

ÅRSBERETNING 2022



FOLLDAL KOMMUNE

Faglig, Jordnær, Engasjert, Lojal og med Latter



Innhold

ÅRSBERETNING	3
FORORD	3
KOMMENTARER TIL ÅRSREGNSKAPET	4
FORUTSETNINGER FOR BUDSJETT 2022, BUDSJETTJUSTERING OG RESULTAT 2022.	4
FINANSIELLE MÅLTALL:.....	5
DEN ØKONOMISKE UTVIKLINGEN.....	5
SKATT, TILSKUDD, RENTER, AVDRAG	9
SENTRALADMINISTRASJONEN	11
OPPVEKST	12
HELSE, REHABILITERING OG OMSORG (HRO)	16
TEKNISK, LANDBRUK OG UTVIKLING	22
SERVICE OG KULTUR	25
INVESTERINGSPROSJEKTER, MED KOMMENTARER FOR VESENTLIGE AVVIK.....	28
DEMOGRAFI	29
STYRING OG KONTROLL – ETISK STANDARD	30
TILSYN I 2022.....	31
AVVIK OG FORBEDRINGSFORSLAG	31
TILTAK SOM PLANLEGGES IVERKSATT:	31
OPPFØLGING AV POLITISKE VEDTAK	32
ORGANISASJON OG MEDARBEIDERE	32
SOSIAL BÆREKRAFT OG FOLKEHELSE	38
SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP	38
STATUS I FORHOLD TIL PLAN OG PLANSTRATEGI	38
ORGANISERING.....	42
POLITISK ORGANISERING.....	42
ADMINISTRATIV ORGANISERING.....	44
INTERKOMMUNALT SAMARBEID	45

Årsberetning

FORORD

Kommunedirektøren i Folldal legger med dette fram årsberetning og regnskap for 2022.

I årsberetningen gjennomgås kommunens årsregnskap. Måloppnåelse i forhold til finansielle måltall omtales også. I tillegg beskrives internkontrolltiltak, organisasjon og medarbeidere, sosial bærekraft, planstatus i forhold til planstrategi og sentrale planer og hvordan kommunen jobber med kommuneplanens samfunnsdel og beredskap. Sammen med årsregnskapet er årsberetningen en viktig tilbakemelding fra administrasjonen til kommunestyret om kommunens drift, investeringer og finansiell status. I årsberetningen gis det opplysninger om forhold som er viktige for å bedømme kommunens økonomiske stilling og resultater av virksomheten, som ikke kommer frem av årsregnskapet, samt andre forhold av vesentlig betydning for kommunen. I årsberetningen beskrives hvordan det økonomiske handlingsrommet ser ut i et mer langsiktig perspektiv. Rapporten for 2022 beskriver også kommunens målsettinger, prioriteringer og tiltak som ligger i kommunens sentrale styringsdokumenter, og hvordan det har vært jobbet med dette.

Det er foretatt to budsjettjusteringer i 2022. Større avvik i forhold til justert budsjett er kommentert i årsberetningen. Oversikt over investeringer er tatt med i årsberetningen samt vedlagt regnskapet.

Også i 2022 har beredskapsarbeid preget organisasjonen. Pandemien slo til i begynnelsen av året, noe som førte til et stort sykefravær. Etter at smitteverntiltakene opphørte, sto vi i en situasjon med krig i Europa. Kommunene ble bedt om å forberede seg på en stor flyktningsstrøm fra Ukraina. Dette har selvsagt preget arbeidet i kommunen gjennom 2022.

Kommunedirektøren vil med dette takke alle ansatte, folkevalgte og andre som har bidratt til å videreutvikle Folldal gjennom året. Dette er den siste årsberetningen jeg legger fram, og jeg vil også takke for 9 givende og spennende år som toppler i Folldal kommune.

Folldal, 31.03.23.



Torill Tjeldnes
Kommunedirektør

Kommentarer til årsregnskapet

Forutsetninger for budsjett 2022, budsjettjustering og resultat 2022.

Skatt	Statsbudsjettet, kr 37.890.000,-, redusert med kr 800.000,- grunnet nedgang i befolkning, til kr 37.090.000, -. Budsjettjustert til kr 42.226.000,- og regnskapet viser 42.607.226,64.
Inntektsutjevning	Statsbudsjettet, kr 12.457.000,-. Budsjettjustert til kr 13.885.000,- og regnskapet viser kr 15.619.780,-
Rammeoverføring	Statsbudsjettet, kr 72.529.000,-. Budsjettjustert til kr 70.137.000,- og regnskapet viser kr 71.428.000,-.
Rentekostnader	Budsjett 1,73% - rentekostnaden ble 2,11%. Budsjettert kr 2.304.000. Budsjettjustert til kr 2.904.000 og regnskapet viser kr 2.874.267.

Pensjon/premieavvik:

KLP. budsjett	15,50	
SPK, budsjett	9,00	
Tall i 1000 kr		
Pensjon	KLP	SPK
Budsjett	11 443	1 209
Budsjettjustering	215	35
Regnskap	11 753	1 043
Premieavvik		
Budsjett	- 5 269	- 111
Budsjettjustering	-	-
Regnskap	- 5 429	3
Amortisering premeiavvik		
Budsjett	3 732	- 67
Budsjettjustering	-	-
Regnskap	3 851	- 45
Totalt pensjon		
Budsjett	9 906	1 031
Budsjettjustering	215	35
Regnskap	10 175	1 001

Lønnsøkning 3,5% fra mai, beregnet fra lønn pr 31.12.2021. Ble i snitt 3,88% for 2022.
Strøm Snittpris betalt for 2020 strømpris fra NordPool, sørøst-Norge-Oslo (NO1) inkl nettleie.

Sørøst-Norge - Oslo (NO1)

Prisene øre/kWh er uten nettleie og elsertifikater, men inkludert mva

Måned/år	2022	2021	2020	2019	2018
Januar	175,79	62,56	30,51	68,24	39,12
Februar	150,67	68,13	15,79	56,44	46,30
Mars	233,8	52,66	11,26	51,07	53,15
April	217,49	56,50	6,66	49,73	46,75
Mai	206,21	60,71	9,94	48,24	39,46
Juni	187,74	58,64	1,95	36,65	52,86
Juli	208,63	72,06	1,88	42,23	62,34
August	430,36	95,53	4,86	43,25	61,85
September	448,36	135,45	12,75	37,08	55,94
Oktober	161,81	122,10	17,94	46,42	49,51
November	140,72	132,91	6,24	53,45	57,77
Desember	335,85	221,41	26,77	47,70	63,50

Energikostnader regnskap, 1000 kr

2022	2021	2020	2019	2018
7 139	4 525	2 216	3 372	3 749

Finansielle måltall:

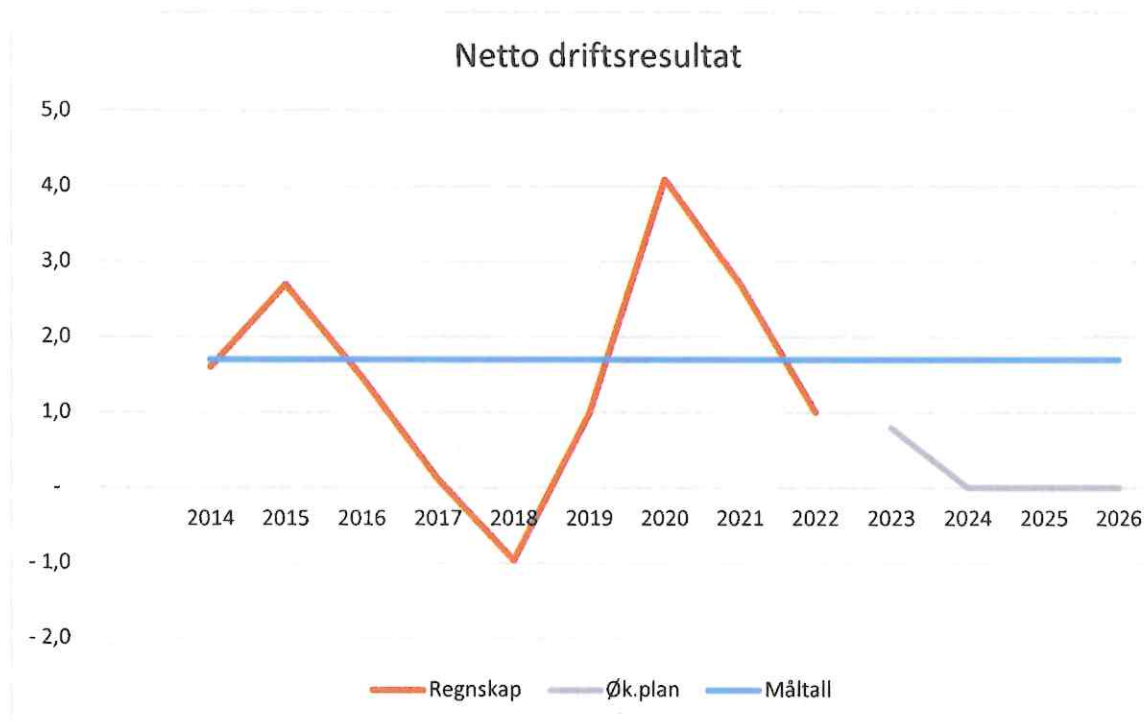
De finansielle måltallene skal fungere som rammer for budsjettarbeidet, men måltallene er ikke bindende for budsjettet.

Beboere institusjon 19 plasser. Se rapport under HRO
Hjemmesykepleie 70 vedtak. Se rapport under HRO
Matombringing 36 pr dag Se rapport under HRO
Barnehage 42 barn vår 2022, faktiske tall var 45
38 barn høst 2022, faktiske tall var 40
Konsesjonskraft inntekter Mengde 9 922,71 Mwh/år, inntektsprognose på 2.978.000.
Regnskapet viser 3.092.317,70.

Den økonomiske utviklingen

Netto driftsresultat

Netto driftsresultat (NDR) viser resultat etter at renter, avdrag og utlån er belastet regnskapet, det som er disponible til avsetninger eller finansiering av investeringer. Kommunen har fokus på å etablere større grad av handlefrihet. Den viktigste indikatoren på handlingsrommet i kommunal økonomi er netto driftsresultat som angir overskudd som er disponibelt som egenkapital til investeringer og avsetninger. Netto driftsresultat for 2022 er 6,2 mill kr. For 2022 har Folldal kommune mottatt arv som påvirker netto driftsresultat med 4,2 mill kr. For å vise hva det «normale» netto driftsresultat for driften av Folldal kommune justeres netto driftsresultat med 4,2 mill kr. til 2,0 mill kr.

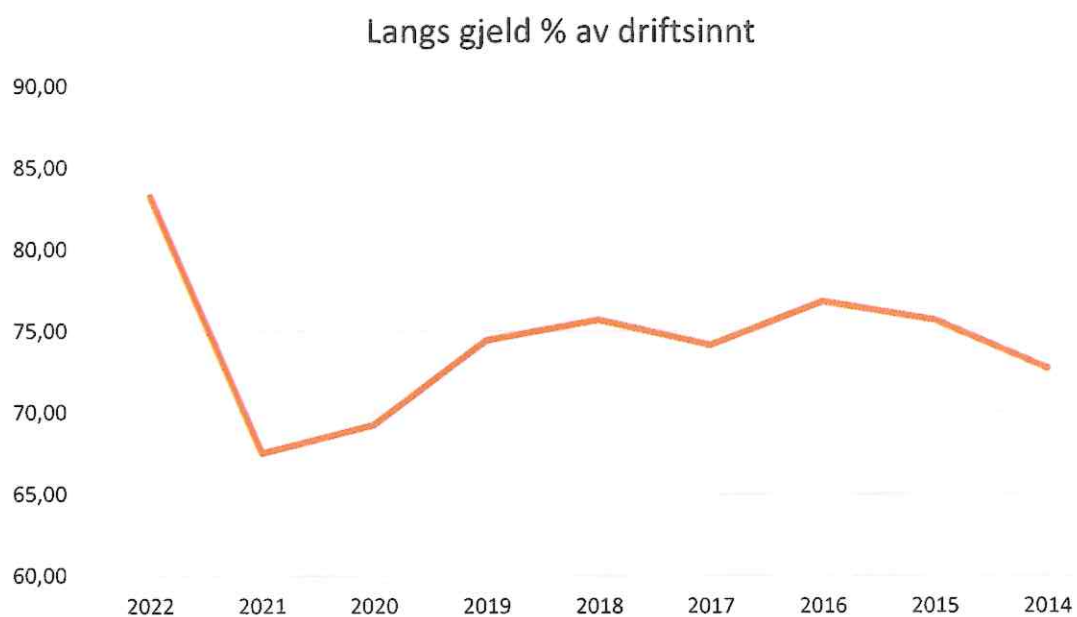


Folldal kommune har målsetting på NDR på 1,7. For 2022 viser NDR på 6,2 mill kr, korrigert for mottatt arv blir det 2,0 mill kr som tilsvarende 1,0 prosent av driftsinntektene i regnskapet.

Lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter

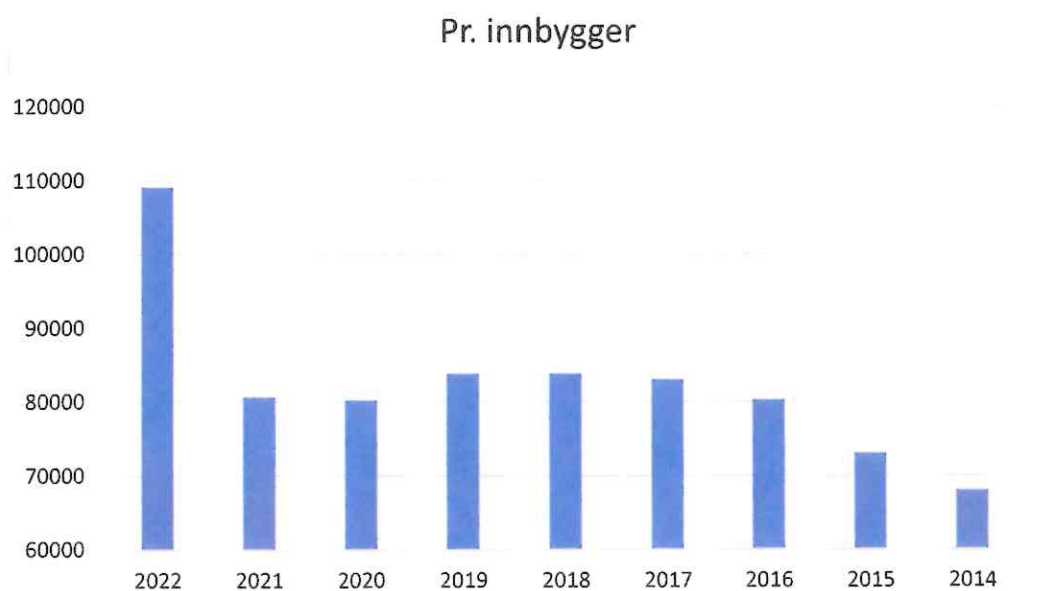
Investeringsnivået og opptak av lån må innrettes slik at lånegjelden ikke er større enn at utgifter til renter og avdrag kan dekkes gjennom løpende inntekter. Det er derfor viktig å ha kontroll på utviklingen av gjeldsnivået. En økning i lånegjelden indikerer at kommunen må bruke en større andel av inntektene til å dekke renter og avdrag. Det har vært historiske lave renter, men i 2022 fikk vi en ny rentebane og rentekostnadene ble for 2022 kr 569.000,- høyere enn budsjettert. På lengre sikt med en høyere rente vil økt lånegjeld og renter får betydning for rammene til tjenesteproduksjon.

Indikator her viser lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter. Lånegjeld er definert som langsiktig gjeld. I totale utlån inngår startlån. Lånegjeld ved utgangen av 2022 165,7 mil kr (herav byggelån FBSS 35,7 mill kr) mot 123,4 kr i 2021 og utgjorde 83,3 prosent av brutto driftsinntekter i 2021 mot 67,5 prosent i 2021. Denne vil øke fremover, skyldes utbygging FBSS og oppgradering basseng.



Lånegjeld pr innbygger

Lånegjeld var i 2022 kr 109.087 pr innbygger mot 80.662 i 2021. I 2014 var netto lånegjeld 67.915 kr per innbygger. Lånegjeld pr innbygger har økt med 90,6 prosent siden 2014

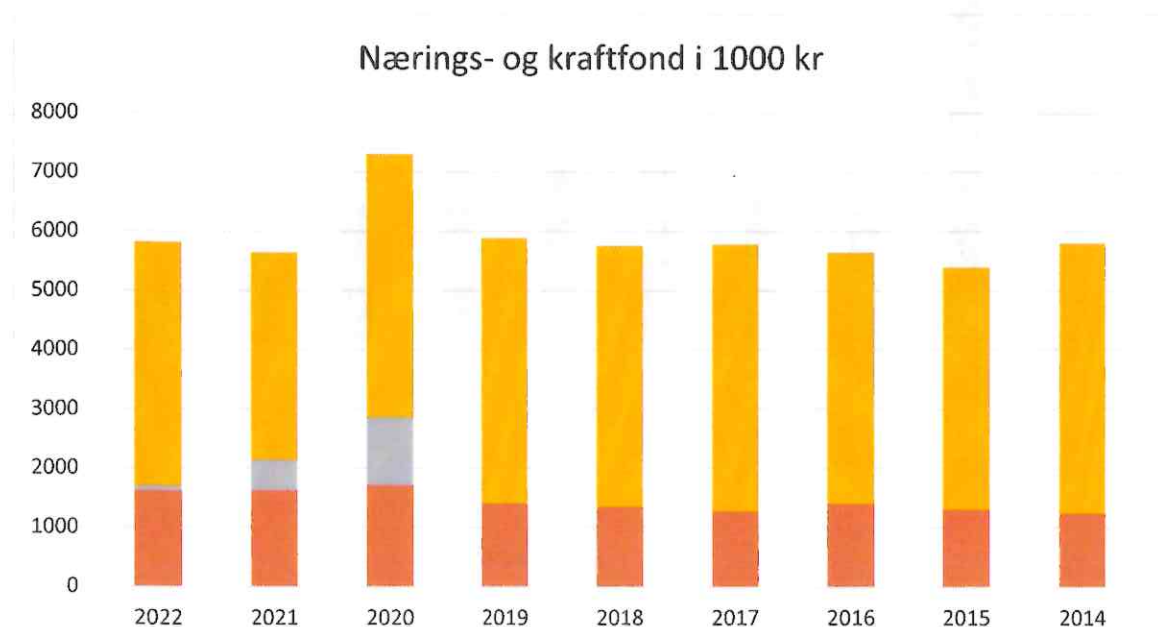
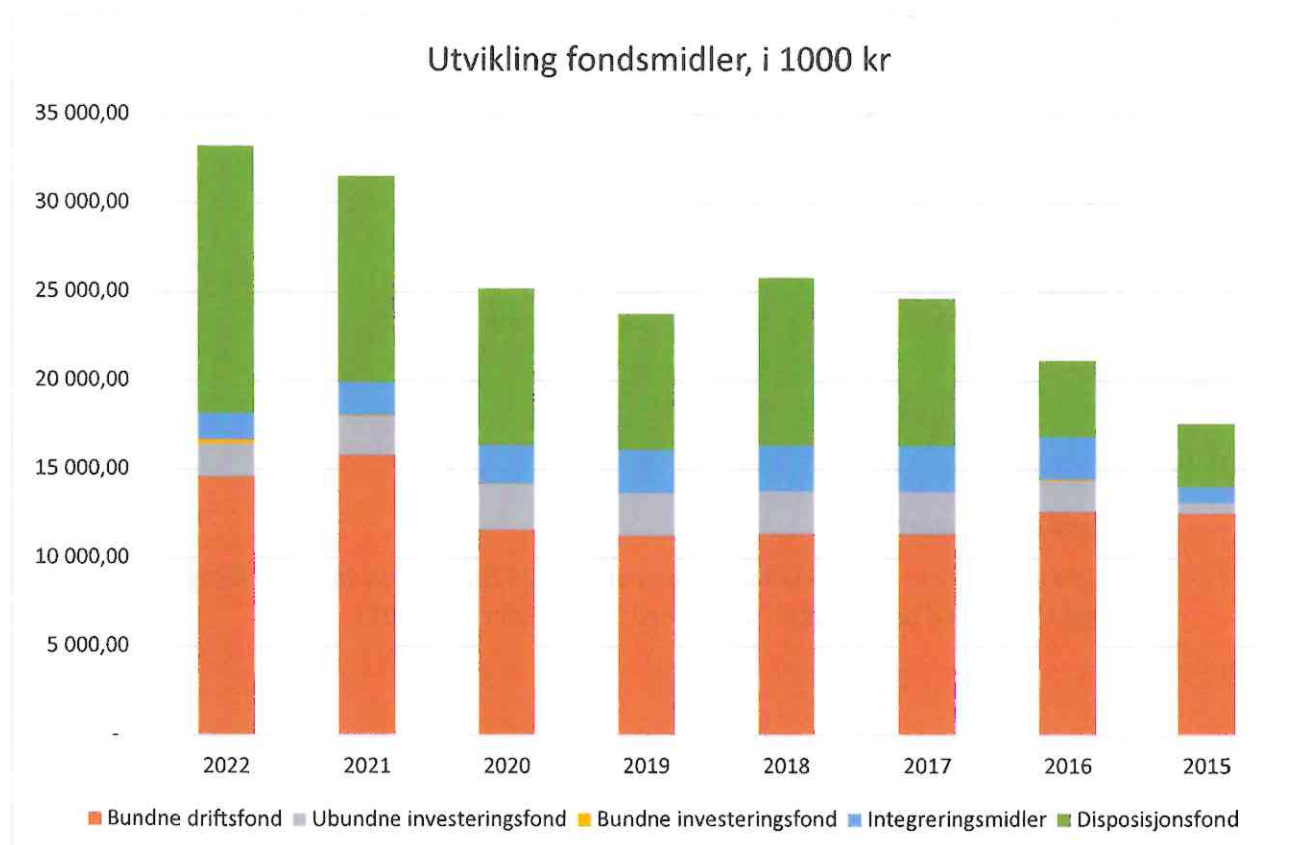


Særskilt i forhold til korona

Regnskapet for 2022 er påvirket av korona. Rapportert til Statsforvalteren sist 1. oktober – påløpt pr 1. halvår 2022. Vi rapporterte da kr 1.519.000,- pr 1. halvår 2022.

Statsforvalteren beregnet ut fra denne rapportering kostnader for 2022 og ut fra dette fikk Folldal kommune utbetalt kr 2.182.000,-.

Utvikling fond fra 2015 til 2022



SKATT, TILSKUDD, RENTER, AVDRAG

Tall i 1000 kr

VIRKSOMHETSÅR	REGNSKAP 2022	REVIDERT 2022	BUDSJETT 2022	REGNSKAP 2021
NETTO BUDSJETT	-124 765	-124 113	-116 994	-122 823

Rammeoverføring, skatt og inntektsutjevning er endret etter nye befolkningstall 01.01.22, endringer i reviderte nasjonalbudsjetter for 2022 og Korona. Regnskapet viser et positivt avvik på kr 3.407.007,-.

Rammetilskudd	1 291 000
Inntektsutjevning	1 734 780
Skatt	<u>381 227</u>
Netto	<u>3 407 007</u>

Økning rammetilskudd skyldes økning tilskudd korona. Inntektsutjevning og skatt må sees sammen, og den skyldes i all vesentlighet skatteinngangen i november, stor vekst i marginoppgjøret og oppgjøret for de korrigerte fordelingstallene for inntektsåret 2021.

Premieavvik og amortisering premieavvik pensjon KLP ble kr 41.591,- bedre enn budsjett. For Statens pensjonskasse ble det kr 135.488,- lavere enn budsjett.

Kompensasjon for renter på skole, omsorgsboliger og kirkebygg ble kr 65.278,- lavere enn budsjettet.

Netto rentekostnader ble kr. 62.873,24,- lavere enn budsjett og avdrag ble kr 276.994,- høyere enn budsjett.

Konsesjonskraftsinntektene, totalt volum 9.917 Mwh, ble kr 114.317,70 høyere budsjett, kr 2.978.000

Justert budsjett hadde ingen avsetning eller bruk av disposisjonsfond. Regnskapet gjøres opp med avsetning til disposisjonsfond på kr 2.424.117,02. Dette er kr 2.424.117,02 mere enn budsjett og kan avsettes til disposisjonsfond iht Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv, § 4-3.

FINANS

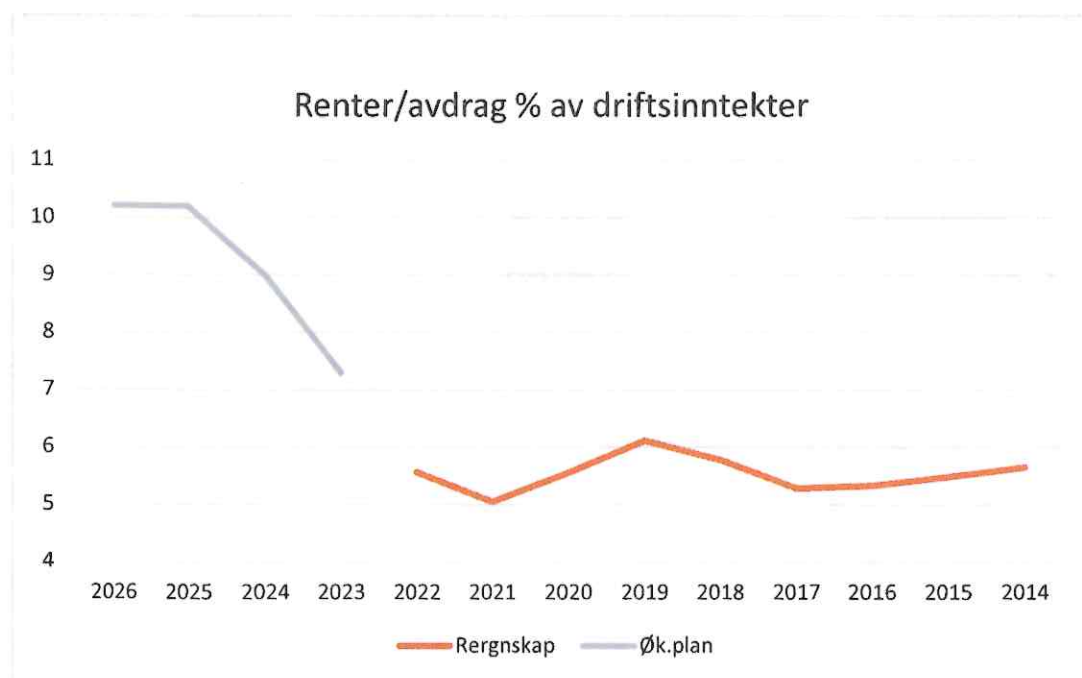
Kommunedirektøren legger i forbindelse med tertialrapportering pr 30. april og 31. august fram rapporter for kommunestyret som viser status for forvaltningen av ledig likviditet, andre midler beregnet for driftsformål og gjeldsforvaltningen. I tillegg skal kommunedirektøren etter årets utgang legge fram en rapport for kommunestyret som viser utviklingen gjennom året og status ved utgangen av året:

Folldal kommune har plassert alle midler til driftsformål i bankinnskudd i NOK.

Lånegjeld:	31.12.2022	31.12.2021
Flytende rente	88,5 %	96,6 %
Fast rente	11,5 %	3,4 %

Finansreglementet fra k-sak 56/20 sier at lånene skal være fordelt på 50 % flytende og 50 % som skal vurderes ut fra markedssituasjon. Det største enkelte lån utgjør 31.12.2022 21,5 % av kommunens samlede gjeldsportefølje.

Gjennomsnittlig lånerente 2022 – 2,11%, (2021 – 1,05%), budsjettert 1,73%.



TABELL MED OVERSIKT OVER NETTO RAMMER OG ANSATTE

Tall i 1000 kr

VIRKSOMHETSÅR	REGNSKAP 2022	REVIDERT 2022	BUDSJETT 2022	REGNSKAP 2021
NETTO BUDSJETT	16 983	16 268	17 446	15 501
Herav barnevern	4 370	4 199	4 124	2 981
Herav NAV	2 074	1 651	1 651	1 619
ANTALL ÅRSVERK	6,5		6,5	

*Unntatt læringer og ordfører

Revidert budsjett for 2022 utgjorde kr 16 268 000,- mens regnskapet viser kr 16 983 000,-. Merforbruket på kr 714 952 000,- skyldes i hovedsak:

- Økte innfordringskostnader og kostnader til kapitalkontroll.
- Innkjøp av kontorutstyr til felles lønningskontor på Alvdal.
- Innkjøp av digitalt administrasjonsverktøy Framsikt på kr 117 000,-.
- Økte rekrutteringskostnader.
- Økte kostnader til NAV på 424 000,- skyldes i hovedsak økte utgifter til sosial stønad de siste månedene i året.

Utlegg etter filminnspilling i 2021 som vi fikk refundert, ble inntektsført i 2022 med kr 285 000,-

GJENNOMGANG AV TJENESTETILBUDET

Ordfører er leder av den politiske virksomheten. Kostnader knyttet til møter i politiske utvalg og medlemskap i USS, LVK, KS m.m. ligger under ordførers område. Det har vært 2 vielser i 2022, mot 5 året før.

Under kommunedirektørens ansvarsområder i budsjettet ligger også revisjon, kontrollutvalget, rekruttering og fagforening.

Sentraladministrasjonen består av kommunedirektør, personalkonsulent, økonomikontor, prosjektrådgiver og næringsutvikler. Ny næringsutvikler begynte i desember. Læringer er også plassert i stab. Nye helsefaglæringer er lagt til HRO. Bevilgning til kirke og trossamfunn ligger også under kommunedirektør.

Det utarbeides egen rapport om næringsutvikling og landbruk. Oppfølging av politiske vedtak rapporteres også for seg. Årsberetningen har vedlegg fra vertskommunesamarbeidene i henhold til interkontroll for disse. Det er ønskelig at kommunestyrene bruker disse årsmeldingene til å gi tilbakemeldinger om ønsket utvikling av samarbeidene.

ERFARINGER OG FORSLAG TIL FORBEDRINGER

Forslag til forbedring/tiltak:

1. Intensivere arbeidet med både kvalitetsutvikling og gevinst av digitalisering.
2. Kontinuerlig jobbing for å sikre og videreutvikle et godt arbeidsmiljø for alle.
3. Jevnlig oppfølging av økonomi i alle enhetene.

Oppvekst
Enhetsleder Stian Tørhaug.

TABELL MED OVERSIKT OVER NETTO RAMMER

Tall i 1000 kr

VIRKSOMHETSÅR	REGNSKAP 2022	REVIDERT 2022	BUDSJETT 2022	REGNSKAP 2021
NETTO BUDSJETT	25 005	25 510	27 990	28 010
Admin	1 160	1 158	1 120	1 167
Skole / SFO	19 195	18 812	19 252	18 219
Kulturskole	1 248	1 373	1 337	1 520
Barnehage	6 813	6 766	6 281	7 104
Flyktninger	-3 411	-2 600	0	0

Kommentar til tallene.

Regnskap 2022 viser et underforbruk på kr. 505 000,- for hele enheten sett i forhold til revidert budsjett 2022.

Merforbruk i skole skyldes i hovedsak strykningsregler i regnskapet, slik at overføring fra integreringsfond er strøket. Kulturskolens underforbruk skyldes lavere lønnskostnader enn budsjettet. Bosetting av flere flyktninger mot slutten av året medførte økte overføringsinntekter kr. 969 900,-, da det er mottatt mer i integreringstilskudd enn det som var kjent ved revidert budsjett.

Totalt sett er det god økonomisk kontroll innen enheten.

GJENNOMGANG AV TJENESTETILBUDET

Oppvekstenheten ledes av enhetsleder og består av barnehage, skole og kulturskole. I 2022 ble det opprettet en flyktningetjeneste som også ble underlagt oppvekst.

Under oppvekstenhetens ansvarsområde ligger det også utgifter til interkommunal PP-tjeneste.

FOLLDAL BARNEHAGE:

Folldal barnehage er organisert i 3 avdelinger.

Ansatte:

	2019	2020	2021	2022
Budsjettetert årsverk	16,02	13,81	11,51	11,71
Antall ansatte	18	15	14	14
Ledelse og pedagogisk personal	6	5	5	5
Årsverk ledelse og pedagogisk personal	6,6	5	5	5
Antall fagutdannede	4	4	4	4
Årsverk fagutdannede og assistenter	9,21	8,31	7,71	7,22
Sum årsverk	15,81	13,31	12,71	12,22

Reduksjon i antall årsverk er delvis gjennomført med naturlig avgang. Videre nedbemanning sees i sammenheng med tidspunkt for fremtidige naturlige avganger og reduksjon i barnetallet.



Barnetall:

		2019	2020	2021	2022
Vår	3-5 år	40	30	26	27
	1-3 år	25	20	18	18
Barnetallet totalt		65	50	44	45
Høst	3-5 år	34	25	26	29
	1-3 år	19	14	14	11
Barnetallet totalt		53	39	40	40

Antallet barn i Folldal barnehage har gått ned over en lengre periode, men har de to siste årene vært forholdsvis stabilt. Dette gjenspeiles i oversikten over antall årsverk.

Kompetanseheving:

Folldal kommune samarbeider om kompetanseheving interkommunalt med de andre kommunene i Nord-Østerdal. Folldal barnehage deltok sammen med alle barnehager i tidligere Hedmark fylke i satsingen Kultur for læring. Denne ble avsluttet våren 2022. Fra høsten 2022 har psykisk helse og livsmestring vært sentralt, bl.a. med felles regional kompetansehevingsdag sammen med skole.

FOLLDAL SKOLE

Folldal skole er en 1-10-skole som ble tatt i bruk 01.01.09. Bygningen er moderne og tidsriktig. Alle lærere har godkjent pedagogisk utdanning. Det er stabilt med bemanning og lite utskiftninger i både lærerstaben og assistent- og fagarbeidergruppen. Kjønnfordelingen viser en klar overvekt av kvinner både når det gjelder lærere og assistenter/fagarbeidere.

Elevtall.

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Elevtall	182	174	165	168	163	157	160	153

Elevtallet er over tid synkende, og denne trenden vil ifølge prognosene fortsette i årene fremover. De siste prognosene viser at elevtallet i 2030 vil være under 100 elever ved skolen. (Tallene er hentet fra telledato GSI 01.10.22). Bosetting av flyktninger er her en faktor som kan påvirke elevtallet positivt.

Ansatte:

	2019 – 20	2020 – 21	2021-22	2022-23
Lærere/ledelse	26	25	25	25
Årsverk lærere	22,2	20,8	20,7	20
Ass/fag/sosionom	7	7	7	7
Årsv. Ass/fag/sos	5,1	5,1	5,1	5,1

Reduksjon i antall årsverk fra høsten 2022 er gjennomført som planlagt.

Ressursbruk:

Administrasjon.

Rektor og inspektør: 140 %

Teamledere: 30 % (10 %*3)

Merkantilt personale fra servicekontor 2 dager i uken

Undervisning.

Det er benyttet 306 rammetimer (a 60 min) pr uke til undervisning høsten 2022, en reduksjon på 12 timer. Rammetimene er fordelt på grunntimer i fagene, timer til tilpasset opplæring, spesialundervisning, grunnleggende norskopplæring og timer til deling av klassene i enkelte fag. I tillegg kommer timer til assistent/fagarbeidere knyttet opp mot klasser og enkeltelever.

SFO

Ressursbruken for SFO er noe redusert grunnet færre barn med SFO-plass høsten 2022. Dette har en sammenheng med synkende barnetall, men kan også være påvirket av overgang til 5-dagers skoleuke i 2021 og bortfall av heldagstilbud ved SFO. Som en følge av reduksjon i antall barn med SFO-plass er også inntektene lavere enn tidligere år. Det er imidlertid en økning i antall barn fra 1. trinn som har plass på SFO. Dette kan ha en sammenheng med nasjonal innføring av gratis SFO i 12 timer per uke for elever på 1. trinn.

Kompetanseheving.

Folldal kommune samarbeider om kompetanseheving interkommunalt med de andre kommunene i Nord-Østerdal. Det søkes regionalt til Samarbeidsforum i Innlandet for midler i de kommende år.

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis er i fokus og det har vært gjennomført felles kompetansehevingsdag med barnehage med tema psykisk helse.

3 lærere har tatt videreutdanning innenfor Kompetanse for kvalitet våren 2022, og 3 lærere har startet på videreutdanning høsten 2022. Implementering av nye læreplaner har fortsatt høyt fokus.

KULTURSKOLEN

Folldal kulturskole har stabilt elevtall tross nedgangen i elevtallet i grunnskolen.

Kulturskolen scorer høyt i nasjonale rangeringer av kulturskoletilbud, og senest høsten 2020 ble kulturskolen kåret til landets beste av Telemarksforskning.

Denne kåringen baserer seg på antall elever i kulturskolen i forhold til elevtallet i grunnskolen, bredden i kulturskoletilbudet og undervisningstid til elevene.

I underkant av 110 elever får ukentlig undervisning av kulturskolens 10 lærere, mange av disse benytter både 2 og 3 av kulturskolens tilbud, og det er totalt 157 elevplasser. Til sammen utgjør kulturskolens ansatte høsten 2022 2,7 årsverk.

Det selges i tillegg ukentlige dirigenttjenester til kor og korps.

Kulturskolen er i dag et viktig ressurscenter for kulturlivet og grunnskolen i bygda.

FLYKTNINGETJENESTEN

Flyktningetjenesten ble opprettet under oppvekstenheten vinter 2022. Dette som en konsekvens av krigen i Ukraina og anmodning om bosetting av 25 flyktninger i 2022. Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, samt oppfølging av introduksjonsprogrammet. Våren 2022 var det 40% stilling ved flyktningetjenesten og denne ble økt til 80% høsten 2022.

Det er en interkommunal avtale med Tynset kommune om norsk- og samfunnskunnskapsopplæring for voksne innvandrere.

Innen utgangen av 2022 bosatte kommunen totalt 26 flyktninger, 14 voksne og 12 barn.

Introduksjonsprogrammet hadde 6 deltakere ved årsskiftet og de sist bosatte får oppstart januar 2023.

ERFARINGER OG FORSLAG TIL FORBEDRINGER

- For å sikre at det ikke skjer økonomiske avvik i et stramt budsjett for 2023, er det nødvendig med god budsjett disiplin og jevnlig oppfølging i hele enheten.
- Elevtallet er synkende for de kommende år. Dette krever fokus på organisering og ressursutnyttelse innen skole, for fortsatt å kunne yte gode tjenester.
- Tidlig innsats er en nøkkel i arbeidet med å fange opp og følge opp de som trenger særskilt hjelp og støtte. Dette gjelder både innen barnehage og skole. Kompetanseløftet retter også fokus mot dette.
- Kompetanse for kvalitet. Fortsette satsingen på videreutdanning for å oppfylle kompetansekravene for lærere i fagene innen 2025.
- Oppvekstreformen krever et tettere faglig samarbeid, både innad i enheten, på tvers av enhetene i kommunen og i samarbeid med interkommunale tjenester.
- Bosetting av flyktninger påvirker elevtallet positivt og reduserer nedgangen.
- Ved bosetting av flyktninger må man ha et tett samarbeid med NAV, noe som er viktig for å sikre at flyktningene kommer ut i arbeidslivet.

For ytterligere detaljer og statistikk vises det til tilstandsrapporten for grunnskolen som skal behandles av kommunestyret før sommeren 2023.

Helse, rehabilitering og omsorg (HRO)
Enhetsleder Else Laila Tuveng.

TABELL MED OVERSIKT OVER NETTO RAMMER OG REGNSKAP

Tall i 1000 kr

VIRKSOMHETSÅR	REGNSKAP 2022	REVIDERT 2022	BUDSJETT 2022	REGNSKAP 2021
NETTO BUDSJETT	56 217	53 940	49 805	54 032
Herav:				
Administrasjon	1 923	2 019	2 478	1 936
Helse	7 679	7 915	7 070	7 394
Psykatri	1 614	1 587	1 645	1 343
MOT	6 861	5 786	5 933	6 839
Hjemmetjenesten	13 731	13 565	13 000	14 327
Kjøkken/vaskeri	4 358	3 900	3 951	4 164
Institusjon	20 050	19 166	15 726	18029

Revidert budsjett var på kr 53 940 000,- mens regnskapet viser kr 56 217 000,-. Avviket på kr 2 277 000,- skyldes i hovedsak:

Fastlønn på 113 000,-,
Vikar fra vikarbyrå på 1 994 500,- (lege og sykepleiere)
Overtid 698 000,-,
Utskrivningsklare pasienter på kr 124 000,-.
Reparasjon på kjøkkenet 53 000,-.

Totalt på året er det brukt kr 3 575 000,- i overtid.
Refusjon sykepenges på kr 2 672 000,-
Sykevikarer kr 2 286 000,-

Gavemidler:

I 2022 mottok Folldal kommune, HRO, kr 41 500,-. Det er brukt 39 832,- Saldo på fondet er kr. 137.473,- pr 31.12.2022. Gavemidlene blir brukt til utstyr, inventar og sosiale tiltak for både pasienter og ansatte. Det er eget reglement for bruk av gavemidler.

Ansatte pr 31.12.

Årsverk	2020	2021	2022
Admin. Helse og sosial	2,00	2,80	1,80
Helseavdelingen	10,40	10,40	11,03
MOT	14,37	14,61	15,23
Dagavdeling/Ingridstue	1,40	1,40	2
Hjemmetjenesten	17,70	18,42	16,7
Institusjon	23,67	25,82	22,51
Kjøkken/vaskeri	59,2	59,2	5,31
Totalt	75,47	77,97	74,58

Gjennom hele 2022 har det vært vakanser i enheten. Enheten har gjennom året hatt i gjennomsnitt 2,13 stilling vakant. Det har vært en økende tendens til vakanser utover høsten. I tillegg til at egne ansatte har arbeidet ekstra, har kommunen brukt bemanningsbyrå. Vakansene i enheten, utenom bemanningen fra vikarbyrå, har for det meste vært leid inn vakt for vakt. 2 helsefaglæringer er lagt til enheten fra høst 2022.

GJENNOMGANG AV TJENESTETILBUDET

KOORDINERENDE TEAM:

Koordinerende team er kommunens koordinerende enhet (jfr. kommunal helse- og omsorgstjenestelov § 7-3). Leder for koordinerende enhet fordeler oppgavene etter søknad om IP.

	2019	2020	2021	2022
Antall individuelle planer	21	21	6	8

Helseavdelingen:

Legetjenesten har hatt Lis 1 lege hele året. Kommunelege II stillingen ble besatt 01.08.22. I første halvår måtte det rekrutteres legevikar fra byrå i perioder. Kommunelege I er leder for den interkommunale legevakten. Kommunelegen er også kommunens smittevernansvarlige og deltar i krisestab. Det var en økning i Covid-19 tilfeller i de fire første månedene av 2022 noe som økte belastningen ved legekantoret.

Antall pasienter med fastlege i Folldal pr. 31.12.2022 – 1486 mot 1481 i 2021.

Det er i 2022 registrert 9 nyfødte i Folldal kommune. Flere av mødrene har vært førstegangsfødende. De har fått oppfølging av helsesykepleier. Fra starten av 2022 ble det en økning i henvendelser fra skolen vedrørende elever som trenger individuelle samtaler av ulike årsaker. Tilstedeværelse ved skolen ble økt midlertidig 20% i et samarbeid mellom helsestasjonen, rus og psykisk helse samt sosionom på skolen. Jordmortjeneste kjøper vi som tidligere av Sykehuset Innlandet HF, divisjon Tynset.

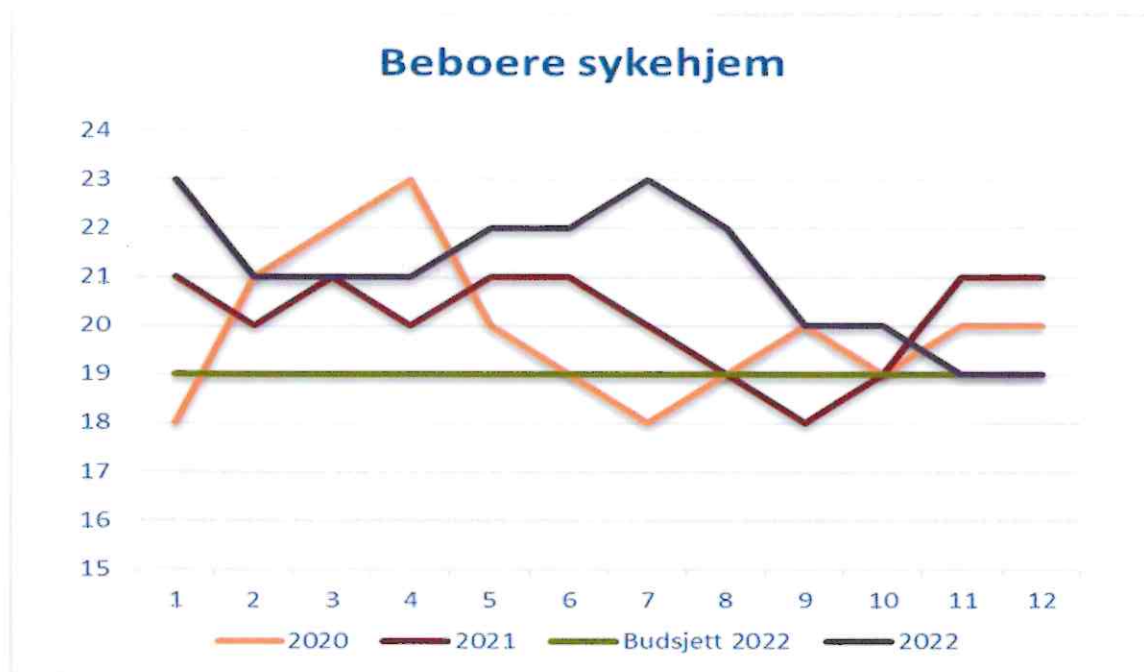
Kommunens Fysioterapitjeneste pr. 31.12.22 består av 260 %. Av dette er det 100 % kommunal fysioterapeut. 160 % har driftstilskudd. Pasienter og fagutfordringer drøftes og fordeles i samarbeid slik at helhetlig fysioterapi sikres. Kommunefysioterapeut er kommunens representant blant annet inn i Nord-Østerdals rehabiliteringsforum – NØRF.

Rus og psykisk helsetjeneste består av 2 årsverk som dekkes av 3 ansatte. Fram til 31.08.22 har tjenesten blitt tildelt 20% stillingsressurs gjennom midler fra Helsedirektoratet/Statsforvalteren for midlertidig styrking. Midlene har blitt brukt til lavterskel-gruppetilbud og psykososial oppfølging av personer med ettervirkninger av sosial isolasjon og andre belastninger knyttet til pandemien. Det er samarbeidsavtale og samarbeid med DPS-Tynset og brukerorganisasjonen Mental helse.

Ergoterapeut har ansvaret for kommunens hjelpemiddelsentral og koordineringen av utlån av hjelpemidler fra NAV.

Institusjon:

Antall vedtak i 2022, langtidsopphold 21, korttidsopphold 20.

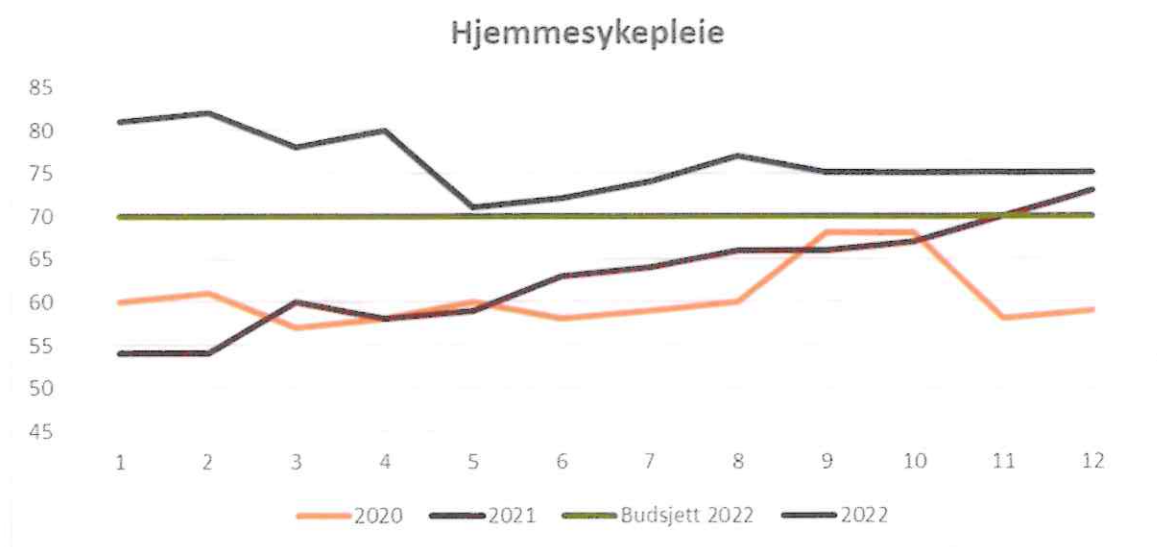


Det har igjennom hele 2022 stort sett vært merbelegg i institusjonen. Situasjonen i forhold til utskrivningsklare pasienter har økt i 2022.

Merbelegg og flere sammensatte sykdomstilstander gir store utfordringer i forhold til bemanning og det har vært leid inn i forhold til at driften skulle være forsvarlig. Dagavdelingen har stort sett vært i drift hele 2022.

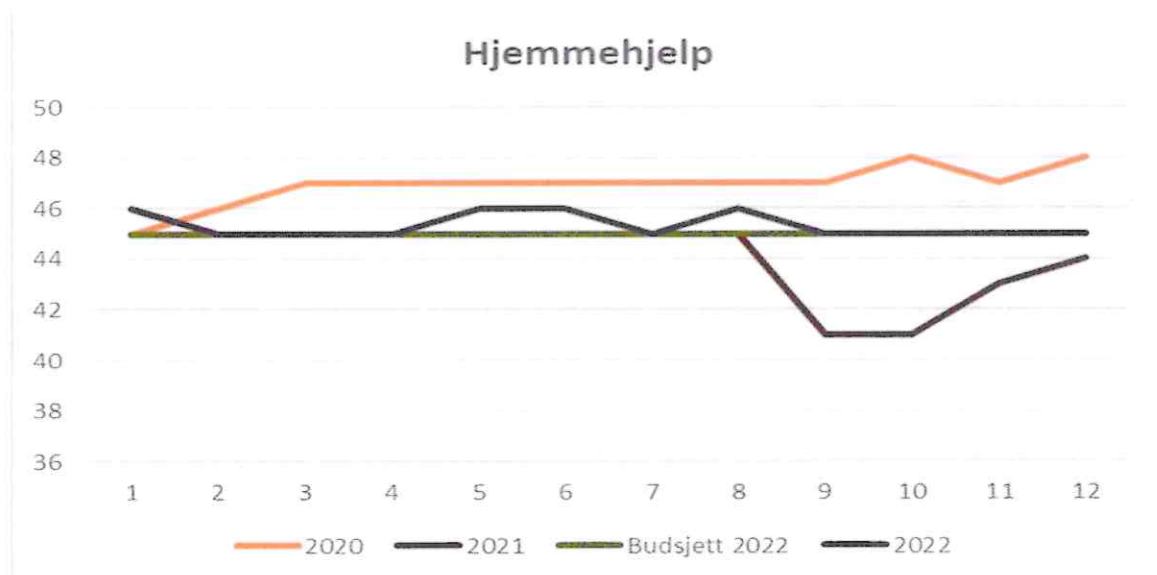
Hjemmesykepleie:

Pr. 31.12.22 var det 73 pasienter med vedtak for hjemmesykepleie. Antall vedtak har over halve året ligget over det som ble lagt til grunn for budsjett. Flere av disse skulle egentlig vært på Institusjon, både for avlastning og utredning. Da det ikke er plasser ved institusjon, blir det større pleietyngde i hjemmesykepleien med utvidet tilbud i hjemmet. Dette er pasienter som er mer tidkrevende og behøver en høyere kompetanse blant ansatte. Noen pasienter har hatt behov for oftere oppfølging, på grunn av ensomhet og utrygghet og pandemi.



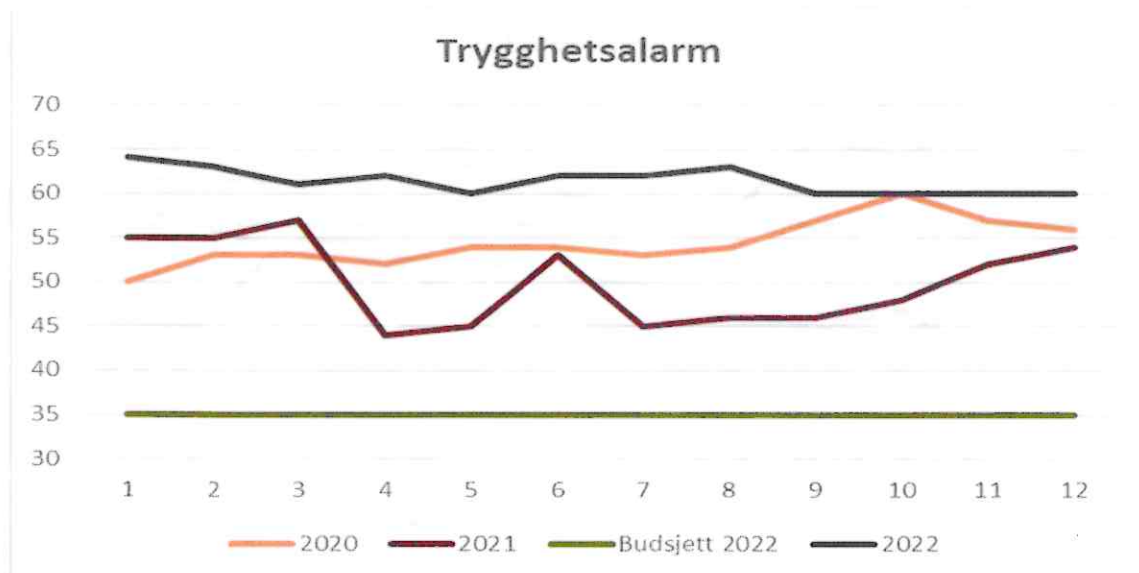
Hjemmehjelp, praktisk bistand:

44 brukere i utgangen av året. Antall tjenestemottakere har høsten 2022 ligget under budsjett.



Trygghetsalarmer:

Antall trygghetsalarmer i 2022 har vært stabilt, og ligger betydelig over budsjett.



Dagtilbud for hjemmeboende demente, Ingridstua, har tilbud hver mandag og onsdag. Antall vedtak var ved årets utgang 6 stk.

Omsorgsleiligheter:

Kommunen har 19 omsorgsleiligheter tilknyttet bygningsmassen på FBSS. Alle var i bruk ved utgangen av 2022. I 2022 ble det påbegynt bygging av 6 nye omsorgsboliger.

MILJØ- OG OPPFØLGINGSTJENESTEN (MOT).

Alle leilighetene til MOT er i bruk ved utgangen av 2022. En brukes som avlastningsleilighet. 2022 har forløpt nokså normalt i MOT. Året startet med utbrudd av Covid-19 i avdelingen, noe som resulterte i mye sykefravær, ekstra innleie og overtidbruk. Dette normaliserte seg imidlertid rimelig greit i løpet av våren. Det sees en liten nedgang i korttidsfravær etter innføring av langvakter på helg. Det gir bedre stabilitet i avdelingen.

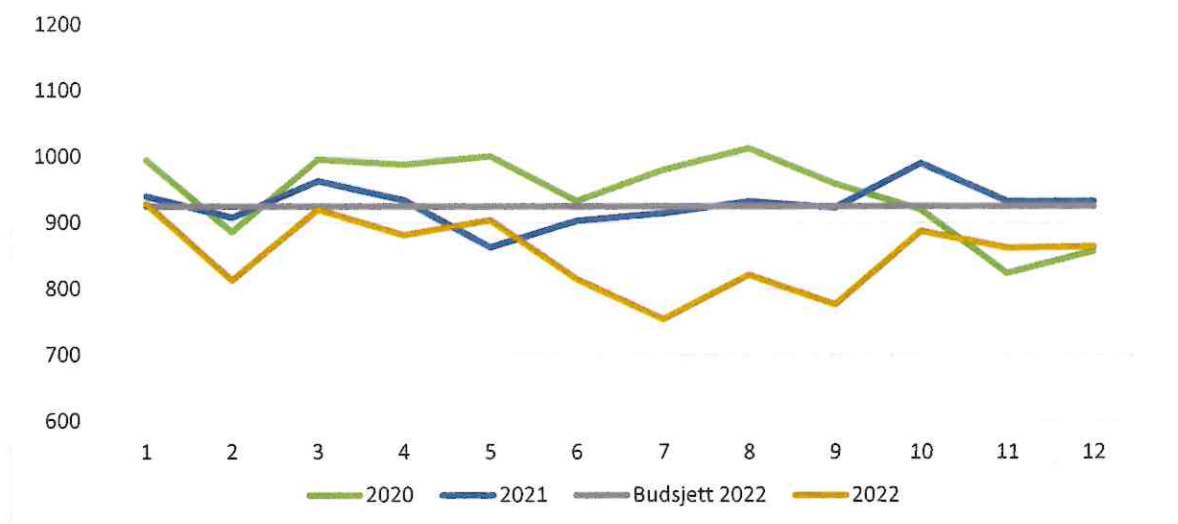
Det har vært større aktivitet enn de to foregående årene, og det har gitt tjenestemottakerne en mer normal hverdag igjen. Noen har vært på sommerleir på Fjellheimen, mens andre har fått noen turer på konserter og festivaler. Dette har vært etterlenget aktivitet for våre tjenestemottakere, og det har vært gledelig for personalet å kunne bidra til aktiviteten som tjenestemottakerne er så glade for å være med på.

KJØKKEN/VASKERI:

Kjøkkenet leverer mat til institusjonen, Ingridstua, dagavdeling, omsorgsleiligheter og hjemmeboende. Det er også kantine for ansatte og besøkende og kjøkkenet leverer mat til møter og tilstelninger. Det var en svak nedgang i levering middager i høst fordi en del pasienter fra leiligheter ble korttidsbrukere og noen naturlig avgang. Kantinesalget bygger seg sakte opp igjen etter pandemien.

Vaskeriet vasker alle klær til institusjonen og legekontoret. Vaskeriet har mulighet for vask til omsorgsleiligheter men har liten eller ingen inntekt p.g.a at hjemmetjenesten dekker denne tjenesten.

Solgte middager



OM MÅLOPPNÅELSE

Indikatorer - måltall:

	2021	2022	Landet
Andel årsverk i pleie og omsorg med helseutdanning (prosent)	78	80,9	77,6
Avtalte legeårsverk pr 10 000 innbyggere (årsverk)	22,2	19,7	12,1
Fysioterapeutårsverk pr 10 000 innbyggere (årsverk)	17,6	17,8	9,5
Legetimer pr uke pr beboer i sykehjem	0,54	0,63	0,62
Andel innbyggere 80 år og eldre med hjemmetjenester (prosent)	34,5	40	27,7
Antall innbyggere 80 år og eldre med institusjonsopphold	12,9	11	10,5

Kompetanse og rekruttering

HRO har jevnlig kompetanseheving både med interne og eksterne foredragsholdere. Det utarbeides årlig en omfattende kompetansehevingsplan for enheten.

Folldal har deltatt i KS prosjektet "Rusta for framtida". Her deltar flere ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Målet med programmet er å øke forståelsen hos ansatte og ledere om at vi fremover må yte tjenester på nye og andre måter enn vi gjør i dag, underforstått også at flere må jobbe større stillinger. Dette skal gi inspirasjon til å jobbe med medarbeiderskap på nye måter.

HRO har i 2022 hatt både elever og lærlinger.

Når det gjelder rekruttering er det omtalt lengre bak i årsberetningen.

ERFARINGER OG FORSLAG TIL FORBEDRINGER

- Forberede og tilpasse tjenestene og bemanning på innflytting i nytt bygg i 2024.
- Ha pasientene og brukere i fokus under de store endingene bygging medfører.

- Fortsette samarbeidet med eksterne parter i forbindelse med undervisning/veiledning.
- Fortsette legge til rette for kompetanseheving, videreutdanning og studier.
- Kontinuerlig gjennomgang av prosedyrer og rutiner.
- Opprettholde fokus på økonomi
- Opprettholde fokus på internkontroll
- Ruste organisasjonen for ytterligere digitalisering og bruk av velferdsteknologi

Teknisk, landbruk og utvikling
Enhetsleder Ole Håkon Flatøy

TABELL MED OVERSIKT OVER NETTO RAMMER OG ANSATTE

Tall i 1000 kr

VIRKSOMHETSÅR	REGNSKAP 2022	REVIDERT 2022	BUDSJETT 2022	REGNSKAP 2021
NETTO BUDSJETT	16 939	18 852	11 965	15 727
ANTALL ÅRSVERK	18,80	18,80	18,80	19,29

Den store usikkerheten i TLU sitt budsjett og regnskap i 2022 var energikostnadene. Energibudsjettet ble oppjustert 2 ganger med totalt 6,843 mill. kr. Heldigvis slo ikke de verste prognosene til, og enheten endte til slutt opp med et *underforbruk* på 1,913 mill. kr.

Energiregnskapet for 2022 i detalj og utvikling siste 3 år:

Status 2022		Regnskap 2020	Regnskap 2021	Regnskap 2022
Opprinnelig budsjett	Kr 3.036.000	Kr 2.214.070	Kr 4.506.524	Kr 7.043.683
Revidert budsjett	Kr 9.879.000			
Regnskap	Kr 7.043.683			

Andre større avvik mellom justert budsjett og regnskap:

Kommunale veger	Kr 145.000 (tot. overforbruk ift opprinnelig budsjett 300')
Inntekter	Kr - 224.000 (merinntekter ift budsjett, mesteparten tilhører VAR-områdene og går inn i sjølkostregnskap)
Transport slam, avløp	Kr 278.000 (inngår i sjølkostregnskap)

Innenfor tekniske områder og infrastruktur var året prega av utredninger, vedtak om utbygging og oppstart av to tunge byggeprosjekter; utbygging og renovering av Folldal bo- og servicesenter og renovering av svømmebasseng. Prosjektene har krevd mye administrativ innsats, men også ift drift/renhold grunnet midlertidig omlegging av tjenestene.

For kommunale eiendommer ellers har det vært gjort relativt betydelige løft ift. oppgradering av aldersboliger og vedlikehold av øvrige bygninger. Prisveksten vi har sett på en rekke varer og tjenester gjør selvsagt også utslag på kommunens drift.

For vann og avløp har vi gjennomført utskifting av en del kummer for vann og avløp i henhold til vedlikeholdsplan for VA-området. Dette er kostbare og ofte krevende arbeider da det gjerne kommer i konflikt med annen infrastruktur som strømledninger, fiber og veger.

Utbygging av Dalen vassverk med overtagelse av vannforsyning for Dalholen Hytteområde ble fullført på slutten av året. Dette omfatter bygging av 2 nye pumpestasjoner og nytt høydebasseng. Økonomisk oppgjør inkl. endelig fastsetting av anleggsbidrag fra hytteeierne gjenstår.

Det var betydelig flere byggesaker i 2022 enn året før, og flere søknader om utslippstillatelse. Noen av utslippssøknadene har sammenheng med en oppfølging av avløpsanlegg som ikke har fungert etter hensikten. Når det gjelder delingssaker, var det en nedgang av antall søknader i forhold til året før.

Innenfor plan følges planstrategien opp ved at det arbeides med revidering av kommuneplanens samfunnsdel. Revisjon av kommunens trafikksikkerhetsplan er også igangsatt. Videre er det vedtatt én ny og endring av én eksisterende reguleringsplan. Begge planer gjelder hyttefelt.

Vedr. motorferdsel i utmark ble det innvilget til sammen 24 søknader i 2022.

For eiendomsskatt har saksmengden administrativt og i nemndene vært på det jevne. Kommunen mottok ingen klagesaker i 2022 heller. Kommunestyret har vedtatt at takstene kontorjusteres i 2023 og 2024.

Innenfor landbruk var den store trenden for 2022 som satte dagsorden for det meste av landbruksarbeidet "kostnadskrise". Grunnet internasjonale forhold fikk man store kostnadsøkninger på gardbrukernes driftsmidler med blant annet strøm, kunstgjødsel, drivstoff, kraftfor med mer. Utover i 2022 fikk man også betydelige renteøkninger. Selv om det ble gitt kompensasjoner for kostnadsøkningene i jordbruksoppgjøret våren 2022, råder det fortsatt en stemning med usikkerhet om framtida. Antallet med søkere på produksjonstilskudd er svakt synkende år for år, men var likevel stabilt fra 2021 til 2022. Landbrukskontoret har både arrangert og deltatt på møter der kostnadsøkningene og den enkelte gardbruker sin situasjon, har vært tema. Gjerdeaksjonen ble avslutta med andre prosjektåret i 2022. Gjerdeaksjonen har gitt økt fokus på tilstanden til gjerdene rundt dyrka jord, og mye reparasjoner har blitt gjort. Omfanget av saker etter jordlov og konsesjonslov har vært omtrent som tidligere år. Spredt boligbygging har blitt et krevende fagfelt med økende antall ønsker om å dele fra tomter på dyrkbar jord og tomter som ikke er i tråd med gjeldende kommuneplan. Trenden med færre søknader om godkjenning av planer for nydyrking i 2021 fortsatte også for 2022. Omfanget av investeringsprosjekter på driftsbygninger med søknader om finansiering til Innovasjon Norge var ganske stort med 4 byggeprosjekt. Men på grunn av den usikre økonomiske situasjonen på kostnadsnivå både på driftsmidler og byggekostnader, ble bare halvparten av disse deretter igangsatt i 2022.

Avvirkningsvolumet for tømmer i Folldal 2022 havnet på et relativt lavt nivå i forhold til gjennomsnittet siste 10 år. Videre lå volumet på utførte investeringer for skogkultur på meget lavt nivå i 2022, og tilskuddsmidlene ble derfor ikke oppbrukt. Prosjektet med «tilstandsregistrering av bruer på skogsbilveger (2019) gir fortsatt resultater og flere brutiltak er ferdigstilt og nye er omsøkt i 2022. Det er også utført en heldekkende beiteskadetakst (hjortevilt/ skog) for Folldal kommune, og det foreligger nå for første gang en rapport som beskriver forholdet mellom bestandsstørrelsen for hjorteviltet og belastningen på beitegrunnet.

TLU har også kommunens ansvar ift. viltforvaltning. Det var noe nedgang i antall felt elg fra året før, mens antall felt rådyr og hjort gikk noe opp.

Direktoratet for mineralforvaltning for Mineralforvaltning la i januar 2022 fram en helhetlig tiltaksplan for å begrense avrenninga av tungmetaller fra Folldal gruver. Plana har tre trinn som det i løpet av en fem års periode skal jobbes med å gjennomføre; Trinn 1 med utbedring av survannsnett, trinn 2 med utredning av eventuell tildekking av noe av de forurensede massene og trinn 3 med renseanlegg. Det ble avvikla et åpent informasjonsmøte for befolkningen som på grunn av covid restriksjoner måtte være digitalt på teams. Kommunen har bistått DMF med kartlegging av tilstanden til survannsnett.



ERFARINGER OG FORSLAG TIL FORBEDRINGER

Bygg og infrastruktur:

- Året var prega av sterk vekst og store svingninger i energiprisene. Dette vises bl.a. gjennom de 2 betydelige budsjettjusteringene underveis i året, og at en likevel kom vesentlig bedre ut enn de verste prognosene skulle tilsi
- Det har vært brukt en god del midler på vedlikehold de siste åra, men det er en del større jobber som stadig utsettes

Saksbehandling, planer og prosjekter:

- Saksmengden er relativt stabil, men som før er det en del saker som krever mye tid, f.eks. dispensasjonssaker. Det brukes fortsatt mye tid på veiledning, noe som er ønskelig da det både gir bedre «kvalitet» på søknader som kommer inn og større forutsigbarhet både for søker og kommunen
- Deltagelse i regionale prosjekter tar i perioder mye tid. Ikke alltid synes dette å være like matnyttig for oss. En bør derfor alltid være kritisk til hva en deltar i
- Kommunen har de siste åra ikke hatt egen prosjektleder for byggeprosjekter, noe som har ført til nedprioritering av andre administrative oppgaver og økt konsulentbruk. En del mindre investeringsprosjekter tar også uforholdsmessig lang tid å få gjennomført. Nå som en er i full gang med gjennomføring av både utbygging ved Folldal bo- og servicesenter og svømmebassenget samtidig, ser en derfor klart i ettertid at kommunen burde ansatt en egen prosjektleder, i alle fall tidsbegrenset til perioden utbygginga ved FBSS pågår
- Urolige tider i verden stiller krav også til kommunen, i forhold til å være fleksible og ha evne til rask omstilling og omprioritering av ressurser

Service og kultur
Enhetsleder Eva Tørhaug

TABELL MED OVERSIKT OVER NETTO RAMMER OG ANSATTE

Tall i 1000 kr

VIRKSOMHETSÅR	REGNSKAP 2022	REVIDERT 2022	BUDSJETT 2022	REGNSKAP 2021
Service og Kultur	9 621	9 543	9 788	9 553
Antall årsverk	7,5	7,5	7,5	7,7

Kommentarer til regnskapet:

Regnskapet viser et merforbruk på vel kr 78.000. Dette skyldes blant annet sviktende salgsinntekter samt et mindre overforbruk på bibliotek og kulturvernregistrering (kulturminneplan).

OM MÅLOPPNÅELSE:

Måltall for tjenesteproduksjonen innen rammeområdet

Mål for virksomheten i 2022

Antall utlånte bøker på biblioteket	14000
Antall brukere av junior- og fritidsklubb	Gjennomsnittstall brukere: juniorklubb: 25 ungdomsklubb: 20
Antall brukere av kino	Gjennomsnitt antall brukere: 25
Utlagt postliste alle virkedager på hjemmesiden	Postliste legges ut daglig.

Biblioteket

Vi har ingen nøyaktige besøkstall, men det er uten tvil barn/unge som utgjør størsteparten av besøket, noe som er helt naturlig da biblioteket er et kombinasjonsbibliotek. Antall voksne låntakere er forholdsvis stabilt. Utlånstallet er ikke med i de foreløpige KOSTRA-tallene da det er Nasjonalbiblioteket som har ansvar for å innhente og publisere statistikk for bibliotekene. Frist for bibliotekene for innrapportering er i mars. KOSTRA-tallene gjelder for øvrig folkebibliotek.

I

	2019	2020	2021	2022
Antall utlånte bøker	16502*	9187*	11568*	12579*
Bokutlån per innbygger	10,7	6,0	7,6	8,2

*Utlån av e-bøker er inkludert

KOSTRA-rapportering er ikke tatt med her da den gjelder folkebibliotek.

Måloppnåelse: Målet på 14000 utlånte bøker er ikke nådd.

Fritidsklubben

Fritidsklubben har tilholdssted på Follvang og har følgende aktiviteter på klubbkveldene: Bordtennis, biljard, airhockey, fotballspill, Playstation og Nintendo Wii, tilgang til trådløst internett med egen pc eller klubbens pcer, diskotek og kiosk.

Fritidsklubben har hatt følgende aktivitet:

Juniorklubb:	2019	2020	2021	2022
Antall klubbkvelder	15	7	12	17
Antall besøkende totalt	508	272	193	280
Gjennomsnitt brukere pr kveld	34	30	16	16
Ungdomsklubb:	2019	2020	2021	2022
Antall klubbkvelder	15	9	13	17
Antall besøkende totalt	227	194	141	92
Gjennomsnitt brukere pr kveld	15	28	11	5
Besøkende på arrangementer*	255	278	104	176

*Arrangementer: I tillegg til vanlige klubbkvelder arrangerer fritidsklubben rockekonsert, UKM, LAN og sommer- og juleavslutning, men i 2022 ble det ikke arrangert UKM.

KOSTRA-rapportering er ikke tatt med her da den inneholder tall for fritidsklubben totalt, og ikke skiller på junior- og ungdomsklubb.

Etter koronaen har både junior- og ungdomsklubben hatt en betydelig nedgang i antall besøkende på klubbkveldene. Riktig nok har juniorklubben hatt en fin økning fra 2021, men det har også vært arrangert flere klubbkvelder. Dessverre er det motsatt for ungdomsklubben. Til tross for flere klubbkvelder, har antall besøkende gått drastisk ned. Det er vanskelig å vite årsaken til nedgangen, men det antas at den er sammensatt. Vi vet at barnetallet går ned, men utover det, er det vanskelig å konkludere. Kanskje må man tenke nytt i forhold til innhold og aktiviteter. For å kunne revitalisere klubben, vil det være fornuftig å få brukerne i tale.

Måloppnåelse: Målene om gjennomsnitt 25 brukere pr kveld for juniorklubben og 20 brukere for ungdomsklubben er ikke nådd.

Kino

Folldal kino har hatt følgende aktivitet (egenrapportert):

	2019	2020	2021	2022
Antall kinoforestillinger	66*	40*	56*	60*
Totalt antall kinobesøk	1546	847	1012	1300
Gjennomsnittlig antall besøkende	23	21	19	22

*60 forestillinger fordelt på 47 filmer.

Egenrapporteringen er lagt inn i stedet for KOSTRA-tall, dette for å vise gjennomsnittlig antall besøkende.

Kinoene i Norge hadde i 2022 en økning på 50% i antall besøkende sammenlignet med 2021, men det er fortsatt et stykke igjen til det er på samme nivå som før koronaen. Dette gjelder også for Folldal kino selv om det er en økning fra i fjor. Som en følge av dette, har utgifter til å drifte kinoen økt betraktelig. Det kan sikkert være flere årsaker til at besøkstallene ikke har tatt seg opp på samme nivå som før pandemien, muligens har folk fått andre vaner i en tid med restriksjoner og nedstenging, i tillegg til at mange fortsatt er forsiktige med tanke på å unngå eventuell smitte.

Folldal kino har også i 2022 hatt avtale med fylkeskommunen om bruk av UngInn (det nye kulturkortet). Kortet gir ungdom mellom 13-21 år rabatter på kino, kulturhus, teater, festivaler og kunstutstillinger. Dessverre er ordningen svært lite brukt i Folldal. Noe som kan skyldes at ordningen er lite kjent.

Måloppnåelse: Målet om 25 gjennomsnitt betalende er ikke nådd.

Utlagt postliste alle virkedager på hjemmeside

Postliste er lagt ut daglig så sant datasystemet har vært oppe, men det var en lengre periode det var nede. I den perioden var det ikke mulig å legge ut postliste.

Måloppnåelse: Målet med utlagt postliste på alle virkedager er oppnådd.

Planer

- Arkivplan. Den er et levende dokument som det jobbes med kontinuerlig.
- Kulturminneplan. Planen ble vedtatt i kommunestyret i 2022.

Prosjekter

- Infoskjermer er et resultat av prosjektet Veiledningstilbud innen digital kompetanse. Det er plassert ut totalt seks infoskjermer rundt om i kommunen (bibliotek, frivilligsentral, legekantor, servicekontor og to dagligvarebutikker). Disse er en del av kommunens informasjonskanaler, det kan være aktuelt å plassere ut flere.
- Utsiktstårn ved FV 27. Skilting er gjennomført for den ene nasjonalparken, den andre mangler. Det er fortsatt uavklart hva som eventuelt skal gjøres inne i tårnet.
- AiR Follidal (artist in residence) - kunstnerbolig ble opprettet i 2021. Stadig flere kunstnere har benyttet seg av tilbudet. Det arbeides med å videreutvikle dette.
- Bygningsvernssenter, forprosjekt. Kommunen har fått midler til å utrede muligheten for å etablere et bygningsvernssenter. Arbeidet startet senhøstes i 2022 og avsluttes våren 2023.

Priser og stipend:

- Follidalprisen 2021 og 2022 ble begge utdelt i 2022. Prisvinnere i 2021 var Mette og Jan Antonsen, og Follidal Turlag ble tildelt prisen i 2022.
- Stipend for ungdom mellom 15-20 år; et innen kultur og et innen idrett. Det ble ikke utdelt noe stipend i 2022 da det ikke var søkere.

Annet:

- Utlånsordning for idretts- og friluftsutstyr (BUA) ble åpnet i januar 2021. Tilbudet er populært og brukes både av egne innbyggere og tilreisende. Det er mest utlån i vintersesongen. Det søkes årlig om midler til tilbudet.
- Follidal Jul. Salget har de siste årene gått sakte, men sikkert ned. Særlig har nedgangen siste året vært dramatisk. Selv om prisen på heftet ble satt opp for 2022 har salgsinntektene gått betraktelig ned.

ERFARINGER OG FORSLAG TIL FORBEDRINGER

- Arkivplan. Den er et levende dokument som det jobbes kontinuerlig med.
- Kunstnerboligen. Det må jobbes aktivt for å videreutvikle tilbudet. Det er søkt om eksterne midler til dette.
- Kino. Utrede kinotilbudet.
- Revitalisere/videreutvikle fritidsklubben sammen med brukerne.
- Informasjonsstrategi. Revidere denne.
- BUA. Det må jobbes aktivt med å videreutvikle tilbudet.
- Nytt sak-/arkivsystem. ESA fases ut, så nytt sak- og arkivsystem er anskaffet, men noe forsinket i forhold til først antatt. Implementering vil først skje på mai 2023, noe som blir ressurskrevende for hele organisasjonen og spesielt for superbrukerne.
- Hjemmeside. Vi står foran en større jobb i forhold til universell utforming. Ellers er det å oppdatere/videreutvikle kommunens websider et kontinuerlig arbeid. FARTT-kommunene skal anskaffe nye hjemmesider i 2024.
- Kommune-Kari. Det arbeides kontinuerlig for å komplettere tjenesten.
- Infoskjermer - utvide med skjermer.

Investeringsprosjekter, med kommentarer for vesentlige avvik

Prosjekt	Regnskap	Budsjett	Avvik i NOK
ALLE	62 413 171	64 356 000	-1 942 829
0903 UTBETALING STARTLÅN	1 168 222	1 168 000	222
0904 STARTLÅN	239 603	239 000	603
0905 EKSTRAORD. NEDEBET. STARTLÅN	27 146	27 000	146
1514 EGENKAP. INNSKUDD KLP	455 718	456 000	-282
1519 FOLLDAL NÆRINGSPARK AS	1 600 000	1 600 000	0
2100 MØBLER SKOLE	230 176	231 000	-824
2400 MØBLER BARNEHAGE <i>Kommentar: omfanget ble noe mindre enn antatt</i>	75 145	125 000	-49 855
4700 AKTIVITETSANLEGG VED MOT <i>Kommentar: mindre arbeider gjenstår, kommer i 2023</i>	334 856	357 000	-22 144
5024 HELSETUN TAK <i>Kommentar: det var også planlagt montering av solcellepaneler, forutsatt tilskudd fra Klimasats. Tilskudd bortfalt og dermed også solcellepanelene</i>	571 219	633 000	-61 781
5350 SVØMMEHALL/IDRETTSHALL <i>Kommentar: prosjektet hadde oppstart høsten 2022 og ferdigstilles 2023</i>	3 262 717	3 508 000	-245 283
5401 SALG EIENDOM	91 874	92 000	-126
5415 KJØKKEN	99 775	125 000	-25 225
5416 OMBYGGING FBSS -20	42 702 812	43 665 000	-962 188
5417 VELFERDSTEKNOLOGI	2 331 891	3 048 000	-716 109
5418 BYGGELEDELSE	888 793	783 000	105 793
5419 KONSULENT/ARKITEKT BISTAND OPPFØLGING	879 869	771 000	108 869
5420 FORSIKRING	107 391	107 000	391
5421 BYGGELÅNSRTENTER <i>Kommentar: prosjektene 5415 - 5421 omfattes alle av byggeprosjektet ved FBSS. Splittet i flere underprosjekt for bedre oversikt.</i>	328 268	328 000	268

6100	AMBULANSE GULLVARME OG BAD <i>Kommentar: lagt el.folie i gulv påpekt i gjentagende vernerunder</i>	183 342	165 000	18 342
6217	OVERTAGELSE PRIVATE VANNVERK <i>Kommentar: gjelder overtagelse for vannforsyningen i Dalholen Hytteområde. Byggearbeidene er fullført, regnskapet inkl. innkreving av anleggsbidrag fra hytteeierne kommer i 2023</i>	5 328 077	5 578 000	-249 923
6222	LEDNINGSNETT/BRØNNER VANN -18 <i>Kommentar: gjelder rehabilitering/oppgradering av ledninger, kummer og armatur etter egen investeringsplan</i>	885 294	800 000	85 294
6317	SANERING KUMMER KLOAKK -20 <i>Kommentar: gjelder rehabilitering/oppgradering av ledninger, kummer og armatur etter egen investeringsplan. Omfatter også overvann</i>	602 922	550 000	52 922
6700	HELSESTIEN <i>Kommentar: omfatter nødvendige tiltak påpekt etter 1-års befaring</i>	18 059	0	18 059



Demografi

Befolkningsutviklingen i Folldal kommune fra år 2017 pr. 01.01, oppdelt i aldersgrupper, SSB 07459:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0 år	9	12	10	7	7	9
1-5 år	68	61	52	46	48	46
6-12 år	113	125	120	108	99	95
13-15 år	45	43	44	49	58	56
16-19 år	85	68	72	65	60	62
20-44 år	369	379	357	349	370	354
45-66 år	485	490	498	492	485	478
67-79 år	283	281	282	288	287	301
80-89 år	84	88	87	95	97	98
90 år eller eldre	28	30	23	19	19	20
	1569	1577	1545	1518	1530	1519

Folldal har i 2022 hatt en nedgang i folketallet på 11.

Styring og kontroll – etisk standard

Kommuneloven stiller krav om rapportering på internkontroll. Det skal redegjøres for iverksatte og planlagte tiltak for å sikre betryggende kontroll og etisk standard i virksomheten. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktivitet og risikoforhold. Både kontrollutvalgets virksomhet, revisjoner og tilsyn inngår som en del av kontrollarbeidet i kommunen.

Folldal kommunes internkontroll bygger på COSO-rammeverket. Rammeverket er sammensatt av tre målsettinger og fem komponenter. De tre målsettingene er målrettet og kostnadseffektiv drift, pålitelig regnskapsføring og overholdelse av lover og regler.

Kommunens system er etter dette inndelt i følgende hovedområder:

Overordnet ledelsesk kontroll	
STIKKORD:	HOS OSS ER DET:
Organisering/roller, ansvar	Organisasjonskart, delegeringsreglement m.m.
Etikk	Etiske retningslinjer
Styring og kontroll	Risiko- og målstyring
Støtteprosesser	
Økonomi og finans	Styringsdokumenter som økonomireglement, finansreglement m.m.
Personal	Personalpolitiske retningslinjer m.m.
Innkjøp	Innkjøpsreglement
IKT	Strategisk plan for IKT
Kjerneprosesser	
Saksbehandling og myndighetsutøvelse	Styringsdokumenter med roller og ansvar og krav til aktiviteter, prosesser og kontroll. Rutiner/system som sikrer etterlevelse av krav, herunder internkontrollkrav i lovgivningen
Tjenesteproduksjon	
Prosesser for å sikre etterlevelse	
Opplæring	
Oppfølging og overvåkning	
Håndheving	

Et viktig fundament for god internkontroll, og for å forebygge korrupsjon og misligheter, er etisk standard hos medarbeidere og folkevalgte. Etiske retningslinjer er en del av kommunens dokumenter med leseplikt

i kvalitetssystemet. Gjennomgang av de etiske retningslinjene er også en av aktivitetene som skal gjøres ved nyansettelser i henhold til kommunens rutiner. For folkevalgte er det en del av folkevalgtopplæringen ved oppstart av ny kommunestyreperiode.

I 2022 er følgende tiltak gjennomført for å sikre god praksis:

Regelmessig gjennomgang i avvikssystemet, og lukking av meldte avvik.

Gjennomgang og oppdatering i ledergruppa av administrativt delegeringsreglement.

Løpende oppdatering av rutiner, prosedyrer og reglement.

Løpende oppdateringer i forhold til myndighet til attestasjoner og anvisning.

Månedlig oppfølging av enhetsledere med fokus på bemanning, økonomi, kvalitetstiltak og avvik.

Møter i ledergruppa omtrent hver 14 dag.

De større enhetene har sine faste administrative møter, samt møter med tillitsvalgte og vernetjenesten.

Årlig gjennomgang i forhold til IKT sikkerhet.

Tilsyn i 2022

Tilsynsmyndighet	Hvem	Kommentar	Periode	Status
Statsforvalteren	HRO Bruk av somatisk helsehjelp ved tvang i sykehjem og overfor hjemmeboende pasienter.	Avdekket lovbrudd.	08. – 11.06 2021	Ikke avsluttet
Statsforvalteren	Tilsyn med kommunens myndighet på avløpsanlegg (kap. 12 og 13)		26.09. – 30.09.22	Ikke funnet avvik.
Revisjon Midt-Norge SA	Helse og omsorgsplan		2021	Oppfølging pågår.

Avvik og forbedringsforslag

Kategori i Compilo	Antall 2018	Antall 2019	Antall 2020	Antall 2021	Antall 2022
Organisasjon	18	20	30	30	42
Tjeneste/brukere inkl. medisin og fall	62	53	31	64	59
HMS	16	30	38	36	49

Det ble meldt inn 91 avvik totalt i 2022. Flere avvik ligger under flere kategorier.

Avvik meldes i all hovedsak gjennom elektronisk internkontrollsystem Compilo.

Etiske retningslinjer

Kommunens etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte i Folldal kommune. De etiske retningslinjene er forankret i kommunens verdier og skal sikre god etisk praksis i utførelse av tjenesten og forvaltningen av felleskapets ressurser.

Tiltak som planlegges iverksatt:

Videre kompetanseheving av hele organisasjonen i bruk av kvalitetstyringssystem/forbedring/avvik

Gjennomgang administrativt delegasjonsreglement i ledergruppa

Oppfølging av innkjøpsansvarige i kommunen i forhold til kompetanse i rollen

Oppfølging av politiske vedtak

Antall saker	2019	2020	2021	2022
Kommunestyret	75	55	58	60
Formannskap	100	78	99	90

Kommunedirektøren legger fram egen rapport om oppfølging av kommunestyrets vedtak før sommeren 2023 om hvordan administrasjonen har fulgt opp vedtakene.

Organisasjon og medarbeidere

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, samt for å fremme formålene i likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Politisk likestilling:

Pr. 31.12.21	Kvinner	Menn
Kommunestyret	6	11
Formannskap	2	5
Utvalg 1	2	3
Utvalg 2	2	3
Eldrerådet	3	2
Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	3	2
Barne- og ungdomsrådet	3	2

Folldal kommune har kvinnelig ordfører og mannlig varaordfører.

Administrativ likestilling: fast ansatte og faste vikarer

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall årsverk	146	141	140	138	
Antall ansatte	186	176	173	180	179
Antall kvinner	161	145	139	146	146
% andel kvinner	86%	82%	80%	81%	
Antall menn	25	31	34	34	33
% andel menn	14%	18 %	20%	19%	
Antall kvinner ledende stillinger	8	10	12	12	12
% andel kvinner i ledende stillinger	67%	71%	75%	75%	75%
Antall menn i ledende stillinger	4	4	4	4	4
% andel menn i ledende stillinger	33%	29%	25%	25%	25%
Fordeling heltid/deltid					
Antall ansatte i deltidsstillinger	99	104	88	98	83
Antall kvinner i deltidsstillinger	90	95	80	86	72
% andel kvinner i deltidsstillinger	91%	91%	91%	88%	87%

Antall menn i deltidsstillinger	9	9	8	12	11
% andel menn i deltidsstillinger	9%	9%	9%	12%	13%
Midlertidig ansatte					
Antall midlertidig ansatte	-	-	13	4	10
Andel midlertidig ansatte menn	-	-	23%	25%	20%
Andel midlertidig ansatte kvinner	-	-	77%	75%	80%
Foreldrepermisjon					
Antall uker foreldrepermisjon menn	-	-	15	27	14
Antall uker foreldrepermisjon kvinner	-	-	115	62	69

Lønnskartlegging

Gjennomsnittlig grunnlønn pr 31.12.22	Kvinner	Menn
Kap. 3 og kap. 5	711810	790661
Kap. 4, <i>samlet</i>	502336	475237
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	428195	414500
Fagarbeider/tilsv. fagarbeiderstillinger	459889	461938
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årlig fagskoleutdanning	Færre enn fem ansatte*	Færre enn fem ansatte*
Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	527513	Færre enn fem ansatte*
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	576300	Færre enn fem ansatte*
Lektor og stillinger med krav om mastergrad	620857	Færre enn fem ansatte*
Lektor med tilleggsutdanning	Færre enn fem ansatte*	Færre enn fem ansatte*

*Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene fra lønnskartleggingen skal publiseres offentlig.

Folldal kommune følger KS sitt lønnsregulativ.

I Folldal kommune er det ikke fem av hvert kjønn i hverken lønnskapitel 3 eller 5. Statistikken viser derfor kap. 3 og 5 samlet. Dette er en sammensatt gruppe, bestående av blant annet kommunedirektør, og dens ledergruppe, lege, bibliotekar, ingeniører, ansatte fra sentraladministrasjonen og enkelte saksbehandlere. Ansatte som er plassert i disse lønnskapitlene har personlig lønn, dvs. at de ikke følger lønnstabellen i tariffavtalen, men får i sin helhet sin lønnsutvikling i lokale forhandlinger utfra kriterier fastsatt i vår lønnspolitikk.

Ansatte i kap. 4 følger lønnstabellen i tariffavtalen. Lønnen baserer seg i all hovedsak på garantilønn etter stillingskode/lønnsramme og ansiennitet. I tillegg er en liten andel av lønnen resultat av lokale forhandlinger. Lønnsforskjeller mellom kjønn skyldes at et av kjønnene i gruppen samlet har lengre ansiennitet.

En statistikk som viser både gruppe og ansiennitet ville kunne gitt et bilde på eventuell lønnsforskjell mellom kjønn i kap. 4, men i vår kommune er det for få ansatte til at vi kan publisere en slik statistikk.

I stillingskoder som baserer seg på sterkere grad av individuell lønnsfastsetting er det også større forskjeller. De største lønnsmessige forskjellene er i kapittel 5. Her er det ikke samme automatiske sammenheng mellom stillingskode, utdanningsnivå, ansiennitet og lønn som det er for de fleste ansatte i kapittel 4. Menn har gjennomsnittlig høyest lønn både i kap. 3 og 5.

I Folldal kommune er det flest kvinner i alle lønnskapitler og grupper.

Kommunen har ingen aktiv strategi for å rekruttere flere menn inn i oppvekst- og pleiesektoren. Både i oppvekstenheten og i HRO oppfordres menn til å søke. Kommunens øverste administrative leder er kvinne.

I 2022 ble det gjennomført lokale forhandlinger i kapitlene 3 og 5.

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Etnisitet

Kommunen skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovens formål som er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Nedsatt funksjonsevne

Kommunen skal i henhold til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven arbeide aktivt for å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Folldal kommune arbeider systematisk med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Dette arbeidet gjøres i noen grad i samarbeid med NAV. Vi tilrettelegger også for praksisplasser for personer som trenger arbeidsutprøving, arbeidstrening og praksis.

Likestilling

Kommunen skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette anses som kommunens HMS-arbeid, det forebyggende arbeidet før (opplevelser av) diskriminering oppstår. Gjennom en slik systematisk jobbing unngås forhåpentligvis saker om diskriminering. Slike saker er svært belastende for den det gjelder og for virksomheten. I tillegg gir enkeltsaker ofte heller ikke godt grunnlag for å endre diskriminerende systemer, fordi det kan være vanskelig å se sakene i sammenheng. Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

Folldal kommune skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
 - b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
 - c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
 - d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a – c
- Nytt i den forsterkede plikten er at kommunen som en del av bokstav a, også skal gjøre en lønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid. Kartleggingen skal gjøres hvert annet år.

Det er i tillegg gjort en utvidelse knyttet til hvilke diskrimineringsgrunnlag/områder kommunen skal jobbe med. Det er lagt til kjønnsbasert vold samt sammensatt diskriminering (diskriminering på flere grunnlag samtidig).

Per i dag omfattes følgende grunnlag:

- *Kjønn
- *Nedsatt funksjonsevne
- *Seksuell orientering
- *Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- *Religion og livssyn
- *Etnisitet
- *Omsorgsoppgaver
- *Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Kommunen arbeider også for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering

Vurderingen av risiko og hindre gjøres på følgende områder:

- *Rekruttering
- *Lønns- og arbeidsvilkår
- *Forfremmelse
- *Utvikling/opplæring
- *Tilrettelegging
- *Kombinasjon av arbeid og familieliv

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med representanter for medarbeiderne/tillitsvalgte og har vært oppe som egen sak i AMU. Arbeidet skal følge en fire-trinns metode, med kartlegging og undersøkning, analyse, iverksette tiltak og vurdere resultater.

Av andre tiltak som er gjort i 2022 for å fremme likestilling og hindre diskriminering kan nevnes:

- Gjennomgang av intervjuguide, for å sikre at jobbintervjuene ikke virker ekskluderende.
- Endret utlysningsmal, annonser skal inneholde teksten «Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss uansett kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.»
- Innen februar 2023 plikter alle offentlige virksomheter å ha en tilgjengelighetserklæring på plass for sine nettsider. Dette arbeidet ble startet i 2022 og sier i hvilken grad ett nettsted oppfyller kravene til universell utforming av ikt.
- Tiltak på individnivå som: avtaler om tilrettelegging ved graviditet slik at den gravide kan stå i arbeid lengst mulig, tilrettelagte arbeidstider i perioder av livet der det er behov for det, tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får problemer med å utføre sitt vanlige arbeid på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

For å nå målene for universell utforming og tilgjengelighet, kreves det kontinuerlig arbeid og fokus. Kommunen må gjøre både mindre grep som opplæring for bruk av utstyr vi allerede har, merking av trapp, dørpumper, farger og lyssetting, i tillegg er det behov for store bygningsmessige endringer for å gjøre det enklere å orientere og bevege seg for så mange som mulig i alle kommunale bygg.

Heltidskultur

Folldal kommune har egne retningslinjer for å redusere bruken av uønsket deltid. Disse brukes sammen med ansettelsesreglementet. Kommunen bruker intern utlysning når deltidsansatte kan ha krav på utvidelse av sitt tilsettingsforhold. I 2022 har vi videreført fokuset på å skape en heltidskultur. De aller fleste faste stillinger som er utlyst er 100% stillinger. Det er ikke gjennomført undersøkelse for deltidsansatte i 2022. I 2023 blir deltidsansatte invitert til å delta i en undersøkelse som omhandler blant annet om de ønsket å øke stillingen sin, hva som skulle til for at de ønsket en heltidsstilling og hvilke endringer de var villige til for å kunne få en heltidsstilling.

Ledere og tillitsvalgte i HRO har deltatt i utviklingsnettverk gjennom KS, for ledelse og bemanning i helse og omsorg. Her har heltidskultur og hvordan identifisere handlingsrommet vært tema. Nye turnuser, skal fremme en heltidskultur.

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet blir systematisk kartlagt på grunnlag av:

- Innmeldte rapporter om ulykker/nestenulykker
- Egenmeldinger og oppfølgingsrapporter av medarbeidere som har hatt arbeidsplassrelatert fravær
- Rapporter og meldinger fra vernerundene.
- Sykefraværstatistikk
- Medarbeidersamtaler
- Avvik og forbedringsforslag
- Årsrapport for HMS

Dette ligger til grunn for kommunens årlige risikoanalyse og handlingsplan for HMS. Arbeidsmiljøutvalget legger hvert år fram en egen årsmelding for arbeidet innen helse, miljø og sikkerhet (HMS).

HMS avvik rapporteres fortløpende til AMU.

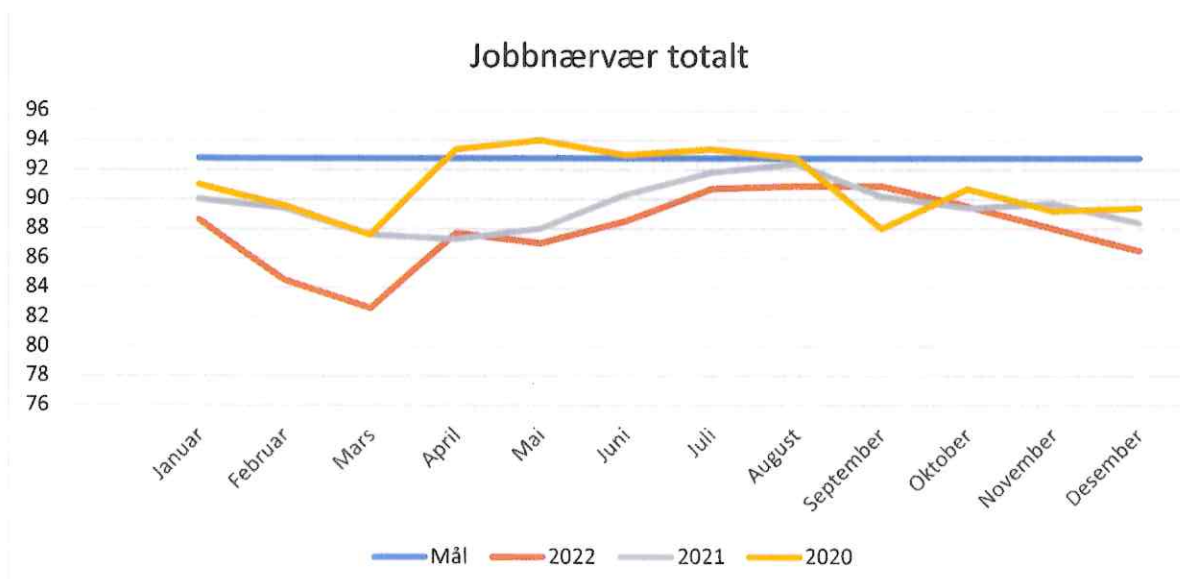
Folldal kommune bruker Bedriftshelsetjeneste AS som er lokalisert på Tynset. Representant for BHT deltar i AMU sine møter.

Jobbnærvær

Det jobbes målrettet for å følge opp sykemeldte og for å forebygge at ansatte blir syke. I 2022 har det vært fokus på å ta i bruk nye rutiner for oppfølging av sykemeldte. I løpet av året har alle enhetsledere orientert arbeidsmiljøutvalget om bakgrunnen for nærvær/fravær, for å gi arbeidsmiljøutvalget et bedre grunnlag for å vurdere om det bør settes inn tiltak.

Alle enhetene har satt interne måltall for nærvær. Basert enhetenes måltall har AMU et overordnet måltall for nærvær for hele kommunen på 92,8%.

Det samlede jobbnærværet for 2022 var 87,9 %, lavere enn i 2021 da jobbnærværet var på 89,6%.



Jobbnærvær pr enhet

Enhet	Prosent nærvær 2020	Prosent nærvær 2021	Prosent nærvær 2022
Oppvekst	93,5	90,7	90,9
Helse, rehabilitering og omsorg	86,7	87,8	85,5
TLU	94,7	87,8	85,1
Service og kultur	93,7	98,9	97,6
Stab	99,5	94,2	92,6

Medarbeiderundersøkelse

Folldal kommune bruker Kommuneforlagets medarbeiderundersøkelse «10-FAKTOR». 10-FAKTOR er et anerkjent digitalt utviklingsverktøy som brukes av både kommunale og private virksomheter. 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater. Kommunen har valgt å bruke 10-FAKTOR som et verktøy for å utvikle og forbedre organisasjonen. Dette betinger at det settes av tid og ressurser til arbeid mellom hver undersøkelse. Kommunen har en felles plan for oppfølging av undersøkelsen. Hver avdeling skal utarbeide en egen plan for arbeidet, bygget på den overordnede planen. Undersøkelsen gjennomføres hvert annet år. Alle medarbeidere ble invitert til å delta på undersøkelsen i desember 2022.

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen presenteres på kommunenivå. Her er 5 høyest score og 1 er lavest score. Det er ikke definert noen grense for god eller dårlig score, men ifølge veilederen er en snittverdi over 4.0 ønskelig, ideelt sett høyere enn 4,5.

FAKTOR	Folldal 2022 Svarprosent 75	Folldal 2020 Svarprosent 65	Folldal 2018 Svarprosent 72	Snitt 2022 kommune
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.3	4.2
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.2	4.2	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.1	4.1	4.2	4.1
5. Mestringsorientert ledelse	3.5	3.7	3.7	3.9
6. Rolleklarhet	4.1	4.1	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.6	3.6	3.5	3.6
8. Fleksibilitetsvilje	4.5	4.4	4.5	4.4
9. Mestringsklima	3.7	3.8	3.9	4.1
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7	4.7	4.7

Status for rekruttering:

I 2022 har det vært om lag 30 rekrutteringssaker. 6 av disse gjaldt tilkallingsvikarer, ferievikarer og åpen søknad. Utfordringene ved rekruttering har i året som har gått vært helsefagarbeidere og stillinger med krav om 3-årig utdanning innenfor helse- og sosialfag.

Sommerjobb for ungdom

Prosjekt sommerjobb for ungdom har blitt gjennomført som planlagt. Det er 8 ungdommer som har hatt sommerjobb i tre uker også i 2022. Flere av de som har hatt sommerjobb for ungdom i tidligere år har fått ordinær vikar/sommerjobb senere.

Sosial bærekraft og folkehelse

Kommuneplanen fra 2011 har som et av kommunens mål å ha et folkehelseperspektiv: «Folldal – en frisk og frodig fjellkommune». Kommuneplanen følges opp med tiltak i økonomiplanen og andre planer. Den sosiale dimensjonen i FNs bærekraftsmål har tett sammenheng med folkehelsemålene. Både sosial bærekraft og folkehelse handler om å fremme en samfunnsutvikling som

- Setter menneskelige behov i sentrum
- Gir sosial rettferdighet og like livssjanser for alle
- Legger til rette for at folk som bor i kommunen kan påvirke og delta.

Det ble gjennomført Ung Data undersøkelse i 2021. Analyse og handlingsplan i forhold til resultatene utarbeides av OBS-team.

[Kommune \(folldal.kommune.no\)](https://folldal.kommune.no) Folkehelseprofil utarbeides årlig av Folkehelseinstituttet. Statistikken er hentet ut fra kommunehelsas statistikkbank pr februar 2023. Folkehelseprofilen publiseres på kommunens hjemmeside.

Folkehelseprofilen viser at vi fortsatt har en del å gå på i forhold til tilstrekkelig aktivitet i hele befolkningen for å forebygge helseskader. Vi har i 2022 gjennomført planlagte aktiviteter som stolpejakt og Fysak turmål. I 2022 har det vært god aktivitet på utlånsordningen BUA spesielt vinter.

Nasjonal kompetansetjeneste for aldring og helse utgir også statistikk i forhold til bl.a. demens. Det er viktig å ha en god oversikt over både dagens situasjon og fremtidige helseutfordringer når tjenesten skal planlegges. [Demenskartet – Aldring og helse](#). Siste statistikk er fra 2020. Den viser at kommuner med høy alder i befolkningen også har høyere forekomst av demens.

Hukommelsesteamet i Folldal utarbeider en egen rapport som legges fram i enheten.

Hukommelsesteamet beskriver her både kompetansetiltak de deltar på og tiltak for pårørende

Samfunnssikkerhet og beredskap

2022 startet med strenge koronatiltak, men disse ble det etter hvert lettet på. Kommunen hadde mye smitte første halvår 2022. Det har ikke vært innført tiltak utover de nasjonale.

Kommunen har fortsatt brukt tid på rapportering og digitale møter. Etter Russlands angrep på Ukraina, gikk beredskapsarbeidet over i en ny fase. Statsforvalteren orienterer fortsatt kommunene via kommunens beredskapskanaler. Det er utarbeidet rutiner i forhold til bruk av jodtabletter ved radioaktiv utslipp.

Status i forhold til plan og planstrategi

Folldal kommunes hovedmålsetting:

Folldal kommune skal tilby riktige, gode og kostnadseffektive tjenester til innbyggerne, slik at den enkeltes rettigheter ivaretas. Folldal kommune skal være en skapende kraft for nyskaping og allsidig videre utvikling.

Budsjettet bygger på de valgte satsningsområdene i kommuneplanens samfunnsdel, slik at disse i så stor grad som mulig kan realiseres. Hovedmålene i gjeldene kommuneplan (samfunnsdel) er:

- Økt bolyst og tilflytting
- Bærekraftig næringsliv og landbruk
- God velferd
- Utvikle statusen som nasjonalparkkommune
- Positiv omdømmebygging

Folldal kommune sin **visjon** er "Lys i alle grender, folk i alle hus".

Verdigrunnlaget i Folldal kommune er basert på ordet FJELL:

Faglig, Jordnær, Engasjert, Lojal og med Latter

FNs bærekraftsmål.

I planstrategien som ble vedtatt i kommunestyret den 10.09.2020 redegjort for nasjonale forventninger til kommunal planlegging. FNs bærekraftsmål skal legges til grunn for samfunns- og arealplanlegging fremover.



Oppfølging av noen andre sentrale planer i Folldal kommune:

Oppvekstplan 2019 – 2023

Oppvekstplanen er fokus for oppvekstenheten. Hovedmålene er:

- bedre gjennomstrømming i videregående skole
- bedre overganger i oppvekstløpet
- utnytte teknologiske hjelpemidler slik at barn/unge bedre kan håndtere en digital fremtid
- medarbeidere med riktig kompetanse i alle ledd
- skape et oppvekstmiljø som gir trygge og selvstendige barn med lokal identitet
- bidra til økt samfunnsengasjement hos barn og unge

Dette er et kontinuerlig arbeid ut ifra ulike delmål og tiltak.

Ny barnevernslov med plankrav.

I 2022 startet kommunene i Nord-Østerdal opp arbeid med det som nå blir omtalt som oppvekstreformen. KS-konsulent har bistått kommunene i arbeidet med å utarbeide plan etter kravene i den nye loven. Det har vært stor deltakelse fra kommunen i regionen, både fra barnevern, NAV, helse og oppvekst. Planen blir ferdigstilt i 2023.

Kommunedelplan for kulturbygg, idrett og fysisk aktivitet

Det overordnede målet med planen er at Folldal kommune skal bidra til økt fysisk aktivitet for alle i kommunen.

Boligsosial handlingsplan

Planen legger grunnlaget for videre utbygging av sykehjem og omsorgsboliger. Det var planlagt byggestart for Folldal bo- og servicekontor høsten 2021. Dette har blitt noe forsinket grunnet klage til KOFA. Saken er avsluttet i mars 2022, og bygging iverksettes.

Alkoholpolitiske handlingsplan

Planen ble vedtatt i 2021 i henhold til planstrategi, og bestemmelser i alkoholloven. Planen skal rulleres hver kommunestyreperiode.

Handlingsprogram for klima og energi

Handlingsprogram for Folldal kommune ble revidert i september 2019. Det ble i 2021 igangsatt arbeid med regional plan for klima og energi i samarbeid med Rendalen, Os, Tynset, Tolga og Alvdal. Rendalen har vært vertskommune for arbeidet. Planarbeidet har pågått i hele 2022, og blir slutført i 2023.

Trafikksikkerhetsplan.

Folldal kommune har gjennom 2022 jobbet for å bli godkjent som trafikksikker kommune. Et krav for å oppnå det er å ha egen trafikksikkerhetsplan. Den blir lagt ut på høring i 2023.

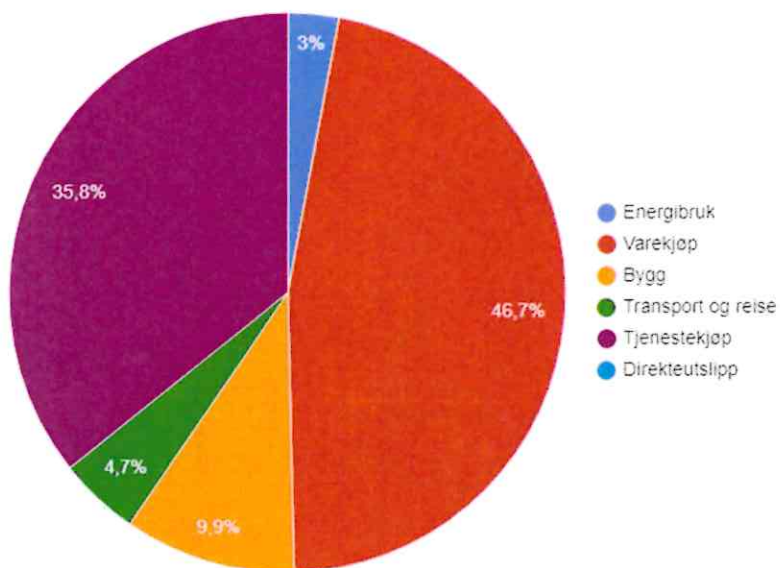


Klimaregnskap

I forbindelse med utarbeidelse av regional klima- og energiplan har Folldal kommune gått inn på medlemskap i klimapartner Innlandet, som blant annet medfører at kommunen skal føre eget klimaregnskap. Regnskapet føres med en løsning kalt «klimakost» utarbeida av Asplan Viak.

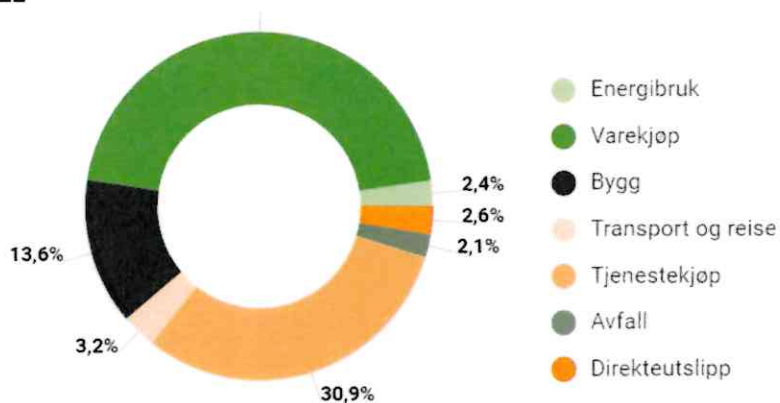
Første og annen gangs beregning av klimaregnskap viser et beregna utslipp fra kommunens egen virksomhet på 973 i 2021 og 1041 i 2022 tonn CO₂e kvivalenter pr år.

2021



Bidrag	tonn CO2e
Energibruk	29
Varekjøp	454
Bygg	96
Transport og reise	27
Tjenestekjøp	348
Direkteutslipp	19
Sum	973

2022



Utslipp i tonn CO₂e

Energibruk	24,8
Varekjøp	470,0
Bygg	142,0
Transport og reise	33,5
Tjenestekjøp	321,5
Avfall	21,9
Direkteutslipp	27,2

Kommuneplanens samfunnsdel

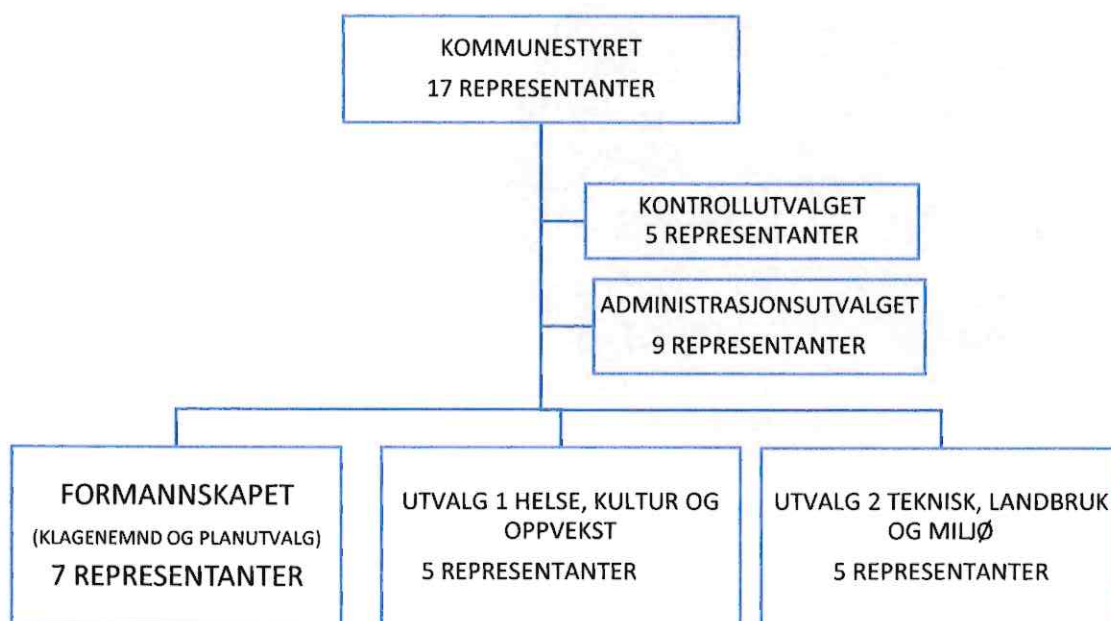
Gjennom hele 2022 har det vært arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel. Det har vært gjennomført åpne møter og innbyggerundersøkelse. Kommunen har fått mange tilbakemeldinger fra innbyggerne, som har blitt vurdert og analysert, og ligger til grunn for planforslaget som legges fram i 2023.

Handlingsplan for gruveforurensing.

Handlingsplanen ble revidert i 2021 i henhold til planprogrammet, og følges fortløpende opp av administrasjonen og gruveforurensingsutvalget (formannskapet). DIRMIN har jobbet med helhetlig tiltaksplan som ble lagt fram for kommunen i januar i 2022. Se side 23.

ORGANISERING

POLITISK ORGANISERING



KOMMUNESTYRET

Medlemmer:

Varamedlemmer:

Arbeiderpartiet	
Kristin Langtjern	1. Gunn Hilde Voll
Bjørn Kenny Skomakerstuen	2. Helle Lie Jakobsen
Martin Grimsbu	3. Lars Olsen Krokmoen
Bjørnar Brendryen	4. Grete Skukkestad
Kjell Brennodden	5. Liv Jorunn Bekken
Ida Bårdseng	6. Stian Grøndal Berget
Thomas Sauarlia Hagen	7. Grete Kristoffersen
	8. Cato Streitlien
	9. Gunn Iren Husem
Senterpartiet	
Bente Fossum	1. Marianne Bjørnebakken
Egil Eide	2. Bjørge Plassen
Linda Sæteren	3. Hilde Østby Brendryen

Bård Kjøsberg	4. Tore Müller
Kolbjørn Kjølmoen	5. Arne Slåen
Kjetil Streitlien	6. Torkjel Brendryen
	7. Hans Oddvar Solli
	8. Charlotte Ryen
	9. Susann Brendryen
Samlingslista	
Brit Kværness	1. Johan Marvin Haugland
Øyvind Øien	2. Marte Dalløkken Dundrud
	3. Martin Borkhus
	4. Frode Brendryen
	5. Mona Røsten
Rødt	
Ronny Bekken Larsen	1. Henning Bekken Larsen
Marina Pettersen	2. Synnøve Smedhus
	3. Eva Enget
	4. Jo Are Brennodden
	5. Mattias Trondsgård

FORMANNSKAP

Arbeiderpartiet	
Kristin Langtjernet	1. Bjørnar Brendryen
Bjørn Kenny Skomakerstuen	2. Kjell Brennodden
Martin Grimsbu	3. Ida Bårdseng
	4. Thomas Sauarlia Hagen
Senterpartiet	1. Linda Sæteren
Egil Eide	2. Kjetil Streitlien
Bente Fossum	
Bård Kjøsberg	
Rødt	
Ronny Bekken Larsen	1. Marina Pettersen

UTVALG 1, Helse, oppvekst og kultur

Medlem	Vara
Kjell Brennodden	Helle Lie Jakobsen
Thomas Sauarlia Hagen, nestleder	Stian Grøndal Berget
Linda Sæteren, leder	Hilde Østby Brendryen
Marina Pettersen	Henning Bekken Larsen
Bjørge Plassen	Arne Slåen

UTVALG 2, Teknisk, landbruk og miljø

Medlem	Vara
Øyvind Øien, leder	Johan Haugland
Kjetil Streitlien	Tore Müller
Bjørnar Brendryen, nestleder	
Ida Bårdseng	Gunn Hilde Voll
Marianne Bjørnebakken	Charlotte Ryen

KONTROLLUTVALGET

Medlem	Vara
Odd Hallgeir Øien, leder	Frode Brendryen
Kolbjørn Kjøllmoen, nestleder	Jon Olav Ryen
Grete Skukkestad	Rolf Ulsletten
Brit Kværness	Ellen Grete Kroken
Bård Høisen Lohn	Eva Stuedal

ELDRERÅDET

Medlem	Vara
Gunn Hilde Voll, Ap/Sp	Møyfrid Brendryen
Øyvind Øien, Samlingslista	Marina Pettersen
Johan Haugland	Jan Antonsen
Kari Brun Moen	Unni Rustad
Ingrid Sandhaugen	Harald Dalen

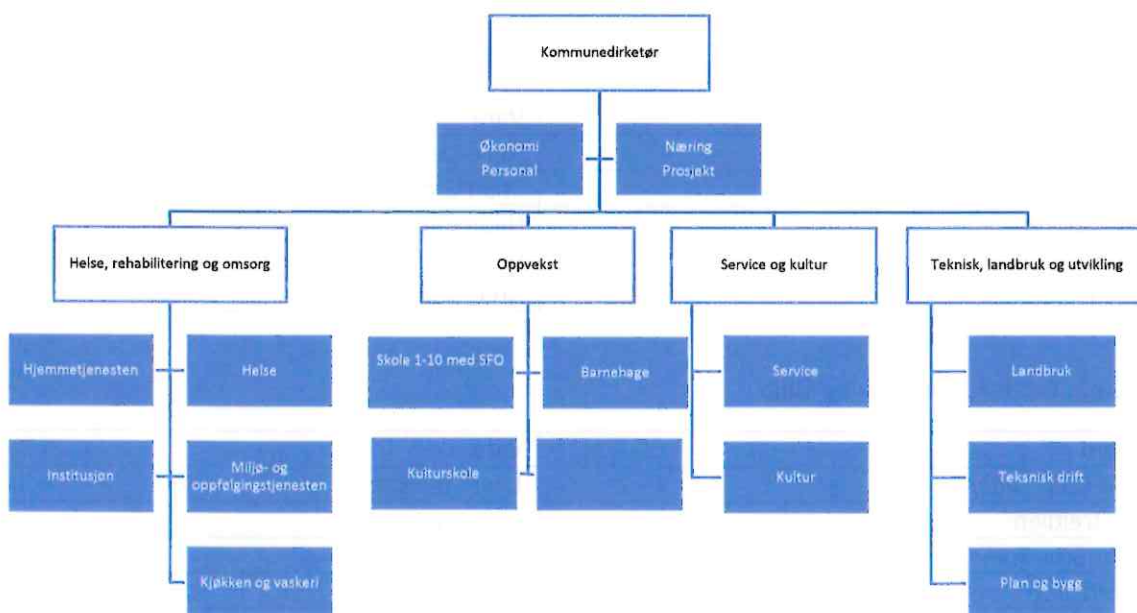
RÅD FOR MENNESKER MED FUNKSJONSNEDESETTELSE

Medlem	Personlig vara
Jon Olav Ryen, Sp/Ap	Gunn Iren Husem
Brit Kværness, Samlingslista	Mona Røsten
Solvår Alstad, LHL	Kari Brun Moen
Johannes Dalen, LHL	Egil Strypet
Anne Berit Wang, Mental Helse	Anne Karin Flyen Randen

Medvirkningsrådene utarbeider egen årsmelding som legges fram for kommunestyret.

ADMINISTRATIV ORGANISERING

Fra 01.08.2020 ble kommunen organisert med 4 enheter. I 2022 har flyktningetjeneste blitt lagt under enhet oppvekst.



INTERKOMMUNALT samarbeid

Oversikt over kommunale foretak og andre samarbeide kommunen er involvert i. Selskap som kommunen har aksjer og andeler i fremgår av egen note til regnskapet.

Ordning/enhet	Hjemmel	Budsjett 2022	Regnskap 2022
Sentraladministrasjon			
Regionrådet	Kommunelovens § 18-1	106000	106000
Revisjon Midt-Norge SA	Samvirke	384000	384000
Kontrollutvalg Fjell IKS	IKS	189000	189000
Barnevern admin	vertskommune	1564000	1571000
Barnevern inkl tiltak i og utenfor hjemmet		2635000	2788000
NAV	Vertskommune	1651000	2075000
Krisesenter	Tjenestekjøp	126000	126328
HRO			
Legevaktsformidling	Vertskommune	322000	369299
Legevakt	Vertskommune	564250	464663
Jordmortjeneste	Tjenestekjøp	68000	80000
Psykolog	Vertskommune	218000	169000
TLU			
FIAS	Aksjeselskap	3079000	3600582
Geodata/NØGIS	Vertskommune	370000	370000
Midt Hedmark brann- og redningsvesen	IKS	2224000	2192277
Service og kultur			
Abakus AS	Aksjeselskap	260000	260400
FARTT	IKS	3940000	3940308
IKA Opplandene	IKS	58000	58484
Teater i Fjellregionen	Tjenestekjøp	8000	12201
Anno museum, Nord-Østerdal	Stiftelse	38000	38250
Oppvekst			
PP tjeneste inkl. logoped	Vertskommune	743000	745061
Sum		18547250	19539853

Det er etablert et samarbeidsmøte med kommunedirektører og ordførere som følger opp internkontroll, avtaler og endringer i vertskommunesamarbeidene. Avtalene vedtas av kommunestyrene.

Årsavregningen oversendes kommunene tidlig i februar. For vertskommunesamarbeidene utarbeides det egen årsmelding som oversendes kommunestyrene. Nytt i 2021 var tilstandsrapport for barnevernet. Den ble også lagt fram i 2022.

