



OS KOMMUNE

Årsberetning 2022



Os kommune 31.03.2023

Innhold

INNLEDNING	3
1. DEN ØKONOMISKE UTVIKLINGEN OG STILLINGEN, OG VURDERING AV DEN ØKONOMISKE HANDLEEVNE OVER TID	6
1.1. NETTO ÅRSRESULTAT PR VIRKSOMHET OG TOTALT MINDREFORBRUK FOR KOMMUNEN	6
1.2. BRUTTO/NETTO DRIFTSRESULTAT	7
1.3. FRIE INNTEKTER	7
1.4. FORHOLD MELLOM SAMLEDE DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSUTGIFTER	7
1.5. SALDO FONDSMIDLER	8
1.6. SELVKOSTFOND VA OG BYGGESAK, OPPMÅLING OG PRIVATE PLANER	9
1.7. BALANSEREGNSKAPET	10
1.8. FINANS- OG GJELDSFORVALTNING	10
1.9. LIKVIDITET	12
2. VESENTLIGE BELØPSMESSIGE AVVIK MELLOM ÅRSBUDSJETTET OG ÅRSREGNSKAPET, OG VESENTLIGE AVVIK FRA KOMMUNESTYRETS PREMISSE FOR BRUKEN AV BEVLINGENE	13
2.1 BUDSJETTAVVIK.....	13
2.2 COVID-19/KORONA	16
2.3 ANDRE VESENTLIGE AVVIK FRA KOMMUNESTYRETS PREMISSE	16
3. NØKKELTALL	19
3.1. NETTO OG BRUTTO RESULTATGRAD	19
3.2. DISPOSISJONSFOND	19
3.3. LIKVIDITETSGRAD OG ARBEIDSKAPITAL	20
3.4. NETTO LÅNEGJELD I % AV DRIFTSINNTEKTER OG PR INNBYGGER	21
3.5. SKATTEDEKNINGSGRAD.....	21
3.6. LØNSKOSTNADER I % AV DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSUTGIFTER	22
4. INTERNKONTROLL OG KVALITETSSTYRING	23
4.1. INTERNKONTROLL	23
4.2. KVALITETSSTYRING	24
4.3. HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS).....	24
4.4. 10- FAKTOR MEDARBEIDERUNDERSØKELSE	24
4.5. AVVIK	25
4.6. SYKEFRAVÆR.....	27
5. ETISK STANDARD I OS KOMMUNE	28
5.1. KOMMUNENS ARBEID MED ETIKK	28
6. LIKESTILLING OG MANGFOLD I OS KOMMUNE	29
6.1 KJØNNBALANSEN	29
6.2 HELTIDSKULTUR	30
6.3 MIDLERTIDIGE STILLINGER	31
6.4 REKRUTTERING	32
6.5 FORELDREFRAVÆR	32
6.6 LIKELØNN	32
6.7 HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING.....	34
6.8 LIVSFASEPOLITIKK OG SENIORTILTAK	34
6.9 ETNISITET OG NEDSATT FUNKSJONSEVNE	34
6.10 HVORDAN KOMMUNEN ARBEIDER MED Å FREMME LIKESTILLING	35

Innledning

Ifølge kommunelovens § 14-7, skal kommunen utarbeide en egen årsberetning for kommunens samlede virksomhet. Årsberetning skal avgis innen 31. mars.

Årsberetningen skal redegjøre for:

- a) Forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevne over tid
- b) Vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene
- c) Virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne
- d) Tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard
- e) Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling
- f) Likestillingstiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestillings- og diskrimineringslovens formål om likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Året 2022 oppsummert

Året har vært preget av et urolig Europa som følge av krigen i Ukraina, endringer i strømpriser, renteøkning og uklar CV19 situasjon; spesielt på begynnelsen av året. Disse endringene har påført Os kommune store ekstra kostnader. Til tross for store endringer har våre 264 ansatte levert gode velferdstjenester og tilbud. Takk for det.

Bosetting flyktninger fra Ukraina

Os kommune sa ja til å bosette 70 flyktninger og leide TOS Arena fra 1.04.2022. IMDI la imidlertid opp til at flyktninger fra Ukraina skulle bosettes permanent fra første stund og ikke bosettes via midlertidige «mottak». Dette medførte mindre bosetting i Os da vi mangler ledige boliger. Os kommune bosatte 21 flyktninger i 2022. Staten krever mye rapportering og mange rapporter er sendt Statsforvalter og DSB (Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap) som følge av krigen og bosetting.

Energi

Strømforbruket er på 8,2 millioner mot budsjett på 5,3 millioner. Dette betyr at det må settes fart på energisparende tiltak i årene som kommer. Os kommune fikk 5,95 millioner fra ENOVA til energisparende tiltak fordelt på 8 kommunale boligprosjekter.

Sykefravær, innleie og bruk av vikarbyrå

Totalt sykefravær ble 7,6 % og er en nedgang fra 8,9 % i 2021. Os kommune har hatt store utgifter til sykefravær, innleie av vikarer og bruk av vikarbyrå i 2022. Dette gjelder spesielt innen helse og omsorg og barnehagene. Os kommune har hatt flere vakante stillinger innen helse og omsorg; noe som medfører overtidsarbeid og innleie av vikarer/bruk av vikarbyrå.

CV19 situasjonen og frykten for å smitte andre har også påvirket korttidssykefravær. Det er også leid inn en del vikarer i forbindelse med innføringen av Helseplattformen.

Totale kostnader til sykefravær utgjør 10,5 millioner.

Teknologi

Det jobbes mye med å anvende nye teknologiske løsninger og programmer i alle virksomheter. Det gjelder alt fra innføring av velferdsteknologi, innføring av Helseplattformen, nytt saksbehandlersystem til personal og økonomisystem. Nye løsninger krever ny kompetanse. Samfunnet generelt krever mer dokumentasjon fra både ansatte og innbyggere. Bruken av mer teknologi utløser også nye måter å arbeide på.

Interkommunalt samarbeid

Os kommune har jobbet fram revidert samarbeidsavtale mellom Røros og Holtålen kommuner i 2022. Det interkommunale samarbeidet er omfattende og helt nødvendig for å evne å løse alle våre oppgaver.

Tverrfaglig arbeid

Os kommune har tunge prosesser på gang om tverrfaglig arbeid. Det gjelder for eksempel «Bedre tverrfaglig Innsats» overfor barn og unge, beredskapsarbeid, folkehelsearbeid og klima- og energiarbeid.

Det er gjennomført en forvaltningsrevisjon på Tidlig Innsats i skole og forbedringspunktene skal følges opp i 2023.

Virksomhetene

Kultur

Virksomheten legger til rette for mange viktige arrangementer og møteplasser i Os. Dette har blitt gjort i 2022 også. Det nevnes Os bibliotek, Frivillighetsentralen, Fritidsklubben, Os museum, Vintervukku, Den kulturelle spaserstokken, Pilegrimsleden mm. Tiltakene her er viktig for å oppfylle målene om å skape inkluderende miljøer, og for å bidra til det gode liv i Os og regionen. Samarbeidet med Frivilligheten er under utvikling og Frivilligsentralen har utført mange gode aktiviteter i året som er gått.

Helse og omsorg

Helse og omsorg er største virksomheten og utgjør over 50 % av de ansatte.

Det har vært jobbet mye med innføringen av Heleplattformen (HP) som erstatter fire journalsystemer innen ergoterapi, fysioterapi, helsestasjon og sykehjemmet/ hjemmesykepleien; Gerica. Det har vært arbeida med å migrere data og opplæring. Selve innføringen den 12.november har etter en total vurdering gått bra. I 2023 går Os kommune over i en driftsfase med utviklingsarbeid og opplæring. Programmet er pr i dag ikke ferdig utvikla og tilpassa de ulike behovene vi har fra store sykehus til den lille kommune. Innføringen av HP er et av de mest komplekse prosjektene som er gjennomført innen helse og omsorg på lang tid, både med tanke på løsning og organisering. Det betyr at det vil ta lang tid før alt er på plass.

Oppvekst

Os kommunestyre vedtok at det skulle tilbys 10 nye barnehageplasser i Tufsingdalen fra høst 2022. Tilbudet gis i inntil 3 år da kommunestyre vil foreta ny vurdering før et videre og eventuelt permanent tilbud. Dette avhenger av antall fødsler. Barnehagen åpna i august og det fungerer meget godt.

I hele 2022 har skolene vært i prosess for å forberede Framtidas skole i Os med en offentlig skole fra skoleåret 2023/24. Os kommunestyre la til grunn at det skulle brukes 2,2 millioner fra disposisjonsfondet i 2022 til omstilling for å forberede Framtidas skole

Det er også utarbeida et mulighetsstudie for ungdomsskolen der det ble vurdert om en skulle rive eller rehabilitere Os ungdomsskole, spesialrom og arbeidsfløy.

Kommunalteknikk

Virksomheten sendte kommuneplanens arealdel på høring i oktober. Det har vært jobbet frem en regional klima- og energiplan som sendes på høring i 2023. Virksomheten har utført en god del etterslep på vedlikehold og foretatt tilstandskartlegging av bygg og tekniske anlegg mm. Os kommune kjøpte to leiligheter i Søstergata til omsorgsboliger.

Anbudsgrunnlaget for helsehus ble utarbeida i 2022. Det er også utarbeida prosjekteringsgrunnlag for ombygging på Nørnesjordet 6-16 i samarbeid med Husbanken.

Ansatte

Os kommune har 264 ansatte fordelt på 216,6 årsverk. Det har vært en øking på 5,1 årsverk i 2022 grunnet økning innen TFF og 1 prosjektleder Helseplattform.

Os kommune takker ansatte, ledere og politikere for at de også i år har klart å tilby gode tjenester og gjennomføre mange av de planlagte oppgavene i økonomiplan. Tusen takk for innsatsen og stor omstillingsevne. Nye oppgaver, nye hverdager krever at vi hele tiden omstiller oss og at vi vil lære oss nye ting.

Til slutt vil kommunedirektøren påpeke at tilpasninger til endringer i befolknings sammensetning, forventa nedgang i økonomien og framtidig rekruttering, er de største utfordringene vi står overfor. Os kommune er i et generasjonsskifte og vi skal rekruttere nye personer inn i mange funksjoner. Os kommune er sårbar da vi på flere fagfelt kun har en person med fagkompetanse. Dette viser at interkommunalt samarbeid må styrkes ytterligere. Det er også økte forventninger og krav til spesialiserte og individretta tjenester fra det offentlige tjenestetilbudet.

Kommunedirektør 31.03.2023

1. Den økonomiske utviklingen og stillingen, og vurdering av den økonomiske handleevne over tid

1.1. Netto årsresultat pr virksomhet og totalt mindreforbruk for kommunen

Mindre/merforbruk i årene 2016-2022

Tjenesteområde, i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Administrasjon	19 933	22 049	19 885	20 850	20 016	20 119	17 331
Oppvekst	38 081	39 024	43 569	46 570	44 914	46 668	50 609
Landbruk	-	1 720	1 557	1 280	1 259	1 427	1 627
Helse og omsorg	56 434	61 270	62 399	60 674	57 783	66 869	78 338
Kultur	1 918	2 100	2 032	2 328	2 864	2 942	2 997
Kommunalteknikk	11 168	10 016	9 962	12 462	15 817	19 867	18 462
Sum virksomhetene	127 534	136 179	139 404	144 164	142 652	157 892	169 364
Finansområdet	-130 539	-144 190	-146 589	-149 279	-154 248	-166 602	-166 415
Sum	-3 005	-8 011	-7 186	-5 115	-11 595	-8 711	2 949
<i>Fratrekk inntektsført premieavvik</i>	577	715	1 866	3 161	880	7 383	3 025
Reelt mindre/merforbruk (mindreforbruk minustegn, merforbruk plusstegn)	-2 428	-7 296	-5 320	-1 953	-10 716	-1 327	+5 974

Oppvekst omfatter skoler, barnehager og flyktingetjenesten. Helse og omsorg omfatter helse, omsorg, legevakt, IMA, barnevern og NAV. Kommunalteknikk omfatter også brann, selvkost, renhold.

Tabellen over viser fordeling av årsresultat for de enkelte virksomhetsområdene for årene 2016-2022 og samlet for hele kommunen. Alle årene i tabellen utenom 2022 har et mindreforbruk totalt for hele kommunen og det største var for 2020 med kr 11,6 mill. Tallene inkluderer netto finans, bruk og avsetning til fond og avskrivninger.

Hvert år betaler vi pensjonspremie til KLP (Kommunal Landspensjonskasse) og SPK (Statens Pensjonskasse) for lønn som er utbetalt til alle ansatte. Premieavviket er forskjellen på pensjonspremien vi betaler inn til KLP og SPK og det vi får lov til å utgiftsføre ifølge staten. Mellomlegget (premieavviket) må da inntektsføres eventuelt utgiftsføres og de 7 etterfølgende årene skal dette utgiftsføres (eventuelt inntektsføres).

For å se reelt mindre/merforbruk for hvert år, har vi satt opp tabellen over med fratrekk av premieavvik. I 2021 fikk vi et mindreforbruk på kr 8,7 mill. som skyldes at kommunen måtte inntektsføre et netto premieavvik på kr 7,3 mill. Dette betyr at reelt mindreforbruk kun ble på kr 1,3 mill.

For 2022 fikk vi et merforbruk på kr 2,95 mill. Da inntektsførte vi kr 3 mill. i premieavvik. Et reelt merforbruk ble da på nesten 6 mill. Kr. 2,95 mill. måtte dekkes opp med bruk av disposisjonsfond. I revidert budsjett lå det inne bruk av disp.fond med kr 7,55 mill. Ved å legge til dette, får vi et merforbruk på 13,5 mill. (5,974mill. + 7,55 mill.). For 2022 ble det totalt brukt 10,5 mill. av disposisjonsfondet. Det betyr at mye av kommunens reserver er brukt opp kun på et år.

1.2. Brutto/netto driftsresultat

Brutto/netto driftsresultat årene 2016-2022

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Brutto driftsresultat	8 066	14 995	9 011	2 097	16 770	15 903	-19 517
Netto driftsresultat	4 086	11 402	6 442	1 486	15 756	15 927	-18 719

Tabellen over viser forskjellen på brutto og netto driftsresultatet for årene 2016-2022. Disse tallene finnes i tabellen: Økonomisk oversikt drift. Brutto driftsresultat er lik differansen mellom driftsutgifter inkludert avskrivninger og driftsinntekter eksklusive renter. Netto driftsresultat er brutto driftsresultat inkludert netto finans og motpost avskrivninger. Både brutto og netto driftsresultat er for 2022 et negativt tall.

1.3. Frie inntekter

Frie inntekter for årene 2016-2022

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Formue-/inntektsskatt	40 273	40 847	42 580	46 734	68 420	58 126	49 475
Eiendomsskatt	4 569	6 990	7 080	7 759	8 079	6 958	7 024
Rammetilskudd	87 567	89 436	88 787	86 740	75 145	91 857	103 185
Sum frie inntekter	132 409	137 273	138 448	141 234	151 644	156 941	159 683

I tabellen over har vi tatt med eiendomsskatten i tillegg til de frie inntektene vi får fra staten. Begrepet frie inntekter innebærer at disse inntektene ikke er bundet opp til å brukes innenfor spesielle områder. Skatteinngangen for Os i 2022 har vært 10,8 mill. lavere enn forventet. Med at kommunen har mottatt lav skatteinngang, har vi fått mer gjennom ordningen for inntektsutjevning i inntektssystemet. Samlet tilskudd på rammetilskudd og inntektsutjevning er kr 17,2 mill. høyere enn budsjettet.

1.4. Forhold mellom samlede driftsinntekter og driftsutgifter

Forhold mellom driftsinntekter og driftsutgifter årene 2016-2022

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Driftsutgifter inkl. avskrivn.	198 681	201 823	209 262	211 691	224 341	244 178	281 477

Kommunen mottok i 2022 cirka 61,0 % av inntektene sine fra frie inntekter. Statlige tilskudd utgjør 2,4 %, overføringer 23,4 %, brukerbetalingen 2,8 % og annet salg utgjør 10,4 %.

Kommunens utgifter inkludert avskrivninger fordeler seg med cirka 58,2 % på lønnsutgifter inkludert sosiale kostnader, se pkt. 3.6. Kjøp av varer og tjenester for egenproduksjon utgjør 18,5 %, kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon 11,7 %, overføringer 7,8 % og avskrivninger 3,8 %.

For alle årene før 2022 har driftsinntektene vært større enn driftsutgiftene. Dette endret seg i 2022, her er utgiftene 19,5 mill. høyere enn driftsinntektene.

1.5. Saldo fondsmidler

Saldo fondsmidler pr 31.12 i årene 2016-2022

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Disposisjonsfond	23 399	21 724	23 625	25 476	42 185	50 896	40 397
Bundne driftsfond	7 899	12 224	13 906	11 996	15 554	22 242	14 022
Fratrekk IPRNØ (regionrådet)						-7 637	-3 945
Ubundne inv.fond	2 276	2 176	2 522	2 420	1 820	1 449	1 449
Bundne inv.fond	589	956	1 075	703	500	1 538	9 064
Sum alle fondsmidler pr 31.12	34 163	37 080	41 128	40 595	60 059	68 487	60 987

Kommunens omløpsmidler består av flere likvide midler, hvorav blant annet fondskonti. Alle midler som står på bundne drift- og investeringsfond, skal kun brukes til det formål midlene er gitt til. Ubundne investeringsfond skal kun brukes i investeringsregnskapet og disposisjonsfond kan kun brukes innenfor drift.

Økning på disposisjonsfond var i 2021 på 8,7 mill. Bruk av disposisjonsfond ble i 2022 på til sammen kr 10,5 mill. Vedtak om bruk av disposisjonsfond i budsjettet var på til sammen kr 7,55 mill. Reglene i kommuneloven sier at ved et merforbruk skal disposisjonsfondet brukes til regnskapet kommer i balanse.

Os kommune har ført regnskapet for IPRNØ (Regionrådet i Fjellregionen) fra 1.1.2022 til 31.12.2022. Dette er ført som et eget prosjekt og påvirker ikke kommunens driftsregnskap, da regnskapet for IPRNØ skal gå i null. Inne i Os kommune sin totalsum på bundne fond, ligger derfor fondsmidler som tilhører IPRNØ (Regionrådet). IPRNØ (Regionrådet) har inntående kr 3,95 mill. på egne bundne fond. Det vil si at kommunen sine fondsmidler pr 31.12 er på kr 61 mill.

Disposisjonsfond visning av reelle penger, justert for premieavvik, utvikling over tid

Årstall, tall i hele tusen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Disp.fond	16 420	17 487	15 993	17 251	23 399	21 724	23 625	25 476	42 185	50 896	40 397
- Fratrekk premieavvik	8 633	8 890	11 087	8 910	9 488	10 203	12 069	15 231	16 110	23 494	26 518
Disp.fond/ kontantfond/ reelle penger	7 787	8 597	4 907	8 341	13 911	11 521	11 556	10 245	26 075	27 402	13 879

Tabellen over viser alle disposisjonsfond fratrukket premieavvik for årene 2012-2022. Reelle penger på alle disposisjonsfond ved utgangen av 2022 viser kr 13,9 mill. Saldoene på alle de andre fondene (både drift og investeringer) er reelle penger. Har tatt med oversikt så lang bakover i tid, for å vise utviklingen både på disposisjonsfondene og for premieavviket (amortisert). Ved å trekke ifra premieavviket, så har disposisjonsfondene økt noe siden 2012. Det som bekymrer, er at det amortiserte premieavviket har økt med kr 17,4 mill. siden 2012. Økningen er størst fra 2020 til 2021, på nesten kr 7,4 mill. og for 2022 kr 3 mill. Reell reduksjon på disposisjonsfondene fra 2021 til 2022, hvis vi trekker ifra premieavviket, er da på 13,5 mill. Det er dette beløpet som er det reelle merforbruket for 2022, se pkt. 1.1.

1.6. Selvkostfond VA og byggesak, oppmåling og private planer

<i>Saldo fond selvkost VA-området pr 31.12 hvert år, i hele kroner, 2016-2022</i>							
Saldo fond selvkost VA-området pr 31.12 hvert år	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vannverk	310 109	646 438	681 832	211 144	154 666	322 465	249 332
Avløp	108	589 301	930 413	1 188 098	1 873 164	1 495 098	583 547
Renovasjon	310 172	790 897	1 241 053	1 504 676	1 320 107	898 094	268 530
Septikk	383 298	185 202	332 926	130 398	347 845	120 034	195 656
Feiing	-2 485	-14 556	228 750	461 315	819 009	1 036 156	641 878
Byggesak, delingssak	-	-	-	-	-	142 254	0
Oppmåling	-	-	-	-	-	85 416	564 876
Totalt alle selvkostfond:	1 001 202	2 197 282	3 414 974	3 495 631	4 514 791	4 099 517	2 503 819

Alle fondene innenfor VA-områdene er positive ved utgangen av 2022. Gebyrene ut til abonnentene justeres hvert år og sees alltid opp mot hvor mye vi har stående på de forskjellige selvkostfondene våre. Det er viktig at kommunen klarer å bygge opp noen reserver for fremtidige investeringer både innenfor vann og avløp.

På de fem områdene vann, avløp, renovasjon, septikk og feiing, er det krav til at dekningsgraden er 100 %. Det vil si at abonnentene skal dekke alle kostnader, både direkte og indirekte.

Kommunestyret vedtok i 2021 at områdene private planer, byggesak og oppmåling skal ha en dekningsgrad på 70 %. Det vil si at kommunen har valgt å subsidiere 30 % av kostnadene ut til innbyggerne og andre søkere. Det ble derfor behov for å opprette egne fond for disse områdene. Fra 2023 er det vedtatt av dekningsgraden skal være på 100 % også for områdene private planer, byggesak, eierseksjonering og oppmåling.

For 2022 var dekningsgraden for private planer på 0 %, da det ikke har vært private planer til behandling (Kun planprogram). For bygge- og delesaksbehandling ble dekningsgraden på 24,4 %. Fondet fra 2021 er derfor brukt opp. For kart- og oppmåling var dekningsgraden på 179,4 %. Kr. 479.460 ble satt på eget bundet fond. Kommunen har ikke lov til å ta gebyrer som går over dekningsgraden, disse skal avsettes på bundne fond for senere bruk/dekning.

Det anbefales å lese egen note for selvkostområdene, som er utarbeidet av selskapet Momentum Solutions AS i forbindelse med at vi bruker modulen Momentum for alle utregninger innenfor alle våre selvkostområder.

1.7. Balanseregnskapet

<i>Balanseregnskap 2016–2022 (1000 kr)</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
EIENDELER							
Omløpsmidler	89 491	81 267	89 080	90 451	108 740	123 427	113 298
<i>Herav kortsiktige fordringer</i>	<i>21 219</i>	<i>19 020</i>	<i>20 459</i>	<i>31 949</i>	<i>43 312</i>	<i>31 268</i>	<i>72 336</i>
Anleggsmidler	486 840	517 667	531 502	555 974	600 042	621 009	649 727
Sum	576 331	598 935	620 581	646 424	708 782	744 435	763 026
GJELD/EGEN- KAPITAL							
Langsiktig gjeld	486 152	489 839	489 338	504 977	499 799	498 748	525 431
Kortsiktig gjeld	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273	38 160
Egenkapital	53 924	79 151	99 693	110 666	168 286	211 414	199 435
Sum	576 331	598 935	620 581	646 424	708 782	744 435	763 026

Balansen viser kommunens økonomiske status ved utgangen av året. Omløpsmidler har blitt redusert i forhold til tidligere år, mest på grunn av reduksjon av bankinnskudd. Anleggsmidler øker noe hvert år. Langsiktig gjeld har økt nesten 26,7 mill. fra 2021 til 2022. Det er en reduksjon i egenkapitalen fra 2021 til 2022 er på 12 mill. Merforbruket for 2022 på kr 2,95 mill. er dekket av disposisjonsfondet.

1.8. Finans- og gjeldsforvaltning

<i>Netto lånegjeld for årene 2016-2022</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Lånegjeld pr. 01.01.	180 550	208 021	206 183	201 945	203 763	203 219	207 901
- Avdrag i driftsregnskapet	9 734	9 247	9 564	7 700	8 000	7 758	7 000
- Avdrag i investeringsregnskapet	2 468	4 801	5 073	7 882	4 845	859	2 871
+ Nye investeringslån	39 673	10 210	10 400	17 400	12 300	13 300	12 000
+ Nye startlån	0	2 000	0	0	0	0	2 000
Total lånegjeld 31.12.	208 021	206 183	201 945	203 763	203 219	207 901	212 030
- Ubrukte lånemidler	16 775	6 938	9 921	14 667	8 692	13 737	10 914
- Egne startlån hos Husbanken pr. 31.12.	21 637	21 925	19 830	17 550	15 059	14 199	14 953
Netto lån pr. 31.12.	169 609	177 320	172 194	171 546	179 469	179 965	186 163

Med total lånegjeld menes kommunens samlede innlån (investeringslån) og lån til videre utlån. Med utlån menes utlån av midler fra Husbanken til private personer (startlån/etableringslån) og andre utlån til næringsdrivende. Kommunen har for tiden kun utlån til startlån. Kommunen har ikke sertifikatlån.

Størrelsen på kommunens langsiktige gjeld (eks. pensjonsforpliktelser) er en god pekepinn på den økonomiske handlefrihet i tiden framover. Lav lånegjeld medvirker til større handlefrihet. Kommunen har de siste årene hatt en forholdsvis stabil gjeldsportefølje. De siste årene har vi kun betalt minsteavdrag. Det er grunn til bekymring at budsjettet blir vedtatt hvert år med kun minsteavdrag på våre investeringslån.

Lånefinansiering av årets investeringer, 2016-2022							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Finansieringsbehov	35 535	33 356	15 502	36 231	38 636	22 406	23 583
Bruk av lån	27 706	22 047	7 417	12 654	18 076	8 255	15 623
Lånefinansiering av årets investeringer	78 %	66 %	48 %	35 %	47 %	37 %	66 %

Tabellen viser i hvilken utstrekning investeringene våre er finansiert med eksterne lånemidler. Øvrige finansieringskilder vil være eksterne tilskudd fra for eksempel Husbanken, tilskudd fra egen drift samt bruk av fondsmidler. Os kommune har et langsiktig mål om at egenkapitalandelen på investeringer skal være på minst 20 %. For 2022 er dette nøkkeltallet på 34 %.

Rapportering på forvaltning av kommunens langsiktige finansielle aktiva pr tertial:								
Rapportering på likviditet	31.12.2021		30.04.2022		31.08.2022		31.12.2022	
	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%
Rapportering pr tertial	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%
Innskudd hos hovedbankforbindelse	58,87	85,74	51,30	85,15	41,30	81,73	32,55	79,50
Skattetrekkskonto	5,05	7,35	6,41	10,64	6,69	13,24	5,05	12,34
Startlånskonto for viderekjøp	2,54	3,70	2,54	4,22	2,54	5,03	3,34	8,16
Innskudd i andre banker	2,20	3,21	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,00
Samlet kortsiktig	68,67	100 %	60,25	100 %	50,53	100 %	40,95	100 %
Rapportering på gjeldsforvaltning	31.12.2021		30.04.2022		31.08.2022		31.12.2022	
	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%
Rapportering pr tertial	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%
Lån med flytende rente	120,80	62,37	120,45	62,49	111,71	59,11	85,36	43,31
Lån med NIBOR- basert rente	10,67	5,51	10,51	5,45	10,10	5,34	9,85	5,00
Lån med fast renter	62,23	32,13	61,78	32,05	67,18	35,55	101,87	51,69
Samlet langsiktig gjeld uten startlån	193,70	100 %	192,74	100 %	188,99	100 %	197,08	100 %
Totale beløp startlån	14,20 mill.		13,81 mill.		13,77 mill.		14,95 mill.	
Total gjeldsportefølje inkl. startlån	207,90 MILL.		206,55 MILL.		202,76 MILL.		212,03 MILL.	
Største beløp på enkeltlån	58,83 mill.		58,83 mill.		58,83 mill.		58,13 mill.	
Antall løpende enkeltlån uten startlån	15		15		15		14	
Antall løpende startlån	6		6		6		7	

A. *Lånerenten:*

Lån på fastrente går fra 1,39 % til 4,48 %. Lån med PT-rente ligger på en rentesats fra 1,385 % til 3,95 % pr. utgangen av året. NIBOR-rente var fra 3,80 % til 4,08 % ved samme tid.

B. *Opptak av nye lån/nedbetalinger:*

Kommunen har et lån som er avdragsfritt. Det ble tatt opp et investeringslån på kr 12 mill. i 2022. Det ble tatt opp kr. 2 mill. i startlån i 2022.

C. *Refinansiering av eldre lån:*

Vi har slått sammen tre lån i 2022. Vi har et lån som er avdragsfritt. Det er vedtatt kun innbetaling av minimumsavdrag i budsjettet. Det er da bedre å ha et lån uten avdrag, som vi justerer ved utgangen av året. Det ble innbetalt kr 89.859 for lite i avdrag i 2022 i forhold til kravet om minsteavdrag. Dette er innbetalt i 2023.

D. *Kommunedirektørens kommentarer:*

Kommunen har ikke plasseringer av midler i pengemarkedsfond eller rentebærende verdipapirer (obligasjoner). Dette er i tråd med finansreglementet vårt.

Behovet for låneopptak på investeringer for 2022, ble redusert på grunn av ubrukte lånemidler fra 2021 med kr 11,2 mill. Ubrukte lånemidler til investeringer per 31.12.2022 er på kr 7,57 mill.

1.9. Likviditet

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Frie midler	51 636	44 186	49 592	36 389	42 301	49 913	23 272
Bundne midler (sparekonto, skattetrekkkonto og startlånskonto)	7 148	7 859	6 959	6 882	7 017	18 752	17 674
Fratrekk for Regionrådet i Fjellregionen sine midler	-	-	-	-	-	-7 637	-3 945
Saldo innestående pr 31.12. på alle bankkonti	58 784	52 045	56 552	43 271	49 318	61 028	37 000

Likviditeten er ikke så bra som tidligere. Dette skyldes merforbruk i 2022. Reduksjonen fra 31.12.2021 til 31.12.2022 er på 24 mill. Os kommune har ikke lenger kassekreditt.

Os kommune har ført regnskapet for IPRNØ (Regionrådet i Fjellregionen) hele 2022. Fra 2023 er det Tynset kommune som skal føre regnskapet for IPRNØ. Inne i Os kommune sin portefølje ligger derfor penger som tilhører IPRNØ. Kr 3,95 mill. av kommunens innestående midler på bankkonti, tilhører IPRNØ. Dette beløpet er derfor fratrukket kommunens bankkonti. Det vil si at kommunen sine egne midler på bankkonti er på kr 37 mill. pr 31.12.2022.

2. Vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene

2.1 Budsjettavvik

Driftsregnskap/driftsbudsjett 2022

<i>Budsjettavvik 2022</i>				
Tjenesteområde	Rev. budsjett	Netto regnskap	Mindreforbruk	Merforbruk
1 Administrasjon	17 626 000	17 331 202	294 798	
2 Oppvekst	47 521 400	50 608 575		-3 087 175
4 Landbruk	1 387 500	1 627 367		-239 867
5 Helse og omsorg	72 218 000	78 338 039		-6 120 039
8 Kultur	2 963 000	2 996 910		-33 910
9 Kommunalteknikk	14 324 500	18 461 989		-4 137 489
10 Finansområdet	-156 040 400	-166 415 026	10 374 626	
Sum	0	2 949 056	10 669 424	-13 618 480

Tabellen viser rammeområdene sine budsjettavvik. Kun en av virksomhetene (administrasjon) har i 2022 et mindreforbruk på kr 0,3 mill. De andre virksomhetene har hatt overforbruk i 2022, på til sammen kr 13,6 mill. Finans fikk et mindreforbruk på nesten kr 10,4 mill.

Utgifter på virksomhetene:

Lønnsutgifter. Alle lønnsutgifter inkludert sosiale kostnader samlet på virksomhetene har totalt overskredet budsjett med kr 11,3 mill. Det er kommet inn kr 5 mill. mer enn budsjettet. Det vil si at merforbruk innenfor lønnsområdet ved fratrukk av sykelønnsrefusjoner utgjør kr 6,3 mill. I dette beløpet ligger det også inne koronarelaterte lønnsutgifter, se pkt. 2.2 og 3.6.

Sykevikarer. Total bruk av vikarer og overtid er på kr 10,5 mill., med fratrukk av sykelønnsrefusjoner. Merforbruket ved fratrukk sykelønnsrefusjoner på vikarer og overtid er på kr 7,3 mill. I tillegg har helse og omsorg kjøpt tjenester fra vikarbyråer på kr 4,65 mill. Merforbruk i forhold til budsjett innleie vikarbyrå er på kr 3,85 mill.

Strømkostnader. I opprinnelig budsjett lå det inne energikostnader på kr 3,25 mill. Ved tertial 1 ble budsjettet økt med kr 2,1 mill. Dette ble dekket ved bruk av disposisjonsfond. I regnskapet ble kostnader på energiforbruk kr 8,27 mill. Det vil si et merforbruk på kr 2,9 mill. i forhold til revidert budsjett.

Andre utgifter. Totalt for virksomhetene er det et merforbruk på alle utgifter utenom lønnskostnader på kr 14,8 mill. I dette beløpet er det ikke tatt med avsetning til bundne fond, avskrivninger eller utgifter til IPRNØ (Regionrådet). Interne utgifter er også utelatt i beløpet.

Interkommunale tjenester i forhold til ROH-kommunene.

Totalt har alle interkommunale samarbeid i de tre kommunene et mindreforbruk på nesten 2,4 mill. Flere av områdene innenfor interkommunale tjenester har hatt noe merforbruk, men ingen hadde noe stort merforbruk. To områder har et mindreforbruk med litt størrelse.

- Økonomisk sosialhjelp har gått med et betydelig mindreforbruk med kr 1,95 mill.
- Barnevernstjenesten utenfor familie hadde et mindreforbruk på kr 0,6 mill.

Inntekter på virksomhetene:

Når det gjelder inntekter på virksomhetene, så har de en reduksjon i forhold til budsjett på kr 1,5 mill. Da er ikke sykelønns- og fødselspermisjonsrefusjoner med og heller ikke inntektene til IPRNØ (Regionrådet). Interne inntekter er også fratrukket.

- Kommunen har mottatt mye tilskudd fra staten. De beløp som ikke er brukt opp i løpet av året, står på bundne fond.
- Brukerbetalinger er kr 0,85 mill. under budsjett.
- Kommune har totalt mottatt sykelønns- og fødselspermisjonsrefusjoner på kr 8 mill.
- Sykelønnsrefusjoner og fødselspermisjonsrefusjoner utgjør totalt kr 8 mill. Dette er kr 5 mill. over budsjett.
- En stor inntekt er tilskudd fra staten på tjenester for funksjonshemmede TFF. Der har vi foreløpig lagt inn kr 15 mill., da det ikke er godkjent av revisor Dette er 3 mill. under budsjett.

Finansområdet:

Skatt. Inntekter på skatt ble for 2022 10,8 mill. lavere enn budsjettet.

Rammetilskudd og inntektsutjevning. Inntekten ble 17,2 mill. høyere enn budsjettet.

Statstilskudd flyktninger. Regnskapet ble litt over kr 100.000 høyere enn budsjettet.

Premieavvik, amortisert premieavvik. Netto inntektsført kr 3 mill.

Netto renter og utbytte. Netto renter går cirka i null. Utbytte ble kr 190.000 lavere enn budsjettet.

Avdrag. I budsjett lå det minsteavdrag på kr 7 mill. Det viste seg at det var innbetalt nesten kr 90.000 for lite. Dette har blitt innbetalt i 2023.

Overføring til investeringsregnskapet. I budsjettet lå det kr 700.000 som skulle overføres til investering i forhold til egenkapitalinnskuddet kommunen har i KLP. Dette ble strøket, da kommunen fikk et merforbruk.

Forklaring på avvik på de forskjellige virksomhetene:

Administrasjonen har et mindreforbruk på kr 0,3 mill. Serviceavtaler og lisenser IKT har et merforbruk på kr 400.000. Andre områder har et mindreforbruk, som gjør at administrasjonen samlet kommer ut positivt.

Oppvekst har et merforbruk på nesten 3,1 mill. Dette skyldes blant annet store ekstrakostnader på sykevikarer med kr 1,5 mill. i forhold til budsjett fratrukket sykelønnsrefusjoner. Deler av merforbruket for oppvekst gjelder ekstra kostnader på strøm på kr 1,1 mill. i forhold til budsjett, ekstra kostnader på flyktninger med nesten kr 0,5 mill. og koronautgifter på litt over kr 0,2 mill.

Landbruk har et merforbruk på kr 240.000. Merforbruket skyldes store utfordringer innenfor veterinærvakta-ordningen.

Helse og omsorg har et merforbruk på kr 6,1 mill.

Strøm ligger på kr 0,5 mill. over budsjett totalt for alle bygningene innenfor helse og omsorg. Barneverntjenesten, IMA, legevakt og økonomisk sosialhjelp ligger inne i budsjettet for helse og omsorg. Disse har et mindreforbruk på kr 2,5 mill.

Ekstra kostnader på sykevikarer i forhold til budsjett er på kr 2,4 mill. for hele virksomheten fratrukket sykelønnsrefusjoner. Total overtid er på kr 2,8 mill., som er 2,2 mill. over budsjett. Bruk av vikarbyrå har økt vesentlig innenfor omsorgstjenesten. Budsjettet var på kr 0,8 mill. Regnskapet endte på kr 4,65 mill. Det vil si at merforbruket på bruk av vikarbyrå ble på kr 3,85 mill. Avlastningstjenesten gikk med et merforbruk på kr 1,5 mill. Det er solgt mere tjenester til andre kommuner. Os kommune har mottatt 3 mill. mindre i tilskudd på TFF enn budsjettet. For Verjåtunet er det kommet inn kr 1,0 mill. mindre i brukerbetalinger enn budsjettet.

Legekantoret har et merforbruk på nesten kr 2,8 mill., hvor største årsaken er at lønn har et budsjettavvik på kr 1,2 mill. og lavere inntekter enn budsjettet. (Ved permisjoner refunderes det kun inntil 6 G).

Kultur har et merforbruk på kr 34.000, som skyldes vikarbruk.

Kommunalteknikk har et merforbruk på kr 4,1 mill. Merforbruket på strømkostnader er på 1 mill. Inntekter i forhold til utleie næringsbygg og Oshallen er på kr 0,4 mill. lavere enn budsjettet. Totale lønnskostnader er nesten 0,5 mill. høyere enn budsjettet ved fratrukk av sykelønns- og fødselspermisjonsrefusjoner.

Drift- og vedlikeholdsavdelingen har et merforbruk utenom lønn og refusjoner på 1,8 mill. i forhold til budsjett. Dette skyldes stort etterslep etter pandemien på vedlikehold, ekstra arbeid i forhold til nye flyktninger fra Ukraina. Det har vært høyere kostnader på drivstoff, byggevarer, byggetjenester og serviceavtaler, hvor den høye prisøkningen har gitt store utslag.

Investeringsregnskapet/investeringsbudsjett 2022:

Når det gjelder budsjettavvik innenfor investeringsregnskapet i forhold til investeringsbudsjettet, så er det flere avvik som ikke ble justert ved slutten av 2022.

Investeringsprosjekter som ikke kom i gang i 2022, men som overføres 2023 i sin helhet:

090045 Nødstrøm Verjåtunet

090049 Flomsikring Verjåa

Under presenteres litt om hva som er gjort innenfor noen av investeringsprosjektene i 2022.

Prosjekt 010011 Digitalisering/ arkiv. Dette omfatter utgifter i 2022 i forbindelse med etableringskostnader for oppstart av nye programvarer.

Prosjekt 010014 Velferdsteknologi. Velferdsteknologi har gått noenlunde etter planen, men det har vært noen utfordringer på grunn av at leveranser har vært forsinket fra noen leverandører.

Prosjekt 010017 Helseplattformen. Helseplattformen fikk et merforbruk på kr 1,3 mill. Dette skyldes utstyr, innkjøp av pc'er, oppgraderinger og at kostnaden kommunen fikk fra Helseplattformen AS var høyere enn budsjettet.

Prosjekt 090011 Energisparende tiltak. I 2022 ble det omlegging til LED belysning, nye ventilasjonsaggregater på kommunehuset og omlegging av effektkrevende glykolkurs. Det ble brukt kr 300.000 mer enn budsjettet.

Prosjekt 090020 Rehabilitering av ungdomsskolen. Sweco AS har vært til Os og gjort en grundig tilstandsvurdering av bygget for å vurdere gjenbruk eller nybygg.

Prosjekt 090040 Nytt helsehus. Anbud gikk ut før jul, og det påregnes byggestart våren 2023.

Prosjekt 090054 Stall og Fjøs Oddentunet. Fylkeskommunen har løst opp midlertidig fredning og resterende arbeider skal ut på anbud.

Prosjekt 090064 Oppgradering avd. Tufsingdal barnehage. Etablering av Tufsingdalen barnehage sto ferdig til barnehageåret 2022-2023. Kostnadene ble 300.000 over budsjett.

Prosjekt 090066 Omsorgsboliger Søstergata 8A og 8B. Det ble kjøpt to leiligheter i Søstergata ved slutten av året. Kommunen har fått tilskudd fra Husbanken

Prosjekt 091000 ENOVA-prosjekter. Os kommune med bistand fra Fama søkte ENOVA om tilskuddsmidler på energisparende tiltak for kommunale utleieboliger. Tilsagnet fra ENOVA ble gitt på slutten av året og tilskuddet var på kr 5,95 mill. Tilskuddet er satt inn på eget bundet investeringsfond.

2.2 Covid-19/korona

<i>Covid-19-utgifter og vaksinerings 2022 og 2021</i>				
Tjenesteområde	Coronautgifter 2022	Utgifter på vaksinerings 2022	Coronautgifter 2021	Utgifter på vaksinerings 2021
1 Administrasjon	742		205 678	
2 Oppvekst	211 226		316 440	
4 Landbruk	0		0	
5 Helse og omsorg	1 209 909	195 549	2 309 564	733 188
8 Kultur	0		2 723	
9 Kommunalteknikk	19 549		379 512	
Sum	1 441 426	195 549	3 213 917	733 188

Utgifter i forhold til pandemien:

Totale utgifter på pandemien for 2022 ble på 1,64 mill. 2021 ble totale kostnader på kr 3,95 mill. Lønnskostnader for 2022 inkludert sosiale utgifter utgjør noe over 1,23 mill. av de totale utgiftene i forhold til pandemien i 2022. Smittevernutstyr m/ blant annet hansker, desinfiseringsmidler og andre rengjøringsmidler og utstyr utgjør resten.

I tillegg har vi hatt utgifter på vaksinerings i 2022 på kr 195.549.

I 2021 var vaksinasjonskostnader på kr 733.188.

Kompensasjonsordninger i forhold til pandemien:

Kommune har via rammetilskudd fått overført en kompensasjon på kr 1,7 mill. i forhold til Covid-19-utgifter for 2022, det vil si at vi fikk dekket alle våre kostnader.

Kompensasjon for 2021 var på 3,7 mill., da fikk vi dekket cirka 95 % av utgiftene.

2.3 Andre vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser

Årsberetningen skal gi opplysninger om vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser. Dette er et krav i den nye kommuneloven. Definisjonen på budsjettpremiss er politikernes premisser for hva administrasjonen skal oppnå for de rammene/bevilgningene de har fått på et område. Ved avvik kan dette gjelde vesentlige mangler i gjennomføring av vedtatte tiltak eller vesentlige disposisjoner som er gjort, men som ikke har budsjett hjemmel. Premissene må være tydelige, målbare og objektive, som for eksempel om det skal være 100 % dekning i barnehagene, om hvor stor andel av stillingene innenfor helse og omsorg som skal være 100 % stillinger, hvor mange prosent av bilene kommunen eier eller leaser som skal være el-biler eller for eksempel hvor stor lærertetthet kommunen skal ha.

For å få budsjettet for 2022 og økonomiplanen for 2022-2025 til å gå i null, ble det vedtatt til sammen 6 tiltak i desember 2021. Dette er tiltak som virksomhetene har startet gjennomføringen av og flere er gjennomført.

Kommunestyret har vedtatt mange premisser. Noen av dem er opplistet i økonomiplanen for 2022 – 2025. Kommunen har ingen større avvik på premissene som er lagt. Nevner likevel noen av premissene under.

Framtidas skole

Det største omstillingsprosjektet som ble gjennomført i 2021 var saken om Framtidas skole. Det er vedtatt en skole fra høsten 2023. Det jobbes godt i begge skolene for å hente ut det beste fra begge skolene inn i ny felles skole.

Egen ungdomsskole

Opprettholde egen ungdomsskole i kommunen. Det ble gjort nye utredninger på ungdomsskolen i 2022 utført av Sweco AS. Det jobbes nå med å utarbeide forslag/anbud på beste løsning for bygging av ny ungdomsskole, spesialrom og arbeidsfløy.

Barnehageplass

Kommunestyret har vedtatt at alle som søker barnehageplass skal få dette. For å kunne tilby alle en plass, ble det behov for å øke barnehageplasser. Vedtaket ble en etablering av ny barnehage i Tufsingdalen.

Kompetansebank

I 2021 ble det opprettet en kompetansebank der tilsetningsutvalget; kommunedirektør, personalsjef, virksomhetsledere og avdelingsledere og tillitsvalgt, behandlet alle ledige stillinger. Kompetansebanken var arbeidskrevende, og det ble kun oppnådd vakanse i noen stillinger. Kompetansebanken ble i 2022 videreført i en annen form, og nødvendig innsparing er igjen fordelt på virksomhetene som før.

I henhold til Os kommunes vedtatte tilsetningsreglement skal følgende vurderes før utlysning:

- Mulig inndragelse av stillingen
- Mulig tidsavgrenset vakanse
- Mulig endring av stillingens arbeids- og ansvarsområde (endret stillingsbetegnelse)
- Mulig overføring av arbeids- og ansvarsområde til andre i egen eller andre virksomheter

Plan, byggesak og delingssak og oppmåling

Kommunestyret vedtok i 2021 70 % dekning på plan, byggesak og delingssak og oppmåling. Det ble ikke dekning innenfor plan i 2022, som er et område som er mer uforutsigbar enn de andre områdene. Dekning ble heller ikke oppnådd for byggesak. Når det gjelder kart og oppmåling ble dekningsgraden høy, se pkt. 1,6. Administrasjonen så tidlig i 2022 at kart og oppmåling ville få en høy dekningsgrad og anbefalte derfor at dekningsgraden på alle selvkostområder burde økes til 100 %. Kommunestyret har vedtatt 100 % dekning på alle områder fra og med 2023.

Energisparende tiltak

Det har i flere år vært fokus på energisparende tiltak både fra politisk hold og fra virksomhetene. Det har vært jobbet mye med å finne gode løsninger, men ikke alle har gitt resultater. Det ble lagt ut anbud på flisfyringsanlegg i 2021, men det kom ikke inn tilbud på leveranse av flis. I september 2022 var det felles møte med ansatte, kommunestyret og en energirådgiver fra firmaet Energiøkonomisering AS. Det er gjennomført kompetanseheving blant vaktmesterne på energitiltak, det er satt fokus på kontroll av bygg og tekniske anlegg og ansatte har blitt mer bevisst på strømsparing.

Konsekvenser av pandemien

På grunn av pandemien som har pågått siden mars 2020, er det oppgaver og prosesser som ikke har ble gjennomført i 2020 og 2021. Mye tid ble brukt på økt beredskap, koordineringer, informasjon, rapporteringer til staten og å håndtere uforutsette hendelser. I 2022 har det vært mye fokus på å hente inn igjen oppgaver og prosesser som ble utsatt de to forgående årene. Dette vises spesielt innenfor vedlikehold, hvor det har vært stor aktivitet.

Det ble ikke fremlagt eller vedtatt budsjettendringer hverken inntekter eller utgifter innenfor drift i løpet av året 2022 i forhold til pandemien. Kompensasjon er blitt gjort, se pkt. 2.2.

Investeringer

Det er gjort vedtak på budsjettendringer både for tertial 1 og 2 i forhold til nye prosjekt, økning og reduksjon av flere investeringsprosjekter. Administrasjonen mener at vedtatt revidert budsjett for investeringer skal ha hensyntatt de større avvikene som eventuelt har blitt avdekket gjennom året fram til tertial 2. Noen har oppstått i etterkant, blant annet at kostnaden til Helseplattformen ble høyere enn antatt.

Endringer av prosjekter underveis i året

Noen prosjekter kom ikke så langt i 2022 som forventet, dette er blant annet VA-oppgraderinger. Det er flere årsaker til at investeringsprosjekter og driftsprosjekter må overføres til neste år. Drift- og vedlikeholdsavdelingen har vært nødt til å omprioritere prosjekter underveis i året. Årsakene til dette har blant annet vært flytting av bruker, ny bruker, dødsfall, flyktninger fra Ukraina, lekkasjer og andre uforutsette hendelser. Det har også vært forsinkelser på leveranser, som gjør at noen prosjekter utsettes og andre prioriteres.

3. Nøkkeltall

3.1. Netto og brutto resultatgrad

Teknisk beregningsutvalg (TBU) anbefaler at netto driftsresultat for kommunene bør være minst 3 % av driftsinntektene. Er netto driftsresultat over 3 %, innebærer det at kommunen bygger opp en «buffer» mot uforutsette økte utgifter eller reduserte inntekter.

<i>Netto driftsresultat i % av driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Netto driftsresultat	4 086	11 401	6 442	1 486	15 756	15 927	-18 719
Driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Netto resultatgrad	1,98 %	5,26 %	2,95 %	0,70 %	6,53 %	6,12 %	-7,15 %

Os kommune har hatt en noe varierende netto resultatgrad i de senere år. De fleste år har den vært mellom 2 og 3 %. Året 2020 ble et svært positivt år, hvor resultat ble på 6,53 % og for 2021 ble resultatet 6,12 %. For 2022 fikk vi dessverre et negativt resultat på 7,15 %. De reservene vi har hatt forsvinner fort når kommunen må dekke opp merforbruk med bruk av disposisjonsfond.

<i>Brutto driftsresultat i % av driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Brutto driftsresultat	8 066	14 995	9 011	2 097	16 770	15 903	-19 517
Driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Brutto resultatgrad	3,90 %	6,92 %	4,13 %	0,98 %	6,96 %	6,11 %	-7,45 %

Brutto driftsresultat viser resultat før dekning av kommunens rente- og avdragsutgifter, inntekter i form av utbytte og annen finansavkastning, samt eventuelle avsetninger og egenfinansiering av investeringer. Dette nøkkeltallet er mindre brukt, og det er derfor vanskeligere å anbefale et nivå for mål. Brutto resultatgrad vil vanligvis være mer stabilt over tid enn netto resultatgrad, da det vil reflektere selve driften og ikke mer variable poster.

3.2. Disposisjonsfond

<i>Brutto disposisjonsfond i forhold til totale driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totale driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Disposisjonsfond	23 399	21 724	23 625	25 476	42 185	50 896	40 397
Prosent	11,32 %	10,02 %	10,82 %	11,92 %	17,50 %	19,57 %	15,42 %

Fondene viser hvor mye kommunen har satt av til senere års drifts- og investeringsformål. Disposisjonsfondet er det eneste fondet som fritt kan benyttes til dekning av utgifter i både drifts- og investeringsregnskapet. Disposisjonsfondet er den delen av «reservene» som gir best uttrykk for den økonomiske handlefriheten. Kommune har som langsiktig mål at nøkkeltallet skal ligge på minimum 10 %.

<i>Kontant/reelle disposisjonsfond i forhold til totale driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totale driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Reelle disposisjonsfond	13 911	11 521	11 556	10 245	26 075	27 402	13 879
Prosent	6,73 %	5,31 %	5,29 %	4,79 %	10,81 %	10,54 %	5,30 %

Tabellen viser saldo på disposisjonsfondene fratrukket premieavvik i % av driftsinntektene. Det er et bedre nøkkeltall, da premieavviket ikke er reelle penger, men en framtidig utgift for kommunen.

<i>Disposisjonsfond i forhold til frie inntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Frie inntekter	132 409	137 273	138 448	141 234	151 644	156 941	159 683
Reelle disposisjonsfond	13 911	11 521	11 556	10 245	26 075	27 402	13 879
Prosent	10,51 %	8,39 %	8,35 %	7,25 %	17,19 %	17,46 %	8,69 %

3.3. Likviditetsgrad og arbeidskapital

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Omløpsmidler	89 491	81 267	89 080	90 451	108 740	123 427	113 298
Kortsiktig gjeld	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273	38 160
Likviditetsgrad 1	2,5	2,7	2,8	2,9	2,7	3,6	3,0

Likviditetsgrad 1 bør være større enn 2,0, fordi noen av omløpsmidlene kan være mindre likvide. Når den er over 2,0, kan det sies at kommunens likvide tilstand er tilfredsstillende. Alle 4 tabellene under pkt. 3.3 har blitt fratrukket midlene til IPRNØ (Regionrådet).

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bank/kasse	58 784	52 045	56 552	43 271	49 318	61 028	37 000
Kortsiktig gjeld	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273	38 160
Likviditetsgrad 2	1,6	1,7	1,8	1,4	1,2	1,8	1,0

Det anbefales at likviditetsgrad 1 er større enn likviditetsgrad 2. Utgangspunktet for likviditetsgrad 2, er de mest likvide midlene og forteller i hvilken grad kommunen evner å finansiere sine kortsiktige gjeldsforpliktelser. Her bør nøkkeltallet være større enn 1,0.

<i>Arbeidskapital 2016-2022</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Omløpsmidler minus premieavvik	80 003	71 064	77 010	75 220	92 630	99 933	86 780
Kortsiktig gjeld	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273	38 160
Arbeidskapital	43 749	41 119	45 459	44 438	51 933	65 660	48 620

Kommunen må ha en viss likvid beholdning siden inn- og utbetalinger ikke kommer på samme tidspunkt. Likviditeten til kommunen er preget av stor variasjon gjennom året. Arbeidskapitalen er et mål på kommunens evne til å betjene sine betalingsforpliktelser. I denne tabellen måles kun arbeidskapitalen pr 31.12. hvert år.

<i>Arbeidskapital i % av driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeidskapital	43 749	41 119	45 459	44 438	51 933	65 660	48 620
Driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Arbeidskapital i % av driftsinntekter	21,16 %	18,96 %	20,83 %	20,79 %	21,54 %	25,25 %	18,56 %

Likviditeten kan måles som arbeidskapital i % av driftsinntektene. En reduksjon i arbeidskapitalen innebærer at kommunens eksterne finansiering ikke dekker finansieringsbehovet. Landsgjennomsnittet ligger på cirka 20-25 %.

3.4. Netto lånegjeld i % av driftsinntekter og pr innbygger

<i>Netto lånegjeld i % av driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Netto lån	169 609	177 320	172 194	171 546	179 469	179 965	186 163
Driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Netto lånegjeld	82,04 %	81,78 %	78,89 %	80,24 %	74,43 %	69,20 %	71,07 %

Netto lånegjeld i % av brutto driftsinntekter er et mye brukt nøkkeltall. Den gir et uttrykk for kommunens gjeldsbelastning. Nøkkeltallet sier både noe om kommunens soliditet og finansieringsstruktur. Det anbefales at dette nøkkeltallet ikke bør være høyere enn 50 - 60 %. Kommunen har som langsiktig mål at netto lånegjeld skal være innenfor 70 % av driftsinntektene.

Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Netto lånegjeld	169 609	177 320	172 194	171 546	179 469	179 965	186 163
Antall innbyggere:	1963	1936	1912	1891	1870	1855	1844
Netto lånegjeld pr innbygger	86 403	91 591	90 059	90 717	95 973	97 016	100 956

Netto lånegjeld pr innbygger er fratrukket pensjonsforpliktelsene. Kommunens langsiktige mål er at netto lånegjeld pr innbygger ikke skal overstige 90.000. Det er bekymring at lånegjelder øker og innbyggertallet reduseres.

3.5. Skattedekningsgrad

<i>Skattedekningsgrad</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Skatt på formue og inntekt ekskl. eiendomsskatt	40 273	40 847	42 580	46 734	68 420	58 126	49 475
Sum driftsutgifter	198 681	201 823	209 262	211 691	224 341	244 178	281 477
Skattedekningsgrad	20,27 %	20,24 %	20,35 %	22,08 %	30,50 %	23,80 %	17,58 %

Skattedekningsgraden viser hvor stor andel av driftsutgiftene som dekkes av skatt på formue og inntekt (eks. eiendomsskatt). Skatteinntekt har sammenheng med inntektssystemet. Når skatteinntektene øker, reduseres inntektsutjevningen, slik Os kommune fikk oppleve i 2020 og delvis i 2021. Høy skattedekningsgrad gjør kommunen sårbar ved skattesvingninger.

3.6. Lønnskostnader i % av driftsinntekter og driftsutgifter

<i>Lønnskostnader i % av driftsinntekter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Lønnskostnader inkl. sosiale kostnader	128 754	131 506	133 249	132 567	140 129	149 872	163 741
Driftsinntekter	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081	261 960
Lønn i % av driftsinntektene	62,3 %	60,7 %	61,0 %	62,0 %	58,1 %	57,6 %	62,5 %

En stor del av kommunens inntekter er bundet opp i lønnsutgifter. Lønnsutgifter i % av driftsinntekter kan si noe om kommunens handlefrihet, som hvor mye er igjen til politiske prioriteringer etter at lønn er dekket. Lønnsandelen inkl. sosiale utgifter ligger vanligvis på mellom 60-70 %.

<i>Lønnskostnader i % av driftsutgifter</i>							
Årstall, tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Lønnskostnader inkl. sosiale kostnader	128 754	131 506	133 249	132 567	140 129	149 872	163 741
Driftsutgifter inkl. avskrivninger	198 681	201 823	209 262	211 691	224 341	244 178	281 477
Lønn i % av driftsutgiftene	64,8 %	65,2 %	63,7 %	62,6 %	62,5 %	61,4 %	58,2 %

Tabellen over viser hvor stor %- andel av kommunes driftsutgifter som gjelder lønnskostnader inkludert sosiale kostnader. Utgiftene er inkludert avskrivninger. Uten avskrivninger er prosentandelen for 2022 på 60,5 %.

4. Internkontroll og kvalitetsstyring

4.1. Internkontroll

Krav til kommunens internkontroll er regulert i kommunelovens § 25.

<https://lovdata.no/nav/lov/2018-06-22-83/kap25>

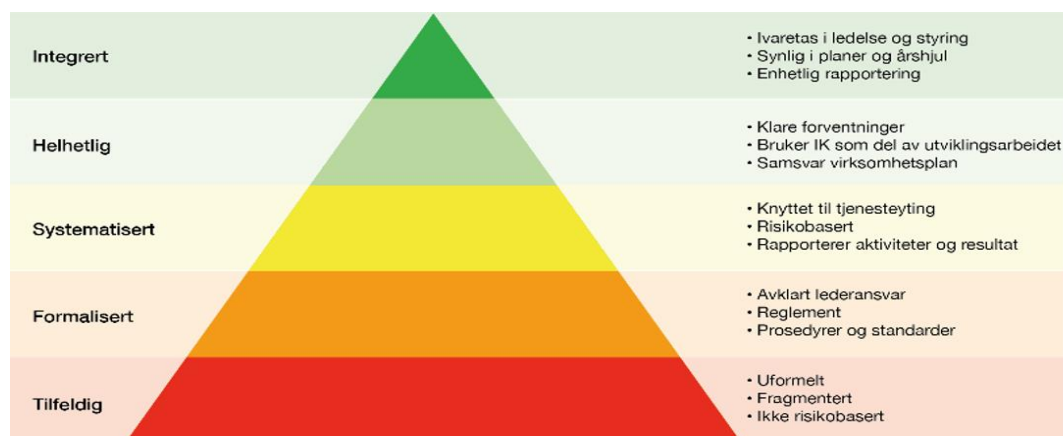
Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen. Den skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Kommunedirektøren skal:

- Utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- Ha nødvendige rutiner og prosedyrer - Delegering, reglementer, overordnet risikovurderinger og felles skjemaer og maler
- Avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- Dokumentere internkontrollen i den form og det omfang som er nødvendig
- Evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Internkontrollen ivaretas gjennom

- Styring og ledelse,
- Planer og årshjul
- Enhetlig rapportering
- Risikovurderinger, tiltak, kontroller og systematisk oppfølging



Modenhetspyramiden gir et bilde på de ulike nivåene av internkontroll i kommuneorganisasjonen. Figur: KS

En robust organisasjon gir forutsetninger for en god internkontroll. Risikovurderinger, tiltak, kontroller og oppfølging er kjernen i arbeidet med internkontroll. Internkontrollen er ikke enkelttiltak, men en sum av tiltak i en systematisk prosess.

4.2 Kvalitetsstyring

Overordnet kvalitetsstyringssystem i Os

Os kommune benytter kvalitetsstyringssystemet COMPILO.

Kvalitetsstyringssystemet omfatter varsling, avviksmelding og behandling, dokumentasjon med prosedyrer, tiltak, helse, miljø og sikkerhet (HMS) og personvern (GDPR), risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS), tiltaksprosedyrer for beredskap og kriser, årshjul for planlegging og frister.

- Alle HMS- dokumenter er lagt inn i Compilo og disse gjennomgås og revideres ved behov.
- De ulike virksomheter i Os beskriver rutiner og prosedyrer under sitt felt. Spesielt omsorgstjenesten bruker Compilo aktivt og har dokumentert mange rutiner
- Os kommune har prosedyrer og retningslinjer for alle ansatte når det gjelder sikkerhet ved bruk av datamaskiner og annet teknologisk utstyr.
- Oppfølging av alle politiske saker i formannskap og kommunestyret rapporteres i BRIDGE og legges fram for kontrollutvalget

Helse og omsorg er største virksomheten og det er også de som bruker Compilo mest aktivt for å dokumentere avvik.

Det jobbes forløpende med

- Løpende oppdateringer av dokumenter i Compilo.
- Flere nye rutiner er lagt inn i forbindelse med innføring av Helseplattformen. Det ble også utarbeida ROS analyser i forbindelse med innføringen
- Innen saksbehandling er det høyt bevissthetsnivå på sikkerhet i forhold til sensitive opplysninger og balansegangen mellom å unnta opplysninger fra offentligheten og kravet om mer-offentlighet.
- I FAMAC, som er et program for oppfølging og styring av vedlikehold, renhold og bygninger jobbes det med å få lagt inn nødvendige opplysninger om bygningene, ventilasjon, brannsikkerhet med mer.

4.3 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet blir systematisk kartlagt ved gjennomføring av medarbeidersamtaler, vernerunder, sykefraværstatistikk og fortløpende håndtering av uønskede hendelser (avvik).

Arbeidsmiljøutvalget har fokus på arbeidet innen helse- miljø og sikkerhet, samt utarbeider handlingsplan for HMS arbeidet.

Kommunens AMU består av representanter fra arbeidsgiver, hovedtillitsvalgt, hovedverneombud. Bedriftshelsetjenesten AS deltar også i møtene med arbeidsmiljøutvalget.

4.4 10- faktor medarbeiderundersøkelse

Os kommune gjennomførte medarbeiderundersøkelsen 10- faktor i november 2022 for alle virksomheter, unntatt for virksomhet Helse og omsorg. Virksomhet Helse og omsorg utsatte undersøkelsen til 2023 grunnet innføring av Helseplattformen.

Denne medarbeiderundersøkelsen er forskningsbasert og er utviklet for norske kommuner. Undersøkelsen måler ti utvalgte faktorer som i stor grad påvirker motivasjon og mestring og er utviklet av KS sammen med BI v/ professor Linda Lai. 10- faktor er en av de viktigste verktøyene vi har for å måle konkrete faktorer som påvirker mestring, trivsel, sykefravær og arbeidsmiljø.

Resultatene fra undersøkelsen skal danne utgangspunktet for en systematisk innsats for å utvikle sin egen arbeidsplass. For å lykkes med dette, kreves innsats og eierskap fra både ledere og medarbeidere. Resultatene i 10- faktor vil kunne gi indikasjoner på om Os kommune lykkes i sin arbeidsgiverpolitikk, da resultater vil kunne avdekke forhold på arbeidsplassen. I mange tilfeller kan man se sammenhenger mellom godt medarbeiderskap, arbeidsmiljø, ledelse og nærvær.

Det var 121 ansatte som fikk tilsendt undersøkelsen og den ble besvart av 104, noe som ga en svarprosent på 86%. Dette ga et representativt grunnlag for videre oppfølging.

Hele undersøkelsen ble gjennomført digitalt og de ansatte svarte på undersøkelsen ved å ta stilling til i alt 35 påstander, dvs. tre-fem påstander per faktor. Svarskalaen er fem-delt, fra «svært uenig» til «svært enig».

Overordnet resultat 10-faktor for Os kommune:

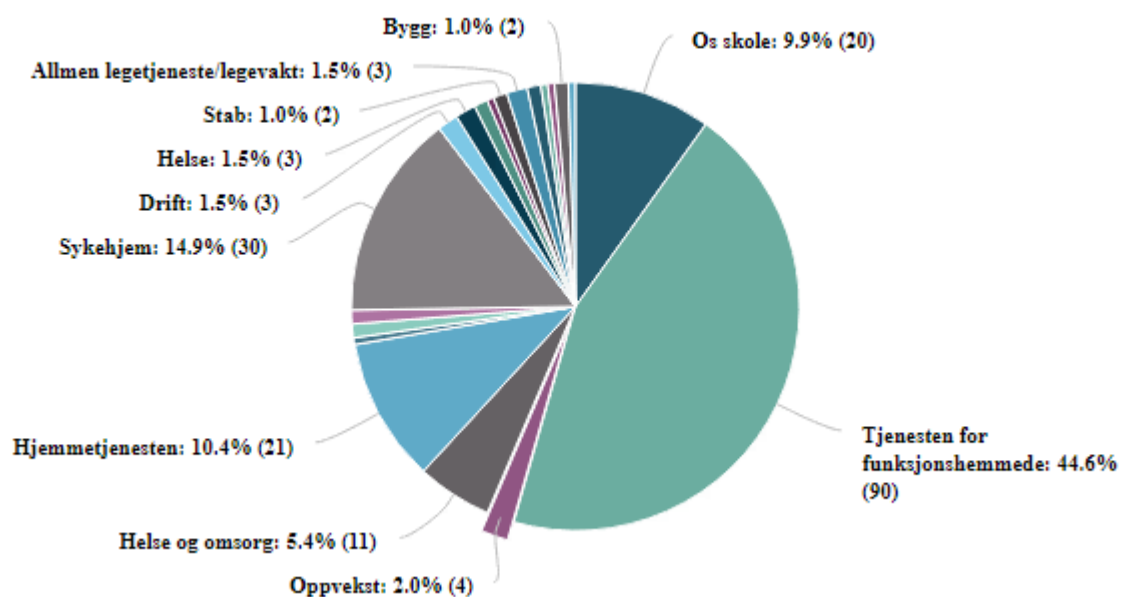
Faktor	Os	Landssnitt - Kommune
1. Indre motivasjon	4.3	4.2
2. Mestringstro	4.3	4.3
3. Autonomi	4.5	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.3	4.1
5. Mestringsorientert ledelse	3.9	3.9
6. Rolleklarhet	4.3	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.8	3.6
8. Flexibilitetsvilje	4.5	4.4
9. Mestringsklima	4.1	4.1
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7

Resultatet viser at vi våre ansatte enten ligger over landsgjennomsnittet for kommuner eller har svart likt.

Virksomhetslederne er ansvarlig for oppfølging og evaluering blir gjennomført i alle avdelinger, samt at tiltak og faktorer følges opp.

4.5 Avvik

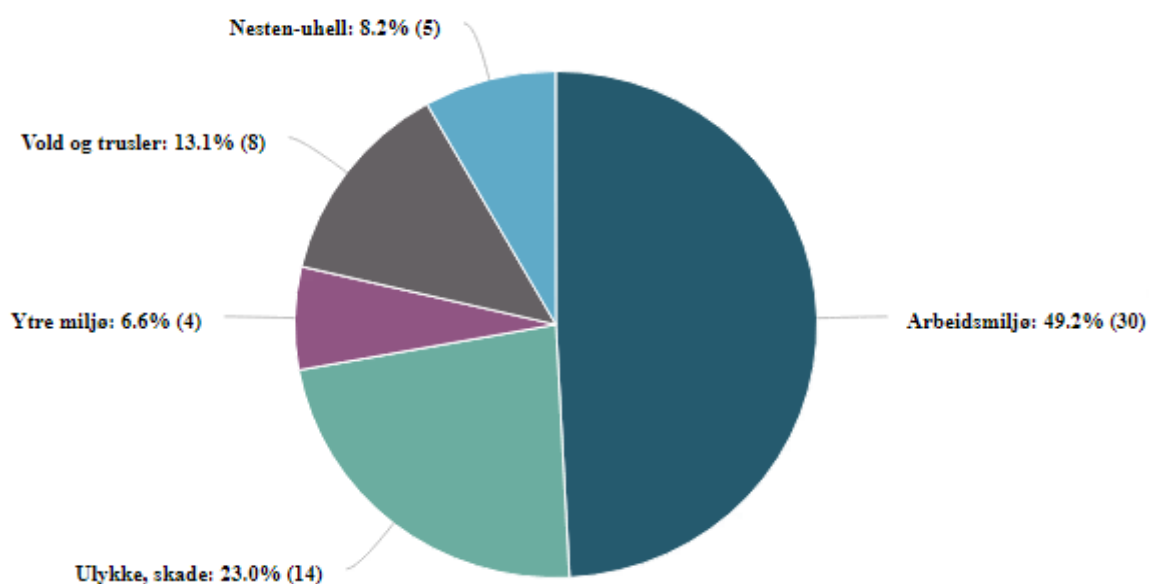
I 2022 er det totalt meldt 202 avvik i Os kommune. 191 av disse er lukket og 11 er fortsatt under behandling. Et avvik meldes fra en arbeidstaker til nærmeste leder. Leder skal behandle og kommentere avviket og foreslå tiltak for å unngå at dette skjer igjen. Meldte avvik er fordelt slik:



De 202 meldte avvikene fordeler seg på følgende kategorier:

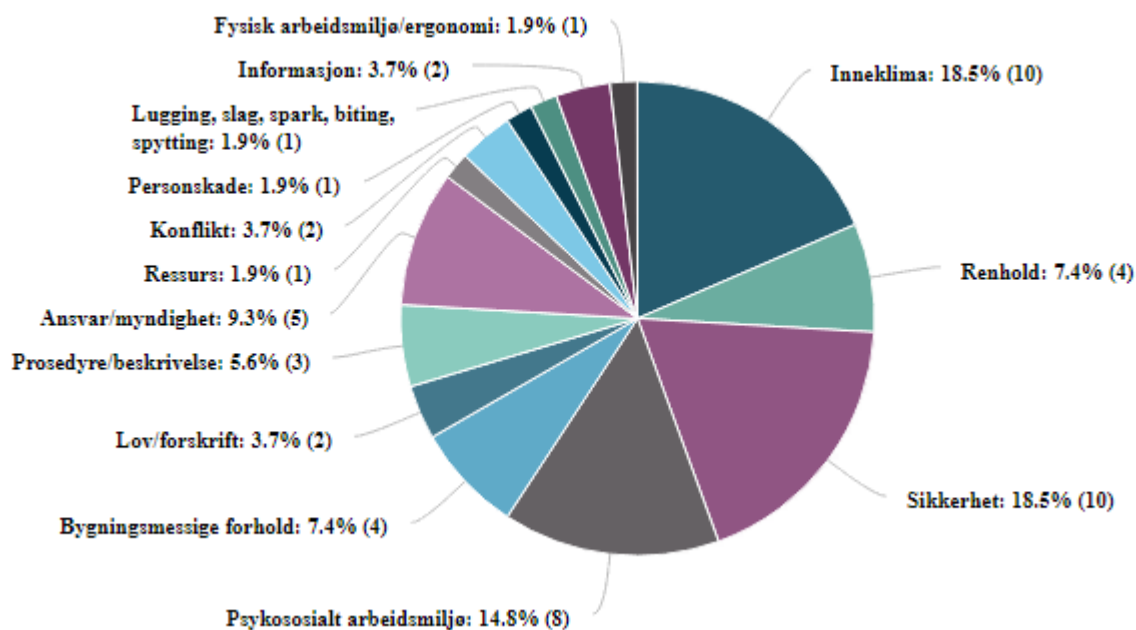
	2021 %	2022 %
HMS	26,1	22,7
Organisasjon	22,8	22,7 %
Tjeneste/bruker	48,4	53,7
GDPR	2,7	0,8

Det ble i 2022 meldt 55 HMS avvik. De fordeler seg slik:



I 2021 var 21,8 % av HMS avvikene i kategorien vold og trusler. I 2022 er denne kategorien redusert til 13,1 %. Os kommune gjennomførte i 2022 en kursrekke med BHT og andre kommuner med temaet vold og trusler.

49 % av HMS avvikene går på kategorien arbeidsmiljø og er fordelt på følgende underkategorier:



4.6 Sykefravær

Virksomhetene har i 2022 jobbet målrettet for å følge opp og forebygge sykefravær, tross en del ekstra utfordringer også i år med Covid-19. De sykemeldte får en individuell og systematisk oppfølging. I denne prosessen er NAV Arbeidslivssenter og BHT Bedriftshelsetjenesten viktige samarbeidspartnere.

Totalt sykefravær i perioden 2014-2022									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt sykefravær i %	7,3 %	6,8 %	6,5 %	6,1 %	6,9 %	6,6 %	6,5	8,9 %	7,6%

Arbeidsmiljøutvalgets (AMUs) målsetning om et totalt sykefravær på 6 % ble ikke nådd, men vi ser en positiv utvikling der det totale sykefraværet i 2022 er nede i 7,6%. Spesielt gledelig er det at kommunens største avdeling; avlastningstjenesten, i 2022 klarte å komme seg ned på et totalt sykefravær på 7%, noe som er forholdsvis lavt i en 24/7 tjeneste.

Det totale sykefraværet i 2022 var på 7,6%. Av dette utgjør 2 % egenmeldt fravær. Hvis vi sammenligner tallene fra 2021 med tallene i 2022 ser vi at det legemeldte langtidsfraværet er redusert fra 7,4% til 5,6%.

Det jobbes kontinuerlig med å bedre arbeidsmiljøet og redusere sykefraværet blant kommunens ansatte i henhold til avtalen om inkluderende arbeidsliv. Vi vet at godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid forebygger sykefravær og tidlig frafall fra arbeidslivet. Det jobbes for å få en kultur hvor leder og ansatt snakker sammen om hva som skal til for å unngå fravær. Hvis sykefravær ikke kan unngås, er det lagt opp til at det skal være tidlig og tett dialog mellom leder og ansatt for å avklare funksjonsevnen, og vurdere tilretteleggingsbehov slik at sykefravær kan bli så kortvarig som mulig.

5. Etisk standard i Os kommune

5.1. Kommunens arbeid med etikk

Kommunens etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte. De etiske retningslinjene skal medvirke til at alle kan utføre vervene og arbeidsoppgavene sine på en etisk forsvarlig og god måte. Etikk er en systematisk vurdering på hva som er rett og galt.

Os kommune har et overordnet arbeidsreglement som omfatter etiske regler; registrert i Compilo. Sitat:

- ✓ Ansatte og folkevalgte skal møte innbyggerne og brukerne med respekt.
- ✓ Alle skal være seg bevisst at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen.
- ✓ Kommunens ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler.
- ✓ De skal heller ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler eller andre eiendeler.
- ✓ Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Os kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler.

I tillegg har Os kommune utarbeidet egne etiske regler i de store virksomhetene som Oppvekst og Helse og omsorg.

Etiske regler er en integrert del av rutinene for intern kontroll. Alle ledere med personalansvar skal gå gjennom temaet etikk med nye ansatte og i personalmøter med jevne mellomrom.

6. Likestilling og mangfold i Os kommune

Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i 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

6.1 Kjønnbalansen

Os kommune hadde pr 31.12.2022 totalt 264 ansatte, fordelt på 58 menn og 206 kvinner. Det er en klar overvekt av kvinner innen de tradisjonelle kvinneyrkene i skole, barnehage, helse og omsorg. Andelen menn er i overvekt innen virksomhet kommunalteknikk og da spesielt i avd. drift.

Politisk likestilling:

Pr. 31.12.22	Kvinner	Menn
Kommunestyret	7	8
Formannskap	2	3
Kontrollutvalg	3	3
Eldrerådet	3	2
Råd for likestilling for funksjonshemmede	3	2
Ungdomsrådet	4	2

Os kommune har kvinnelig ordfører og mannlig varaordfører.

Ansatte:

Kjønnbalanse i Os kommune pr. 31.12.2022	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt antall årsverk faste ansatte	182,8	179,1	193,7	202,5	212,6
Totalt antall årsverk – midlertidige og faste			204,5	211,5	216,6
Antall ansatte	244	239	254	254	264
Antall kvinner	190	182	198	200	206
% andel kvinner	77,87%	76,47 %	77,95 %	78,74 %	78,03%
Antall menn	54	56	56	54	58
% andel menn	22,13%	23,53 %	22,05 %	21,26 %	21,97%
Antall kvinner ledende stillinger, inkl. k-dir	-	-	13	13	11
% andel kvinner i ledende stillinger, inkl. k-dir	-	-	61,90 %	61,90 %	57,9%
Antall menn i ledende stillinger	-	-	8	8	8
% andel menn i ledende stillinger	-	-	33,10 %	38,10 %	42,1%
Antall lærlinger – kvinner	5	5	1	2	1
Antall lærlinger - menn	2	3	2	2	2

Os kommune ser at det ligger stor utfordring i å rekruttere kvalifiserte menn til helse og omsorgsykker, samt til arbeid i skole og barnehager. Videre er det også en utfordring og rekruttere tilsvarende med kvinner til de mer tekniske mannsdominerte yrkene.

Andel ansatte i % på ledernivå pr. 31.12.2022		
	Kvinner	Menn
Totalt	57,9%	42,1%
Kommunedirektør	100,0%	0,0
Kommunedirektørens stab	60%	40%
Virksomhetsledere	50%	50%
Avdelingsledere	55,6%	44,4%

Fordelingen av kvinnelige og mannlige ledere har vært stabil de siste årene. Totalt på ledernivå er kjønnsbalansen redusert fra 61,9% kvinner i 2021 til 57,9% kvinner i 2022. Årsaken er en reduksjon av 2 ledere pr. 31.12.22. Stillingen som avdelingsleder Helse ble inndratt og lagt inn under virksomhetsleder, videre ble stillingen som leder servicetorg slått sammen med digitalisering. Antall stabsleder ble dermed redusert med en og det samme ble antall avdelingsledere.

6.2 Heltidskultur

Vi har forpliktet oss til heltidskulturarbeidet gjennom både det lokale og sentrale partssamarbeidet. Med heltid menes i utgangspunktet hele stillinger (hundre prosent), men erfaringsmessig er det en kjensgjerning at ikke alle ansatte ønsker å gå i 100% stilling. Os kommune har en målsetting om at flest mulig av våre faste ansatte skal kunne tilbys fulle stillinger og det skal jobbes aktivt for at faste ansatte ikke har ufrivillig deltid.

Fordeling heltid/deltid pr. 31.12.2022	2018	2019	2020	2021	2022
Antall deltidsstillinger	-	122	135	112	120
Antall ansatte i faste deltidsstillinger	-	97	104	97	100
Antall kvinner i faste deltidsstillinger	-	78	84	76	78
% andel kvinner i faste deltidsstillinger	-	80,4 %	80,7 %	78,4 %	78%
Antall menn i faste deltidsstillinger	-	19	20	21	22
% andel menn i faste deltidsstillinger	-	19,6 %	19,3 %	21,6 %	22%

Os kommune har egne retningslinjer for å redusere bruken av uønsket deltid. Disse brukes sammen med ansettelsesreglementet. Ved ledighet i stillinger prioriteres det å øke stillingsprosenten til deltidsansatte i tilsvarende stillinger, så langt det er mulig for virksomheten. En forutsetning er selvsagt at den ansatte er kvalifisert for stillingen. Heltidskultur er i fokus og det jobbes aktivt med at flest mulig stillinger lyses ut som 100 % stillinger og ikke som deltid.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt har arbeidet med å ferdigstille nye retningslinjer for heltidskultur som er planlagt vedtatt i 2023.

Det ble gjennomført en kartlegging av heltidskultur i 2021, og neste kartlegging er planlagt i 2023. Svarprosenten på undersøkelsen i 2021 var på 28% og det var bare 5% av de som svarte som ønsket seg økt stillingsprosent. I denne undersøkelsen ble det kartlagt hvilke endringer de ansatte var villige til å gjøre for å kunne få en heltidsstilling og hva som var grunnen for at noen ansatte gikk i redusert stillinger. Det viste seg at ønsket først og fremst var færre helgevakter og evt. lengre vakter for de som arbeidet turnus, samt at årsaken til de som gikk redusert ofte var familiesituasjon og stor belastning.

6.3 Midlertidige stillinger

Av 264 hoder er det 21 ansatte som ikke har en eller annen fast stillingsprosent i bunn, dette er en reduksjon i antall midlertidige ansatte med 3 personer fra 2021. Hovedårsaken til disse midlertidige stillingene er ledighet i vikariater.

Midlertidig ansatte pr. 31.12.2022	2018	2019	2020	2021	2022
Antall midlertidig ansatte	-	-	30	24	21
Andel midlertidig ansatte kvinner	-	-	22	20	16
Andel midlertidig ansatte menn	-	-	8	4	5

Tabellen under viser gjennomsnittlige stillingsstørrelse for Os kommune i perioden 2015 til og med 2022 for de som har faste ansettelsesforhold. Som vi ser er den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen i Os kommune for de som har en fast stilling på 80,54 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i % for de med fast stilling pr. 31.12.2022.								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kvinner	72,42	71,94	75,29	76,87	76,23	76,77	79,6	81,18
Menn	64,89	67,37	64,84	68,07	71,41	74,45	80,17	78,24
Totalt i org.	71,02	71,06	73,18	74,92	75,09	76,26	79,72	80,54

I 2022 var det 78 kvinner og 22 menn som hadde faste deltidsstillinger i varierende grad, mot 76 kvinner og 21 menn i 2021. Det vil si at en økning i antall deltidsstillinger på 3 personer. Totalt gikk 38,2 % av våre faste ansatte i deltidsstillinger i 2022

Deltidsstillinger i Os kommune pr. 31.12.2022						
	Kvinner	Mann	Totalt	Kvinner % (av 206)	Menn %	Samlet %
Antall personer som går i deltidsstilling (faste + vikariater)	98	22	120	47,6%	37,9%	45,5%
Antall personer som har fast deltidsstilling	78	22	100	37,9%	38,9 %	38,2 %

I tabellen over ser vi at 47,6% av de 206 kvinnene, faste og midlertidige, som jobber i kommunen jobber deltid, men kun 37,9% av de 58 mennene.

Vi ser også at det er en del frivillig deltid blant deltidsstillingene, særlig hos kvinnene. Det vil si at det er ansatte som i utgangspunktet har en fast 100 % stilling som har søkt seg ned i stillingsstørrelse.

Det er 16 kvinner og 1 mann som ikke går i sin ordinære faste stilling, men har søkt seg ned i stillingsprosent i varierende grad.

Ansatte som går i redusert stilling pr. 31.12.2022	
Kvinner	16
Menn	1
Totalt	17

6.4 Rekruttering

I 2022 lyste vi ut 58 stillinger. 6 av disse stillingen har vært etter tilkallingsvikarer, åpne søknader og sommerjobb for ungdom. Ca. 67 % av stillingene vi lyste ut var heltidsstillinger og resterende var deltidstillinger med en gjennomsnittlig stillingsprosent på ca 65%.

Prosjektet sommerjobb for ungdom ble også i 2022 gjennomført som planlagt. 9 ungdommer fikk tilbud om 3 ukers sommerjobb innen forskjellige virksomheter Sommerjobb for ungdom er en fin rekrutteringsarena der virksomhetene får vist seg frem. Spesielt virksomhet helse og omsorg har gjennom årenes løp lyktes med å rekruttere via sommerjobb for ungdom til ordinære helgestillinger, vikariater og sommerjobber.

6.5 Foreldrefravær

Os kommune er som sagt tidligere en typisk kvinnearbeidsplass, noe som også viser seg på foreldrefraværet.

I perioden 01.01.22 -31.12.22 var 4 ansatte ute i fødsels-/foreldrepermisjon grunnet fødsel. Til sammen ble det tatt ut 26 uker med foreldrepermisjon. Dette er en nedgang på 168 uker siden i 2021.

Antall uker i snitt fordelt på kjønn ser slik ut:

Antall uker foreldrepermisjon	2018	2019	2020	2021	2022
Antall uker foreldreperm. kvinner tok ut i snitt	-	-	22,8	18,3	6,5
Antall uker foreldreperm. menn tok ut i snitt	-	-	6,3	14,5	-

Fordelingen mellom antall dager kvinner og menn som tok ut som egenmeldt fravær grunnet sykt barn i løpet av 2022 var i snitt forholdsvis lik.

Totale egenmeldte fravær grunnet barn syk (barn under 12 år) var i 2022 på 170 dager. Av disse 170 dagene var det 30 kvinner som totalt tok ut 147 dager, noe som tilsvarer et gjennomsnittlig fravær på 4,9 dager pr. kvinne. Videre var det 10 menn som totalt tok ut 23 dager, som tilsvarer et gjennomsnittlig fravær på 2,3 dager pr mann.

6.6 Likelønn

Os kommune er pålagt å gjennomføre en lønnskartlegging annet hvert år, noe som ble gjennomført i 2022.

I kommunal sektor innplasseres stillinger i 3 forskjellige kapiteler:

- Kap. 3: Her ligger kommunedirektør, virksomhetsledere, stabsledere og avdelingsledere.
- Kap. 5: Her ligger akademikerne våre - det vil si leger, ingeniører og rådgiver med mastergrad.
- Kap. 4: Her ligger øvrige stillingskoder gruppert ut fra en sentralt vedtatt lønnsstige og innplassering.

Os kommune har valgt å bruke denne kapittelinnndelingen for å kunne kartlegge, samt sammenligne lønn på de ulike stillingsnivåene.

Os kommune følger KS sitt lønnsregulativ i kapittel 4. Avlønnningen i dette kapittelet baserer seg på grunnlønn etter stillingskode/lønnsramme og ansiennitet. Det er derfor ingen forskjell mellom kvinner og menn med samme stillingskode i dette kapittelet.

Lønnsstigen i kapittel 4 blir forhandlet sentralt av KS og arbeidstakerorganisasjonene.

Ca. annet hvert år blir det sentralt bestemt at det skal avsettes en pott til lokale lønnsforhandlinger i tillegg til det sentrale resultatet. I 2021 var den lokale potten på 1 % av lønnsmassen i kommunen. Denne potten fordeles på ansatte i kapittel 4 etter forhandlinger med de tillitsvalgte. I 2022 ble det fra sentralt hold bestemt at det ikke skulle være lokale lønnsforhandlinger og dermed ikke avsatt noen lokal pott.

For ansatte som får sin lønn justert etter kap. 3 og kap. 5 gis det ikke lønnstillegg ved de sentrale tariffoppgjørene, kun ved årlige lokale forhandlinger. Stillingskodene i disse kapitlene baserer seg på en sterkere grad av individuell lønnsfastsetting.

Ved fastsetting av lederlønninger i kap. 3 er størrelse på virksomhetene og ansvarsforhold som er retningsgivende for lønnen.

I kapittel 5 er det ikke samme automatiske sammenheng mellom stillingskode, utdanningsnivå, ansiennitet og lønn som det er for de fleste ansatte i kapittel 4. Forskjellen i lønn mellom kvinner og menn er størst i HTA. kap. 5. I denne gruppa er fastlegene sin kommunale stilling plasser, noe som medfører at kvinnenens snittlønn ligger ca. 300.000,- over snittlønnen til mennene i samme kapittel.

I kommunens lønnspolitiske retningslinjer står det at "lønnsnivået for kvinnedominerte stillingskategorier skal være like høyt som for tilsvarende mannsdominerte".

Dette jobbes det aktivt med og det sees på ved lokale lønnsforhandlinger i alle kapitler.

Som vi kan lese ut fra tabellen under er kvinner lønnsledende i alle kapitler unntatt ett og det er i kap. 3, her ligger kvinnene på 99% andel av menns lønn. Snittlønnen for kvinner i kap. 3 ligger i underkant av 10.000,- under mennenes lønn i samme kapittel.

I tabellen under har vi valgt å dele opp kap. 4 ut fra hvordan stillingene er innplassert i den sentrale lønnsstigen. Lønnsstigen går fra 0 til 16 års ansiennitet, og lønnen avhenger av hvor mange år lønnsansiennitet den enkelte har. Det at spennet kan være så stor ifht ansiennitet fra en ansatt til en annen er med på å vanskeliggjør lønnsammenligningen mellom kvinner og menn i dette kapittelet.

Vi har valgt å ikke publisere resultatet i grupper med mindre enn 5 ansatte.

Kvinner andel av menns lønn i % pr 31.12.22	Kvinner
Kap. 3	99 %
Kap. 5	146 %
Kap. 4 :	
Gruppe – ufaglærte	100%
Gruppe – fagarbeidere	101%
Gruppe – stillinger med krav om fagbrev og 1 år fagskoleutdanning	-
Gruppe – Lærer og 3 - årig universitet/høgskoleutdanning	103%
Gruppe – Adjunkt og 4 - årig universitet/høgskoleutdanning	108%

Gruppe – Adjunkt med tillegg 5 - årig universitet/høgskoleutdanning	101%
Gruppe – Lektor og stilling med krav mastergrad	-
Gruppe – Lektor med tilleggsutdanning	-
Totalt	110%

6.7 Handlingsplan for likestilling

Os Kommune har en handlingsplan for likestilling. Denne ligger til grunn for arbeidet som blir gjort i hele organisasjonen på dette området. Handlingsplanen er vedtatt i administrasjonsutvalget. Administrasjonsutvalget består av representanter fra politikerne, tillitsvalgte og arbeidsgiver.

6.8 Livsfasepolitikk og seniortiltak

Utøvelse av arbeidsgiverrollen i Os kommune skal være preget av et livsfaseperspektiv. Vi prøver så langt arbeidssituasjonen tillater det, å finne gode løsninger som legger til rette for den livssituasjon de ansatte er i. Målsetningen er at en skal ha mulighet til å mestre jobben ved tilpassede, planmessige og forberedende tiltak i hele yrkesløpet. Vårt permisjonsreglement bidrar til gode velferdsordninger gjennom de ulike livsfaser.

Å beholde seniorer i jobb lengst mulig er viktig for Os kommune. Kommunen har derfor egne retningslinjer for seniortiltak som er vedtatt i administrasjonsutvalget.

Seniorer representerer erfaring, kompetanse og ofte trygghet, som det er viktig for kommunen å beholde og videreføre til yngre arbeidstakere. Kommunen er av den oppfatning at de viktigste seniortiltakene handler om god tilrettelegging, utviklende arbeidsoppgaver og et helsefremmende miljø. Alle arbeidstakere over 60 år har rett på 6 virkedager ekstraferie etter ferieloven, det vil si at arbeidstakere over 60 år har en lov- og avtalefestet rett på til sammen 6 uker ferie.

Kommunen har i tillegg en ordning med at faste arbeidstakere fra fylte 62 år, med minst 90 % stilling kan få en reduksjon i den ukentlige arbeidstiden. Den ukentlige arbeidstiden settes da til 34 timer (32 timer i turnus) og gjelder både undervisningspersonalet, samt andre ansatte. Denne arbeidstidsreduksjonen kan ikke kombineres med delvis AFP eller delvis uførepensjon. Ved utgangen av 2022 var det 28 personer som var født i 1960 eller tidligere, men kun 16 personer kunne benytte seg av ordningen grunnet alder og ansettelsesprosent.

6.9 Etnisitet og nedsatt funksjonsevne

Offentlige myndigheter 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, religion og livssyn.

Gjennom IA-arbeid arbeides det aktivt og systematisk med å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Denne tilretteleggingen gjøres ofte i tett samarbeid med NAV.

Kommunen har utarbeidet kriterier for arbeidsutprøving for ansatte utenfor kommunen og vi er åpne for å bidra med arbeidsutprøving for andre grupper, noe som også blir gjort i samarbeid med NAV.

Alle søkergrupper til ulike stillinger blir vurdert uavhengig av etnisitet og andre forhold. Det er de krav stillingen setter som er avgjørende.

Os kommune jobber for at alle personer som er eller blir tilsatt i kommunen skal ha like arbeidsvilkår og ikke forskjellsbehandles på bakgrunn av verken funksjonsevne, kjønn, religion, legning eller etnisk tilhørighet.

Det er pr. i dag ingen konkrete prosjekter i kommunen med formål om å få mer likevekt av menn og kvinner, rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse eller å rekruttere personer med annen etnisk bakgrunn. I kommunes tilsetningsreglementet står det at det også skal vurderes om deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til stillinger som blir utlyst, samt at arbeidsgiver ved utlysning av stillinger skal vurdere om det er ansatte som av helsemessige årsaker har behov for omplassering/midlertidig tilsetting.

Når det gjelder selve annonseringen skal det også gå fram i måten vi annonserer på at vi oppfordrer alle kvalifiserte personer til å søke jobb hos oss uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming og etnisk eller nasjonal bakgrunn. Vi bør midlertid bli flinkere til å markedsføre stillinger der disse er spesielt egnet for personer med ulike funksjonshemminger eller med en annen etnisk bakgrunn.

Kommunen har utarbeidet retningslinjer både ift. konflikthåndtering, varsling, og for å motvirke seksuell trakassering. Også avvikshåndteringssystemet i kvalitetssystemet Compilo vil kunne være med å avdekke brudd på likestilling- eller diskrimineringsloven. I tillegg vil livsfasepolitikken kunne brukes for å tilrettelegge for de ansatte i de ulike livssituasjonene.

6.10 Hvordan kommunen arbeider med å fremme likestilling

Kommunen skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Dette skal gjøres gjennom kommunens daglige drift og HMS-arbeid. Det skal iverksettes tiltak og jobbes forebyggende for økt likestilling.

De ulike diskrimineringsgrunnlagene kommunen skal jobbe med er blant annet kjønn, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og sammensatt diskriminering.

Vurdering av risiko for diskriminering gjøres løpende gjennom året på følgende områder:

- Ved rekruttering og forfremmelse
- Ved fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår
- Kombinasjon av arbeid og familieliv
- Ved tilrettelegging
- Ved utvikling og opplæring

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte.