF vil året sett under ett vise balanse også når kapitalutgifter (renter og avskrivninger) senere føres. Gebyrinntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene. Regnskap og inntektsbildet per oktober er positivt sett i forhold til budsjett. Driftsbudsjett på enhetens VA-virksomheten er normalt med gebyr litt under snittet i kommunegruppe 9.

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

Avvik

Ingen avvik året sett under ett.

Tiltak og konsekvenser

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

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført.

Budsjettjustering

Det er ikke behov for budsjettjustering.

PLAN OG BYGGESAK



Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	0,49%	0%	0,49%	1,13%	7,02%	8,15%	
Okt 2020	0,99%	4,84%	5,83%	1,69%	2,37%	4,06%	

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten fortsetter å gå ned. Sykefraværet for oktober var svært lavt. Sykefraværet hittil i år ligger for første gang 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 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	14 526	13 491	15 119	-1 628	18 480
Driftsutgifter	1 799	1 697	-1 340	3 037	-148
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 325	15 188	13 779	1 409	18 331
Brukerbetalinger og andre inntekter	-9 416	-13 188	-10 482	-2 706	-13 428
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-203	-671	0	-671	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-9 619	-13 859	-10 482	-3 377	-13 428
NETTO DRIFTSUTGIFTER	6 706	1 329	3 297	-1 968	4 903

Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 1,968 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et kalkulert merforbruk på 2,89 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 1,1 mill. kroner.

Avvik

Avviket på «ikke selvkost» blir lavere enn budsjettet på grunn av vakanse og sykefravær.

Driftsutgifter: Ligger betraktelig høyere (1,409 mill. kroner) enn budsjettet. Dette til tross for sparte lønnsutgifter. Skyldes at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,89 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,8 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 3,377 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter i perioden og sykelønnsrefusjon. Enheten driver i stor grad til selvkost, og inntekt er avhengig av saksinnang og behandling av saker. Det er vakanse på én stilling på byggesak. Dette bidrar til lavere inntekter ved den avdelingen. Enhetens inntekter vil derfor variere, men forventes og nå/komme nærmere budsjettet i løpet av året.

Tiltak og konsekvenser

Behandle saker etter frist. Dette er utfordrende på byggesak på grunn av én stilling er vakant. Risikerer å miste gebyr. På reguleringsavdelingen er det for tiden 1,2 saksbehandlere færre. Tiltak kan være bruk av overtid for å unngå fristbrudd og inntektstap.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

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

Vi skal i 2021 ferdigstille gjennomgang av enhetens betalingssetser for våre tjenester. Dette vil også gi oss en gjennomgang av om alle kostnader knyttet til drift er finansiert på riktig måte, det vil si ved bruk av ramme eller gebyrinntekter.

Budsjettjustering

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

EIENDOMSDRIFT

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

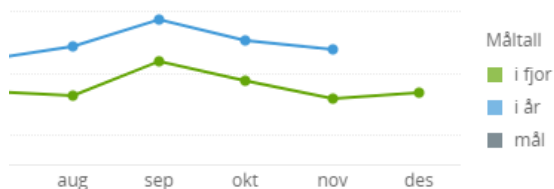
Tjenesten er i stor grad rettet mot interne forhold i kommunen, men innenfor områder som kjøp/salg, entrepris og boligforvaltning har tjenesten mange eksterne kontakter/brukere. Tjenesten forestår strategiske oppkjøp, bygger og driver kommunale bygg samt forvalter, vedlikeholder og utvikler den kommunale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

Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Okt 2021	1,58%	4,39%	5,97%	1,68%	7,3%	8,98%	▲
Okt 2020	2,6%	3,29%	5,89%	2,31%	5,25%	7,56%	●

Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet har hatt en svakt oppadgående trend, frem til oktober hvor det snudde og vi fikk en svak nedgang. Det er en nedgang i korttidsfraværet, men økning i langtidsfraværet tilsvarende samme periode i 2020. Det er bekymringsfullt at noen av våre medarbeidere har alvorlige sykdommer som medfører langt sykefravær da det reduserer enhetens kapasitet. Enheten har for siste måned kommet under målsetningen i kommunens IA-avtale på 8,5 %, men det betyr ikke at man skal slå seg til ro med det. Samtidig må man ha i mente at det har vært et unntaksår med tanke på c19-relatert fravær, med langt lavere terskel for å skulle holde seg borte fra jobb. Etter hvert som samfunnet normaliseres, antas det at det også vil virke positivt inn på sykefraværet. For operative medarbeidere i felt, er det ikke mulig å jobbe på hjemmekontor dersom man er forkjølet og venter på avklaring eller hurtigtest.



Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av nærvær i henhold til resultatet fra 10-faktorarbeidet fra 2017 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 rammene som ivaretar den sykemeldtes forutsetninger.

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	46 066	50 505	45 945	4 560	53 461
Driftsutgifter	41 795	35 313	33 354	233	34 521
SUM DRIFTSUTGIFTER	87 861	85 818	79 300	4 792	87 982
Brukerbetalinger og andre inntekter	-51 536	-46 275	-49 186	2 911	-58 965
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 740	-2 299	0	-2 299	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-53 337	-49 860	-49 186	-674	-58 965
NETTO DRIFTSUTGIFTER	34 525	35 958	30 113	4 119	29 017

Resultat og årsprognose

Resultatet per oktober 2021 viser et merforbruk på 4,1 mill. kroner. Dette er vesentlig mindre enn forrige rapportering, men skyldes periodiseringsjusteringer som er kommet med ved rapporteringstidspunktet. Ved årets slutt håper enheten å gå i balanse.

Avvik

Kostnader som ventelig blir dekket:

- Enheten har foreløpige kostnader per september, i forbindelse med covid-19 på 2,3 mill. kroner. Overforbruk lønn skyldes i hovedsak forsterket renhold i forbindelse med ekstraordinære covid-19 tiltak.

Kostnader hvor dekningsgrad er usikker:

Enheten sliter med stor mengde tomgangsleie. Så langt i år beløper det seg til ca. 1,6 mill. kroner. Det er sammensatte årsaker. Et eksempel er Kårhaugen som er vedtatt tømt grunnet ombygging. En annen årsak er at man sitter med feil boligtyper i forhold til behovet blant brukerne. Det er en stadig utfordring at behovet er veldig dynamisk og uforutsigbart. Enheten jobber kontinuerlig med avhending av uegnede boliger, for reinvestering i mer egnede boligtyper.

Til sammen dekker dette langt på vei regnskapsmessig underskudd per oktober dersom det blir dekket, men det er fortsatt en usikkerhet på omkring 1,0 mill. kroner uavhengig av eventuell dekningsgrad for det ovenstående.

Tiltak og konsekvenser

Det vil bli foretatt internføringer, viderefaktureringer og periodiseringer.

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.

Budsjettjustering

Det er ikke vedtatt budsjettendring i perioden.

BRANN OG REDNING

Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

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

Tjenesten sikrer en effektiv beredskap og god samfunnssikkerhet for befolkningen, hvor formålet er å sikre mennesker, dyr og materielle verdier mot brann samt begrense skadevirkningene i branntilfeller og andre 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.
Okt 2021	1,66%	0,33%	1,99%	1,76%	3,77%	5,53%	●
Okt 2020	3,51%	0%	3,51%	2,41%	1%	3,41%	●

Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær er moderat økende. Dette skyldes noen kjente tilfeller som ikke er jobbrelatert. Et tilfelle med langtidsfravær. Én venter på operasjon og kan bli langtidssykemeldte av den grunn. Intet fravær er knyttet mot HMS og arbeidsmiljø.

Tiltak for å bedre nærværet

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

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

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

Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2020 Oktober	Regnskap 2021 Oktober	Budsjett 2021 Oktober	Avvik Oktober	Gjeldende budsjett 2021
Lønn og sosiale utgifter	25 055	26 027	23 559	2 469	28 789
Driftsutgifter	6 752	8 512	9 004	-492	10 854
SUM DRIFTSUTGIFTER	31 806	34 539	32 562	1 977	39 643
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11 743	-11 924	-10 946	-978	-19 208
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-139	-653	0	-653	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-11 882	-12 577	-10 946	-1 631	-19 208
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 924	21 962	21 617	346	20 435

Resultat og årsprognose

Enheten forventer balanse ved årsslutt.

Avvik

Avvik på lønn skyldes at timer ført på fravær går på fastlønnsposten. Dette gjelder ferieavvikling, korttidsfravær og bruk av vikarer i den anledning, samt en svak økning på overtid grunnet korttidsfravær.

Vi har noe merforbruk på 6503 og 6504. Det er for tiden høy aktivitet på 6504, noe av dette inntektsføres på 6501, og av den grunn ser vi en økning på inntektene.

Tiltak og konsekvenser

Ingen tiltak nødvendig.

Ingen konsekvenser for brukere/innbyggere.

Budsjettjustering

Budsjettjustering i forbindelse med kjøp av bil er vedtatt og skal effektueres i november/desember.