

Årsmelding 2023 Os kommune



Kommunedirektøren har ordet

Kommunedirektørens oppsummering

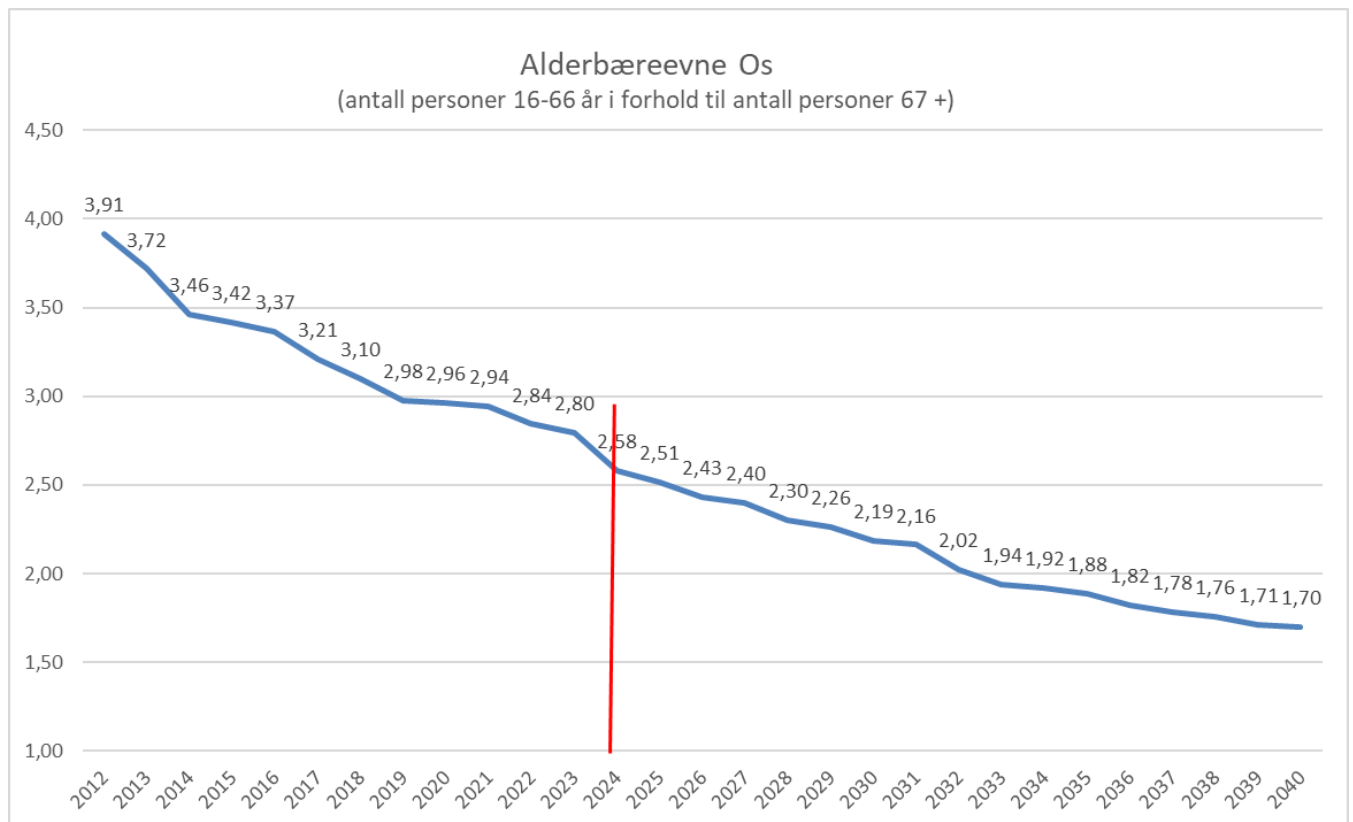
Os kommune har levert gode tjenester til innbyggerne også i 2023.

Vi vet med sikkerhet at innbyggerne trenger gode oppvekstvilkår, helse og omsorg i overskuelig framtid og at kommunen primære mål er å yte gode tjenester /yte omsorg fra vugge til grav.

Hovedutfordringer framover kan oppsummeres med

1. Tilpasninger til endringer i befolkningssammensetningen
2. Forventa nedgang i økonomien
3. Framtidig rekruttering
4. Nærvær, sykefravær og innleie vikarer.
5. Økende risiko for uønska hendelser

Aldersbæreevnen forteller oss om antall yrkesaktive pr pensjonist. Den er sterkt synkende og det viser utfordringsbildet for fremtiden. Antall eldre over 80 år og eldre blir langt flere. Dette forteller oss at i framtiden skal færre arbeidstakere forsørge flere pensjonister.



Økonomi

Os kommune har hatt en sterk negativ utvikling med tanke på økonomi i 2023. Os kommune har brukt 27,2 millioner fra disposisjonsfondet for å få regnskapet i balanse. Dette er en situasjon som ikke kan fortsette. Det betyr blant annet at tjenestetilbudet og nivået på tjenestene må gjennomgås på nytt og tilpasses økonomien. Videre må lovpålagte tjenester gå foran ikke lovpålagte tjenester. Merforbruket i Os kommune skyldes flere forhold og kan oppsummeres slik:

- Økte lønnskostnader, prisvekst, økte rentekostnader, økt sykefravær og vikarinneleie.
- Budsjett 2023 var på kr 164.019 millioner for virksomhetene. Dette er 1,5 millioner mindre enn det virksomhetene brukte; jamfør regnskapet for 2022. Budsjettet var dermed for optimistisk med tanke på lønnsvekst og prisvekst i 2023 og aktivitetsnivået/ tjenestetilbudet var for høyt i forhold til driftsramma.

Os kommune har hatt et høyt sykefravær på flere avdelinger og det betyr at sykefravær og innleie av vikar er utslagsgivende på årets resultat. Det må derfor settes inn mange tiltak for å øke nærværet i 2024.

Kommunestyret har også gitt kommunedirektør og politisk ledelse i oppgave å se på andre inntektskilder til Os kommune; og dette blir fulgt opp i 2024.

Tjenester

Os kommune har 50 ulike yrkesgrupper og 207,6 årsverk i faste årsverk.

Os kommune er rigget for å levere gode tjenester hele året .

Helse og omsorg

Os kommune er på topp på kommunebarometeret når det gjelder helse og omsorg. Dette betyr

- Andelen av ansatte med fagutdanning er 90 prosent. Landsgjennomsnittet er 79 prosent.
- Andel plasser i skjermet enhet, målt mot beboere på sykehjem over 80 år, er 139. Landsgjennomsnittet er 50 prosent.
- Antall døgn på sykehus for utskrivningsklare pasienter per 10 000 innbyggere er 16. Landsgjennomsnittet er 127.
- Andelen som fullt ut får dekket opplevd behov for bistand til å delta i arbeid og studier, er 100 prosent. Landsgjennomsnittet er 79 prosent.

Helse og omsorg rommer folk i alle aldre og vi gir spesialiserte og individretta tjenester og ofte til en høy kostnad med mange ansatte pr bruker. Mye er også hendelsestyrt og situasjoner som kommunen ikke rår med. Dette gjelder for eksempel når utsatte barn og unge får behov for akutt plassering/fosterhjem og det er behov for skjerma enheter for eldre.

Os kommune skiller seg ut sml med mange andre kommuner i Innlandet ved at vi har en stor andel med ressurskrevende brukere. Os kommune selger tjenester for å drifte barnebolig på Røros med ca 17 årsverk.

Utfordringsbildet som tegnes for helse og omsorg er:

- Økende antall eldre
- Oppfølging barn og unges helse
- Ressurskrevende brukere med salg av tjenester

Årsmelding 2023

- Helsepersonell mangel og utfordringer med rekruttering, sykefravær
- Oppdatere planer til strategisk planer som står seg godt over tid

I 2024 skal det jobbes fram tildelingskriterier for å fastsette hvilke rettigheter brukerne har til hvilken pris. Videre må samarbeidsavtalen om ressurskrevende brukere reforhandles.

I 2023 startet bygging av nytt helsehus som har en kostnadsramme på 33 millioner. Dette betyr at fysioterapi, helsestasjon, rus og psykiatri og legekantoret samles under et tak.

Oppvekst

Os kommune samlet alle elevene ved Os skole høsten 2023 etter en omfattende politisk og administrativ prosess. Bakgrunnen er nedgangen i antall elever og kommune-økonomi. Elevtallet er endret fra 294 elever i 2009 til ca 150 i dag. Endringen i skolestruktur og innsparingen her er ikke nok til å dekke opp kostnadsveksten som har skjedd innen helse og omsorg.

Det har vært arbeidet mye med ny skole/ ombygging av skole i 2023 etter kommunestyrets vedtak 26.januar og 21.september 2023. Det er satt flere mål for nybygg /ombygging av skole; blant annet er et mål å oppnå et areal- og energieffektivt bygg med lokaler som skaper trivsel og lærelyst. Kommunestyrets vedtak legger til grunn at politisk byggekomite skal kvalitetssikre anbudsgrunnlaget og at kommunestyret gjør endelig vedtak om bygging når anbudspriser foreligger.

Fødselstallene har gått opp i 2022 og 2023 og dette er positivt. Os kommunestyre har vedtatt å bygge en 5. avdeling ved Os barnehage. I tillegg skal det opprettes en midlertidig avdeling i Dalsbygda. Avdelingen i Tufsingdalen skal legges ned som følge av for å få barn østover i kommunen til å opprettholde barnehagetilbud

Teknisk

Teknisk har i 2023 hatt fokus på drift og vedlikehold av bygg og det er jobbet en god del med energieffektivisering i bygg. Vedlikehold nå, sparer oss for kostnader i framtida.

Os kommune har en betydelig eiendomsmasse med 93 ulike objekter som totalt omfatter 28 379 m². Forsikringssummen utgjør 591 millioner. Det har vært jobbet med energitiltak, salg av eiendommer og nybygg /ombygging skole for å redusere antall kvadratmeter og redusere FDV kostnader.

Et helt sentralt tiltak vil være å avhende noen av byggene. Vi bør derfor ha fokus på avhending av kommunale bygg som ikke er i bruk, også i 2024.

Samfunnsutvikling

Det har vært jobbet med full bredbåndsdekning og utbygging østover i kommunen i 2023. Tilgang til gode og sikre mobil og beredskapstjenester er en grunnleggende forutsetning for digitalisering i alle deler av samfunnet. Disse tjenestene har betydning for hvordan vi organiserer framtidens helsetjenester, utdanning og arbeidshverdag. Det har vært jobbet regionalt med finansieringsgrunnlaget for mobilmaster.

Rørosregionens næringshage har ansvaret for førstelinjetjenesten for Os kommune og følger opp etablerere. Os kommune er med i Visit Røros og Østerdalen. Målet her er å skape økt reiselyst til regionen og dermed verdiskapingen i regionen.

Årsmelding 2023

Os kommune gir støtte til arrangementer og sponsorstøtte. Det er gitt støtte til Femund løpet og Blæsterdagene. Vintervukku er et viktig arrangement i Os der virksomhet for kultur samarbeider med frivilligheten i kommune

Os kommunestyre har oppdatert og vedtatt flere strategiske planer og retningslinjer i 2023. Det er til eksempel kommuneplanens arealdel, klima og energiplan og retningslinjer for jord- og konsesjonsaker er oppdatert.

Os kommune har bosatt 15 personer fra Ukraina i 2023 . Det har vært mangel på boliger til å bosette flere og det jobbes for å skaffe til veie flere sentrumsnære boliger. Det jobbes på mange områder når det gjelder samfunnsutvikling

Kommunedirektøren vil med dette takke alle ansatte og ledere for å levere gode tjenester til innbyggerne i 2023. I 2024 må vi samarbeide enda tettere - politikere, administrasjon, ledelse, ansatte og tillitsvalgte slik at vi evner å levere tjenester innenfor vedtatte budsjettammer.

Økonomirapportering drift

Totaloversikt økonomi

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev.bud. 2023	Regnskap 2023	Avvik i kr	Avvik i %
Avsetninger og bruk av avsetninger	0	0	0	0	0	0,0 %
Til disposisjon	0	0	0	0	0	0,0 %
Administrasjon	19 347	21 996	21 996	24 831	-2 835	-12,9 %
Oppvekst	46 157	44 165	44 165	51 241	-7 076	-16,0 %
Landbruk	1 627	1 438	1 438	1 538	-100	-6,9 %
Helse og omsorg	76 158	75 934	76 119	95 976	-19 857	-26,1 %
Kultur	2 997	3 186	3 186	2 967	219	6,9 %
Kommunalteknikk	18 097	17 300	17 115	22 588	-5 473	-32,0 %
Sentrale fellesposter	-164 383	-164 019	-164 019	-199 141	35 122	21,4 %
Sum disponering	0	0	0	0	0	0,0 %
Merforbruk -/mindreforbruk +	0	0	0	0	0	0,0 %

2023 var et krevende år for Os kommune. Til dels høyt sykefravær på enkelte avdelinger som igjen medførte økt bruk av vikarbyrå og overtid.

Reguleringspremie fra KLP var også en av kostnadsdriverne for avdelingene. Riktignok ble det tatt inn mer hva gjelder premieavvik som oppveier totalt, men selve effekten vil komme til syne på avdelingene. Dette er da også en av hovedårsakene til de store avvikene og er også synlig på rammeområdet sentrale fellesposter.

Årsmelding 2023

Os kommune har hatt en svært negativ økonomisk utvikling i 2023. I 2023 brukte Os kommune 27, 2 millioner fra disposisjonsfondet for å få regnskapet i balanse. Det var budsjettet med bruk av 6,4 millioner. Dette kan ikke fortsette og situasjonen betyr at tjenestetilbudet og nivået på tjenestene må gjennomgås på nytt og tilpasses økonomien. Merforbruket skyldes flere forhold og kan oppsummeres slik:

- Økte lønnskostnader, økte rentekostnader, økt sykefravær og vikarinneleie
- Budsjett 2023 var på kr 164.019 millioner for virksomhetene. Dette er 1, 5 millioner mindre enn det virksomhetene brukte med tanke på regnskapet for 2022. Budsjettet var dermed for optimistisk med tanke på lønnsvekst og prisvekst i 2023 og aktivitetsnivået/ tjenestetilbudet var for høyt i forhold til driftsramma.
- 2,4 millioner - økte kostnader for lisenser
- 3 millioner - økte kostnader for renter og avdrag
- 1, 4 millioner - merforbruk barnehage grunnet sykefravær og lønnsoppgjør
- 2,5 millioner merforbruk skole og kulturskole grunnet sykefravær og lønnsoppgjør
- 19,8 millioner - merforbruk helse og omsorg
 - 2, 5 millioner merforbruk permisjoner, inneleie lege , interkommunal legevakt
 - 4,3 millioner merforbruk avlastning - sykefravær og inneleie vikar. 2 millioner skyldes ekstra kostnad fra 2022
 - 5 millioner Verjåtunet - sykefravær og inneleie vikarer
 - 1,5 millioner - økte kostnader til barneverns plasseringer
 - 1 millioner - hjemmetjenesten
 - Resterende er lønnsøkninger
- 4,6 millioner merforbruk kommunalteknikk - økte eksisterende til bygg, merkostnad interkommunalt brannberedskap , selvkost

Årsregnskap

Investeringsoversikt:

Årsmelding 2023

	Note	Regnskap 2023	Rev. budsjett 2023	Oppr. budsjett 2023	Regnskap 2022
Digitalisering		1 633 399	3 125 000	3 125 000	332 579
Velferdsteknologi innen omsorgstjenesten		161 944	375 000	375 000	730 738
Helseplattformen		640 701	1 400 000	1 400 000	7 145 174
Div investeringer, oppgr. VA		273 800	8 000 000	8 000 000	299 482
Energisparende tiltak		1 257 802	2 500 000	2 500 000	1 707 665
Solcelle Oshallen og samfunnshus		2 106 726	3 750 000	3 750 000	33 750
Forprosjekt framtidens skolebygg		4 529 675	4 375 000	1 250 000	579 596
Nye omsorgsboliger		8 023	0	0	0
Oppgradering kommunale veier		317 278	1 000 000	1 000 000	0
Helsehus		19 292 791	41 250 000	41 250 000	630 256
Kjøp av eiendom		3 105 585	0	0	75 000
Nødstrøm Verjåtunet		9 038	875 000	875 000	0
Låsesystemer		492 110	688 000	688 000	0
Stall og fjøs Oddentunet		235 026	7 000 000	7 000 000	166 573
Oppgradering rømningsveier		0	250 000	250 000	223 697
Gatebelysning, ledlys		229 890	250 000	250 000	494 973
Verksted i lagerhallen Kopparleden		397 744	250 000	250 000	420 564
Påbygg grønne Rytroa		92 509	125 000	3 750 000	452 556
Omsorgsboliger Nørnesjordet 6-16		4 187 314	17 500 000	17 500 000	497 217
Omsorgsboliger Søstergata 8		0	0	0	6 172 665
Vaskesentraler kommunale bygg		160 247	375 000	375 000	0
Messebygget		458 550	4 000 000	4 000 000	0
Forprosjekt omgjøring til forsterka enhet		0	375 000	375 000	0
Enova prosjekter		102 892	4 029 000	0	652 497
Prosjekt mangler		338 959	0	0	1 694 560
Investeringer i varige driftsmidler		40 032 001	101 492 000	97 963 000	22 309 540
	Note	Regnskap 2023	Rev. budsjett 2023	Oppr. budsjett 2023	Regnskap 2022
Investeringsmidler Fellesrådet		550 000	550 000	550 000	600 000
Velferdsteknologi innenfor omsorgstjenesten		0	0	0	62 125
Helseplattformen		0	0	0	21 405
Tilskudd til andres investeringer		550 000	550 000	550 000	683 530
	Note	Regnskap 2023	Rev. budsjett 2023	Oppr. budsjett 2023	Regnskap 2022
KLP egenkapitalinnskudd		640 798	600 000	600 000	577 371
Kjøp og salg av aksjer		27 600	0	0	13 011
Investeringer i aksjer og andeler i selska		668 398	600 000	600 000	590 382

Os kommune har investert betydelig i 2023. Det er i hovedsak to investeringer som har hatt hovedfokus. Dette er helsehuset og Nørnesjordet 6-16.

Disse investeringene ble ikke avsluttet i 2023 og er derfor videreført i 2024. Det er også investert i et nytt saksbehandlingssystem i 2023. Dette forventes å ha en positiv innvirkning på organisasjonen med tanke på tidsbruk og lisenskost. I 2023 innførte Os kommune Framsikt som løsning for økonomiplan, årsbudsjett og rapportering. Framsikt vil forenkle arbeidsprosessene for Os kommune og vil ha en forventet gevinst med tanke på spart tid.

Personal og organisasjon

Likestilling

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.

Kjønnsbalansen

Os kommune hadde pr 31.12.2023 totalt 256 ansatte, fordelt på 61 menn og 195 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

Årsmelding 2023

Kjønnsbalanse i Os kommune pr. 31.12.2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antall årsverk faste ansatte	182,81	179,1	193,69	202,5	212,6	207,61
Antall årsverk - midlertidige og faste (st%)			204,54	211,47	216,63	211,12
Antall ansatte	244	239	254	254	264	256
Antall kvinner	190	182	198	200	206	195
% andel kvinner	77,87 %	76,47 %	77,95 %	78,74 %	78,03 %	76,17 %
Antall menn	54	56	56	54	58	61
% andel menn	22,13 %	23,53 %	22,05 %	21,26 %	21,97 %	23,83 %
Antall kvinner ledende stillinger	-	-	13	13	11	11
% andel kvinner i ledende stillinger	-	-	61,90 %	61,90 %	57,90 %	57,90 %
Antall menn i ledende stillinger	-	-	8	8	8	8
% andel menn i ledende stillinger	-	-	38,10 %	38,10 %	42,10 %	42,10 %
Antall lærlinger – kvinner	5	5	1	2	1	2
Antall lærlinger - menn	2	3	2	2	2	1

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 teknisk mannsdominerte yrkene.

Ledernivå	Antall ansatte i % på ledernivå pr. 31.12.2023	
	Kvinner	Menn
Totalt	57,9	42,1
Kommunedirektør	100,0	0,0
Stabsledere	60,0	40,0
Virksomhetsledere	50,0	50,0
Avdelingsledere	55,6	44,4

Fordelingen av kvinnelige og mannlige ledere har vært stabil de siste årene.

Heltidskultur

I juni 2023 vedtok administrasjonsutvalget nye retningslinjer for heltidskultur i kommunen.

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.

Årsmelding 2023

Fordeling heltid/deltid pr. 31.12.2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antall deltidsstillinger	-	122	135	112	120	101
Antall ansatte i faste deltidsstillinger	-	97	104	97	100	93
Antall kvinner i faste deltidsstillinger	-	78	84	76	78	73
% andel kvinner i faste deltidsstillinger	-	80,40 %	80,70 %	78,35 %	78,00 %	78,49 %
Antall menn i faste deltidsstillinger	-	19	20	21	22	20
% andel menn i faste deltidsstillinger	-	19,60 %	19,30 %	21,65 %	22 %	21,51 %

Årsmelding 2023

Kommunen jobbes aktivt for for å redusere bruken av uønsket deltid. Retningslinjene for heltidskultur 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.

Gjennomsnittlig stillingstørrelse i % for de med fast stilling pr. 31.12.2023.							
Årstall	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Kvinner	72,42	71,94	75,29	76,87	76,23	76,77	
Menn	64,89	67,37	64,84	68,07	71,41	74,45	
Totalt i org.	71,02	71,06	73,18	74,92	75,09	76,26	

Gjennomsnittlig stillingstørrelse for faste ansatte i Os kommune pr. 31.12.2023 var på 81,1%. Kvinner i faste stillinger hadde en økning i gjennomsnittlig stillingstørrelse fra 81,18% i 2022 til 83,08%. Menn derimot hadde en reduksjon fra 78,24% stilling i snitt i 2022 til 74,75% i 2023.

I 2023 var det 73 kvinner og 20 menn som hadde faste deltidsstillinger i varierende grad, mot 78 kvinner og 22 menn i 2022. Det vil si at en reduksjon i antall deltidsstillinger på 7 personer. Totalt gikk 36,3% av våre faste ansatte i deltidsstillinger i 2023

Deltidsstillinger i Os kommune pr. 31.12.2023						
	Kvinne	Mann	Antall	Kvinner %	Menn %	Samlet
Antall deltidsstilling	80	21	101	41,03 %	34,43 %	3
Ant. Fast deltid i ans%	73	20	93	37,44 %	32,79 %	3

I tabellen over ser vi at 41,03% av de av de 195 kvinnene, faste og midlertidige, som jobber i kommunen jobber deltid, men kun 37,04% av de 61 mennene.

Vi ser også at det er en del frivillig deltid blant deltidsstillingene, særlig blant kvinnene. Det vil si at det er ansatte som i utgangspunktet har en fast 100% stilling som har søkt seg ned i stillingsstørrelse. Hos kvinnene er et 8 ansatte som går i redusert stilling, og hos mennene er det 2 stk.

Det ble gjennomført en kartlegging av heltidskultur. Svarprosenten var på 28% og det var bare 7,3% av de som svarte som ønsket seg økt stillingsprosent.

Midlertidige stillinger

Av 256 hoder er det 19 ansatte som ikke har en eller annen fast stillingsprosent i bunn, dette er en reduksjon i antall midlertidige ansatte med 2 personer fra 2022. Hovedårsaken til disse midlertidige

Midlertidig ansatte pr. 31.12.2023	2018	2019	2020	2021	
Antall midlertidig ansatte	-	-	30	24	
Andel midlertidig ansatte kvinner	-	-	22	20	
Andel midlertidig ansatte menn	-	-	8	4	

stillingene er ledighet i vikariater.

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 %.

Rekruttering

I 2023 lyste vi ut 54 stillinger. Dette inkluderer utlysning som er gjort etter tilkallingsvikarer, åpne søknader og sommerjobb for ungdom. Ca. 80% av stillingene vi lyste ut var heltidsstillinger og resterende var deltidsstillinger med en gjennomsnittlig stillingsprosent på ca 55%.

Prosjektet sommerjobb for ungdom ble også i 2023 gjennomført som planlagt. 11 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.

Foreldrefravær

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

I perioden 01.01.23 -31.12.24 var 9 ansatte ute i fødsels-/foreldrepermisjon grunnet fødsel. Til sammen ble det tatt ut 120 uker med foreldrepermisjon. I snitt tok kvinnene ut 15,05 uker, mens mennene tok ut 9,28 uker.

Fordelingen mellom antall dager kvinner og menn som tok ut som egenmeldt fravær grunnet sykt barn i løpet av 2023 var i snitt forholdsvis lik.

Totale egenmeldte fravær grunnet barn syk (barn under 12 år) var i 2023 på 154 dager.

Av disse 154 dagene var det 32 kvinner som totalt tok ut 115 dager, noe som tilsvarer et gjennomsnittlig fravær på 3,59 dager pr. kvinne. Videre var det 12 menn som totalt tok ut 37 dager, som tilsvarer et gjennomsnittlig fravær på 3,08 dager pr mann

Likelønn

Os kommune er pålagt å gjennomføre en lønnskartlegging annet hvert år, noe som ble gjennomført i 2022. Neste kartlegging blir gjennomført i 2024.

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 rådgivere med mastergrad.
- Kap. 4: Her ligger øvrige stillingskoder gruppert ut fra en sentralt vedtatt lønnsstige og innplassering.

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

Os kommune følger KS sitt lønnsregulativ i kapittel 4. Avløvningen 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 og 2023 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 lederløvninger i kap. 3 er størrelse på virksomhetene og ansvarsforhold som er retningsgivende for løvnen.

I kapittel 5 er det ikke samme automatiske sammenheng mellom stillingskode, utdanningsnivå, ansiennitet og løvnn som det er for de fleste ansatte i kapitel 4. Forskjellen i løvnn mellom kvinner og menn er størst i HTA. kap. 5. I denne gruppa er fastlegene sin kommunale stilling plasser, noe som medførte at kvinnes snittløvnn i 2022 lå ca. 300.000,- over snittløvnnen til mennene i samme kapittel.

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

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

Som vi kan lese ut fra tabellen under fra kartleggingen i 2022 er kvinner løvnnledende i alle kapitler unntatt ett og det er i kap. 3, her ligger kvinnene på 99% andel av menns løvnn. Snittløvnnen for kvinner i kap. 3 ligger i underkant av 10.000,- under mennenes løvnn i samme kapittel.

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

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

NB: Tabellen underer fra løvnnkartleggingen i 2022.

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%

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.

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 uke ekstra fri med lønn. Denne arbeidstidsreduksjonen kan ikke kombineres med delvis AFP eller delvis uførepensjon.

Ved utgangen av 2023 var det 25 personer som var født i 1960 eller tidligere, men alle kunne ikke benytte seg av ordningen ansettelseprosent eller at de har delvis AFP eller uføre.

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 tilsettingsreglementet 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 imidlertid 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.

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.

HMS

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

Arbeidsmiljøutvalget legger årlig frem en egen årsmelding for arbeidet innen helse- miljø og sikkerhet, samt utarbeider handlingsplan for HMS arbeidet.

Kommunens AMU består av representant fra arbeidsgiver, hovedtillitsvalgt, hovedverneombud. Bedriftshelsetjenesten AS deltar også i møtene med arbeidsmiljøutvalget. HMS arbeid er satt opp som faste temaer i alle AMU møter. Her blir blant annet HMS relaterte avvik og sykefravær fulgt opp.

Miljø

10- faktor medarbeiderundersøkelse

Os kommune gjennomførte medarbeiderundersøkelsen 10- faktor i november 2022. Neste undersøkelse er planlagt høsten 2024.

Medarbeiderundersøkelsen Os kommune bruker 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 se sammenhenger mellom godt medarbeiderskap, arbeidsmiljø, ledelse og nærvær.

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».

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

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.

Tilliten og legitimiteten til kommunen og omdømmet er direkte knyttet til kommunens troverdighet i forhold til verdigrunnlag og etisk korrekt handling. En god etisk standard som faktisk etterlevs er avgjørende og viktig i om at kommunen forvalter fellesskapets midler, er en viktig tjenesteleverandør til innbyggerne og en samfunnsutvikler.

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.

Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2023	2,40 %	5,92 %	8,32 %

Sykefravær

Virksomhetene har i 2023 jobbet målrettet for å følge opp og forebygge sykefravær. De sykemeldte får en individuell og systematisk oppfølging. I denne prosessen er BHT Bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter viktige samarbeidspartnere.

Totalt sykefravær i perioden 2015 - 2023									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt sykefravær i %	6,8 %	6,5 %	6,1 %	6,9 %	6,6 %	6,5	8,9 %	7,6%	8,4%

Arbeidsmiljøutvalgets (AMUs) målsetning om et totalt sykefravær på 6 % ble dessverre ikke nådd og vi ser en negativ utvikling fra i fjor.

Det totale sykefraværet i 2023 var på 8,4%. Av dette utgjør 2,1 % egenmeldt fravær. Hvis vi sammenligner tallene fra 2022 med tallene i 2023 ser vi at det legemeldte langtidsfraværet er økt fra 5,6% til 6,3%.

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. I tillegg til ivaretagelse av egne ansatte med redusert funksjon, har vi oppmerksomhet på denne gruppen også ved rekruttering.

Sykefravær per tjenesteområde

Tjenesteområde	Fravær 2023			Fravær 2022		
	Korttid i %	Langtid i %	Samlet % fravær i %	Korttid %	Langtid i %	Samlet % fravær %
Administrasjon	1,53 %	0,52 %	2,05 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Oppvekst	1,88 %	3,20 %	5,08 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Landbruk	0,96 %	0,00 %	0,96 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Helse og omsorg	2,70 %	7,27 %	9,97 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kultur	2,17 %	16,11 %	18,29 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kommunalteknikk	3,43 %	11,64 %	15,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sentrale fellesposter	2,52 %	3,17 %	5,68 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sum tjenesteområder	2,40 %	5,92 %	8,32 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Sykefravær per måned

Type	Område/enhet	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	Denne måned i fjor
Korttid	Administrasjon	4,97 %	3,52 %	2,99 %	0 %	1,14 %	0 %	0 %	0,95 %	0 %	1,94 %	0,65 %	5,26 %	0 %
Langtid	Administrasjon	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3,59 %	9,65 %	0 %
Samlet	Administrasjon	4,97 %	3,52 %	2,99 %	0 %	1,14 %	0 %	0 %	0,95 %	0 %	1,94 %	4,24 %	14,91 %	0 %
Korttid	Oppvekst	2,81 %	1,64 %	4,98 %	1,34 %	0,28 %	0,89 %	0 %	1,88 %	1,75 %	1,89 %	3,20 %	1,83 %	0 %

Årsmelding 2023

Type	Område/enhet	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	Denne måned i fjor
Langtid	Oppvekst	% 2,29	% 3,78	% 2,79	% 3,25	% 1,78	% 1,80	% 0,30	% 0 %	% 3,85	% 3,54	% 5,91	% 11,89	0 %
Samlet	Oppvekst	5,10	5,42	7,77	4,59	2,05	2,69	0,30	1,88	5,60	5,42	9,11	13,72	0 %
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Korttid	Landbruk	0 %	0,88 %	2,23 %	0 %	0 %	4,93 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,95 %	2,36 %	0 %
Langtid	Landbruk	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Samlet	Landbruk	0 %	0,88 %	2,23 %	0 %	0 %	4,93 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,95 %	2,36 %	0 %
Korttid	Helse og omsorg	3,91 %	4,03 %	5,67 %	1,58 %	1,56 %	1,94 %	1,35 %	0,98 %	3,65 %	3,45 %	2,17 %	2,17 %	0 %
Langtid	Helse og omsorg	4,14 %	5,53 %	5,93 %	7,34 %	7,51 %	7,42 %	6,54 %	6,85 %	5,28 %	9,78 %	10,62 %	10,55 %	0 %
Samlet	Helse og omsorg	8,05 %	9,57 %	11,60 %	8,93 %	9,07 %	9,36 %	7,88 %	7,83 %	8,93 %	13,24 %	12,79 %	12,72 %	0 %
Korttid	Kultur	9,66 %	0 %	2,98 %	0 %	1,81 %	3,86 %	0 %	0 %	0,66 %	2,84 %	1,58 %	0 %	0 %
Langtid	Kultur	0 %	0 %	0 %	18,64 %	30,58 %	17,28 %	16,03 %	18,15 %	7,95 %	27,80 %	26,22 %	80,26 %	0 %
Samlet	Kultur	9,66 %	0 %	2,98 %	18,64 %	32,39 %	21,14 %	16,03 %	18,15 %	8,61 %	30,65 %	27,80 %	80,26 %	0 %
Korttid	Kommunalteknikk	5,98 %	6,34 %	3,70 %	4,89 %	4,95 %	0,44 %	0,71 %	3,76 %	2,60 %	1,80 %	5,57 %	2,31 %	0 %
Langtid	Kommunalteknikk	7,44 %	12,69 %	8,52 %	8,31 %	8,29 %	9,92 %	12,72 %	17,54 %	19,44 %	15,55 %	7,36 %	13,26 %	0 %
Samlet	Kommunalteknikk	13,41 %	19,03 %	12,23 %	13,20 %	13,24 %	10,35 %	13,42 %	21,30 %	22,04 %	17,36 %	12,93 %	15,57 %	0 %
Korttid	Sentrale fellesposter	11,96 %	0 %	6,86 %	0 %	0 %	0 %	10,03 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Langtid	Sentrale fellesposter	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	41,83 %	0 %
Samlet	Sentrale fellesposter	11,96 %	0 %	6,86 %	0 %	0 %	0 %	10,03 %	0 %	0 %	0 %	0 %	41,83 %	0 %
Korttid	Sum sykefravær	3,85 %	3,24 %	5,02 %	1,64 %	1,32 %	1,48 %	0,84 %	1,36 %	2,60 %	2,61 %	2,60 %	2,11 %	0 %
Langtid	Sum sykefravær	3,41 %	4,83 %	4,61 %	5,79 %	5,28 %	5,45 %	4,77 %	4,93 %	5,71 %	7,79 %	8,30 %	11,38 %	0 %
Samlet	Sum sykefravær	7,26 %	8,07 %	9,63 %	7,42 %	6,60 %	6,93 %	5,61 %	6,29 %	8,31 %	10,40 %	10,90 %	13,50 %	0 %

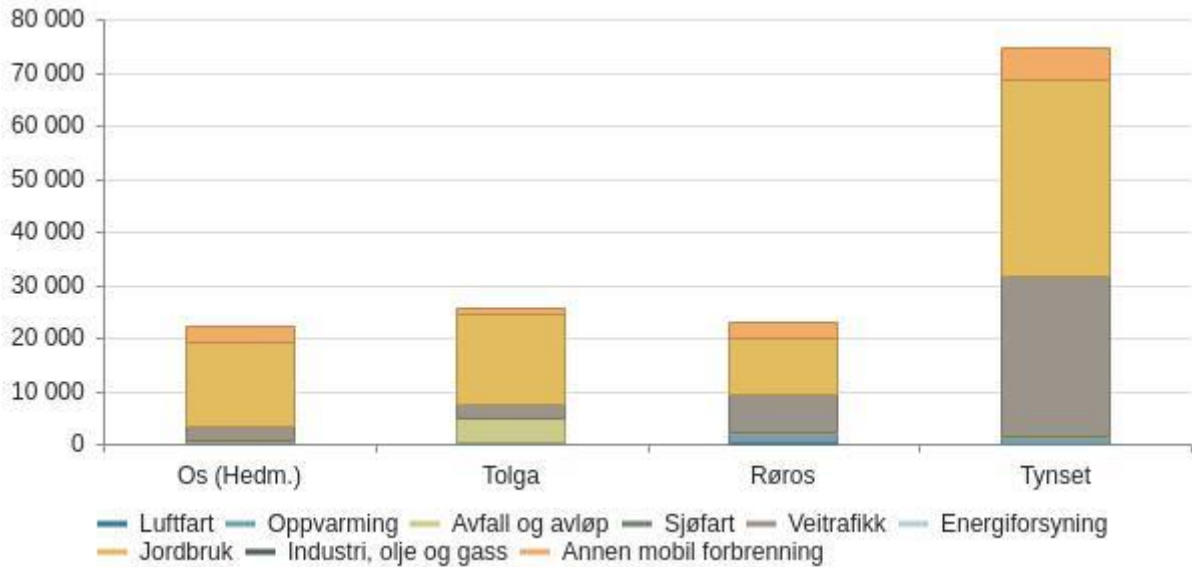
Oppfølging av klima

Klimastatistikk

Utslipp av klimagasser per kommune

Grafen viser utslipp av klimagasser i tonn CO₂-ekvivalenter

Årsmelding 2023



Tabellen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2-ekvivalenter

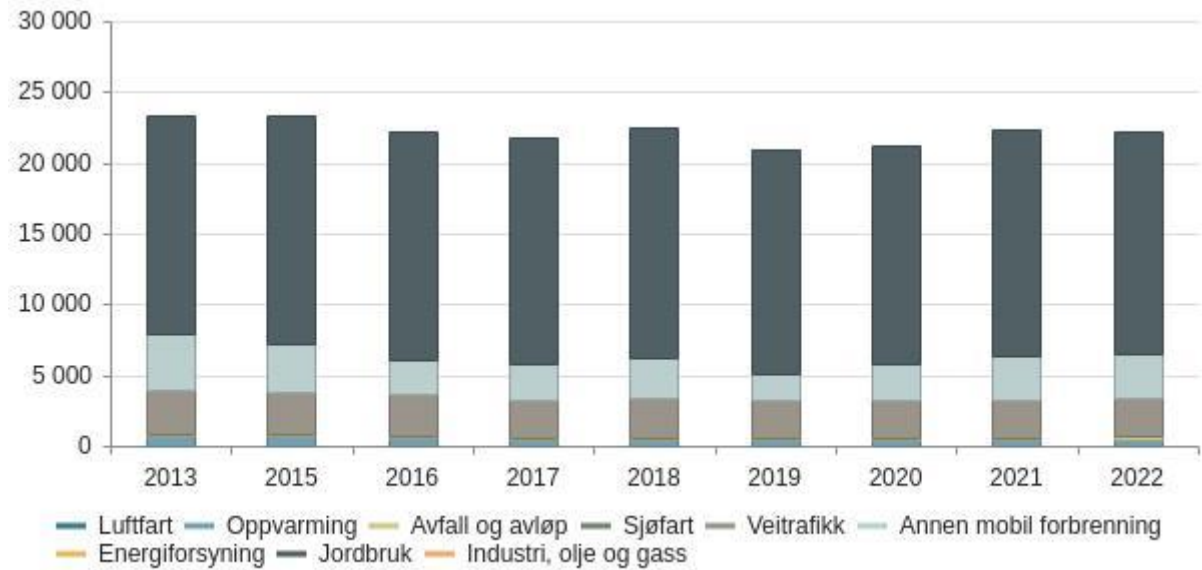
	Os (Hedm.)	Tolga	Røros	Tynset
Luftfart	0,0	0,0	219,4	0,0
Industri, olje og gass	0,0	0,0	133,3	0,0
Annen mobil forbrenning	3 082,7	1 300,1	2 829,0	5 982,8
Oppvarming	483,0	460,2	1 655,3	1 246,4
Sjøfart	0,0	0,0	0,0	0,0
Veitrafikk	2 723,0	2 790,3	7 117,7	30 515,8
Avfall og avløp	166,7	4 396,1	477,1	84,2
Energiforsyning	0,0	0,0	0,0	0,0
Jordbruk	15 765,3	16 734,8	10 540,8	36 767,7
Sum	22 220,6	25 681,5	22 972,8	74 597,0

Tabellen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2 (karbondioksid)

	Os (Hedm.)	Tolga	Røros	Tynset
Oppvarming	36,5	130,8	291,8	364,5
Industri, olje og gass	0,0	0,0	132,8	0,0
Avfall og avløp	0,0	0,0	0,0	0,0
Sjøfart	0,0	0,0	0,0	0,0
Veitrafikk	2 689,3	2 755,9	7 020,0	30 121,9
Energiforsyning	0,0	0,0	0,0	0,0
Jordbruk	399,6	410,7	273,3	767,8
Annen mobil forbrenning	3 031,2	1 279,7	2 757,0	5 893,4
Luftfart	0,0	0,0	217,5	0,0
Sum	6 156,5	4 577,1	10 692,3	37 147,6

Utslipp av klimagasser per år

Grafen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2-ekvivalenter



Tabellen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2-ekvivalenter

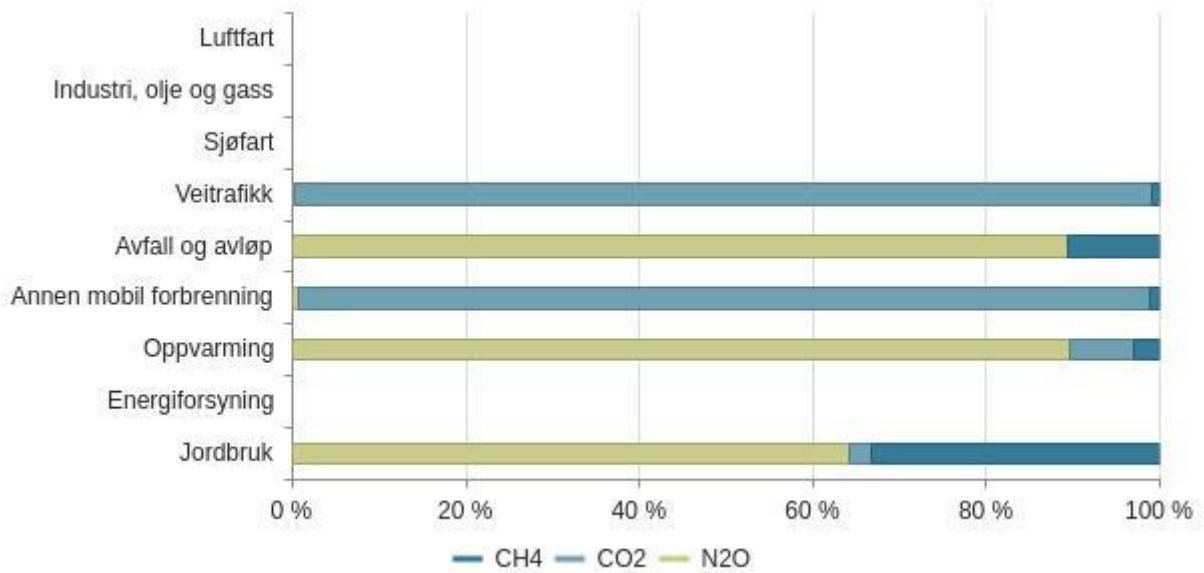
	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industri, olje og gass	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sjøfart	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Avfall og avløp	141,3	144,7	173,0	171,9	171,8	171,7	162,9	152,7	166,7
Veitrafikk	3 126,3	3 073,9	2 903,7	2 700,1	2 817,3	2 693,1	2 599,4	2 734,7	2 723,0
Annen mobil forbrenning	3 883,4	3 339,0	2 509,6	2 545,9	2 841,4	1 873,5	2 593,9	3 017,1	3 082,7
Luftfart	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Energiforsyning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Jordbruk	15 465,8	16 156,5	16 149,5	15 917,5	16 295,1	15 831,0	15 473,4	16 056,3	15 765,3
Oppvarming	719,5	653,5	541,0	403,4	421,5	382,6	453,6	422,3	483,0
Sum	23 336,3	23 367,6	22 276,7	21 738,8	22 547,0	20 951,7	21 283,2	22 383,0	22 220,6

Tabellen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2 (karbondioksid)

	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industri, olje og gass	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Luftfart	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Oppvarming	377,2	203,1	124,5	100,2	72,0	47,8	23,0	27,2	36,5
Energiforsyning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Jordbruk	253,5	272,6	306,9	316,6	355,0	381,6	379,4	379,5	399,6
Sjøfart	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Veitrafikk	3 104,0	3 048,7	2 877,1	2 672,1	2 788,8	2 663,9	2 569,5	2 702,7	2 689,3
Avfall og avløp	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Annen mobil forbrenning	3 822,1	3 284,4	2 465,5	2 501,0	2 793,0	1 837,5	2 548,7	2 966,6	3 031,2
Sum	7 556,8	6 808,8	5 773,9	5 589,9	6 008,7	4 930,8	5 520,6	6 076,1	6 156,5

Utslipp av klimagasser per gass

Grafen viser sum utslipp fordelt per sektor og utslippstype



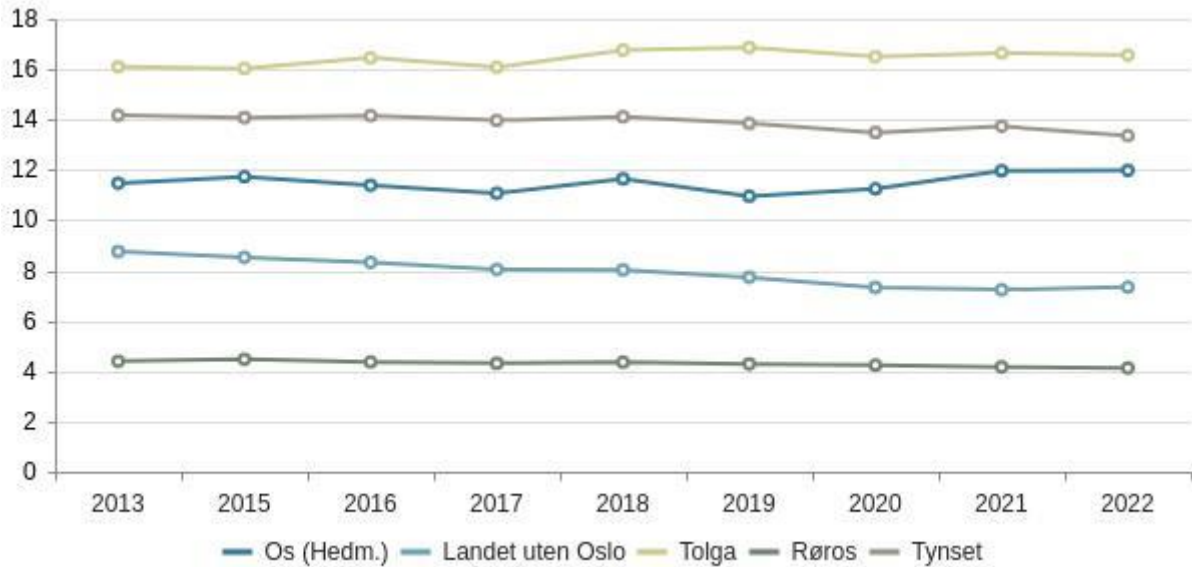
Tabellen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2-ekvivalenter

	2022
Oppvarming	483,0
Annen mobil forbrenning	3 082,7
Energiforsyning	0,0
Jordbruk	15 765,3
Luftfart	0,0
Industri, olje og gass	0,0
Sjøfart	0,0
Veitrafikk	2 723,0
Avfall og avløp	166,7
Sum	22 220,6

Utslipp av klimagasser per innbygger

Grafen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2-ekvivalenter

Årsmelding 2023



Tabellen viser utslipp av klimagasser i tonn CO2-ekvivalenter

	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Os (Hedm.)	11,5	11,7	11,4	11,1	11,6	11,0	11,3	12,0	12,0
Landet uten Oslo	8,8	8,5	8,3	8,0	8,0	7,7	7,3	7,2	7,3
Tolga	16,1	16,0	16,5	16,1	16,8	16,9	16,5	16,7	16,6
Rørros	4,4	4,5	4,4	4,3	4,4	4,3	4,2	4,2	4,1
Tynset	14,2	14,1	14,2	14,0	14,1	13,9	13,5	13,7	13,4
Sum	54,9	54,9	54,7	53,5	54,9	53,7	52,8	53,8	53,4

Samfunns- og befolkningsutvikling

Befolkningsutvikling 4. Kvartal 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Folketall ved inngangen av kvartalet	1 936	1 912	1 891	1 870	1 855	1 844
Fødte	11	20	20	20	15	17
Døde	20	28	23	26	25	14
Fødselsoverskudd	-4	-17	-3	-6	-10	3
Innvandring	8	10	10	8	26	14
Utvandring	8	7	11	6	22	8
Innflytting, innenlands	79	75	82	65	73	92
Utflytting, innenlands	99	82	99	76	78	53
Netto innvandring og flytting	-20	-4	-18	-9	-1	45
Folkevekst	-24	-21	-21	-15	-11	47
Folketallet ved utgangen av kvartalet	1 912	1 891	1 870	1 855	1 844	1 891

Demografiutviklingen de siste 20 årene i Os kommune er som mange små kommuner ellers i landet. Det er nedgang i barnetall og en forventning om økning i eldre. Det har vært en reduisering i det vi kaller aldersbæreevne hvor andelen yrkesaktive pr pensjonist har gått ned. Dette vil utfordre tjenesteproduksjonen vår på sikt. Det vil naturlig nok være svingninger på antall fødsler, og vi har hatt en periode hvor det har vært økning på dette området. Dette kan også medføre behov for flere barnehageplasser i en periode, og det er viktig for kommunen og planlegge slik at man kan være fleksibel når det oppstår slike topper.

Internkontroll

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.

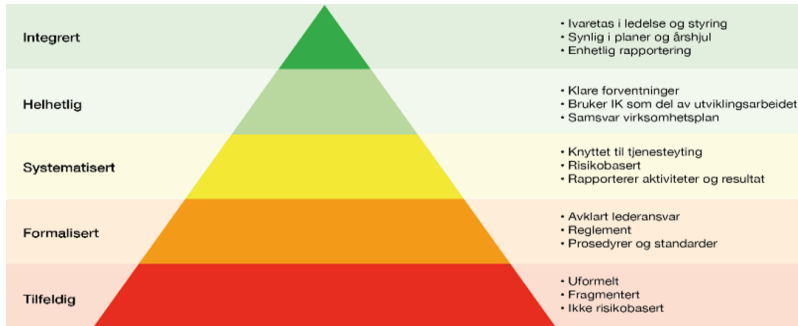
Kommunedirektøren skal:

- 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

Det er i tillegg en rekke bestemmelser i kommuneloven og særlover som kan knyttes opp mot internkontroll. Kommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges.

Internkontrollen ivaretas gjennom

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



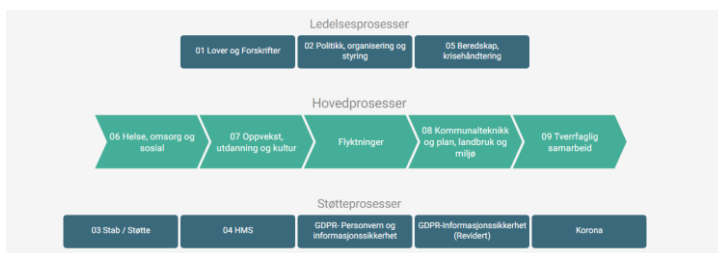
Modenhetspyramiden gir et bilde på de ulike nivåene av internkontroll i kommuneorganisasjonen. Figur: KS

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

Kvalitetsstyring

Overordnet kvalitetsstyringssystem i Os

Os kommune benytter kvalitetsstyringssystemet COMPILO. Systemet og dokumentene er kategorisert slik:



Kvalitetsstyringssystemet omfatter varsling, avviksmeldinger og behandling, dokumentasjon med prosedyrer og rutiner, 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 helse og 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 kommunestyret.

Alle medarbeidere i Os kommune skal være kjent med kommunens kvalitetssystem og aktuell tilgjengelig dokumentasjon.

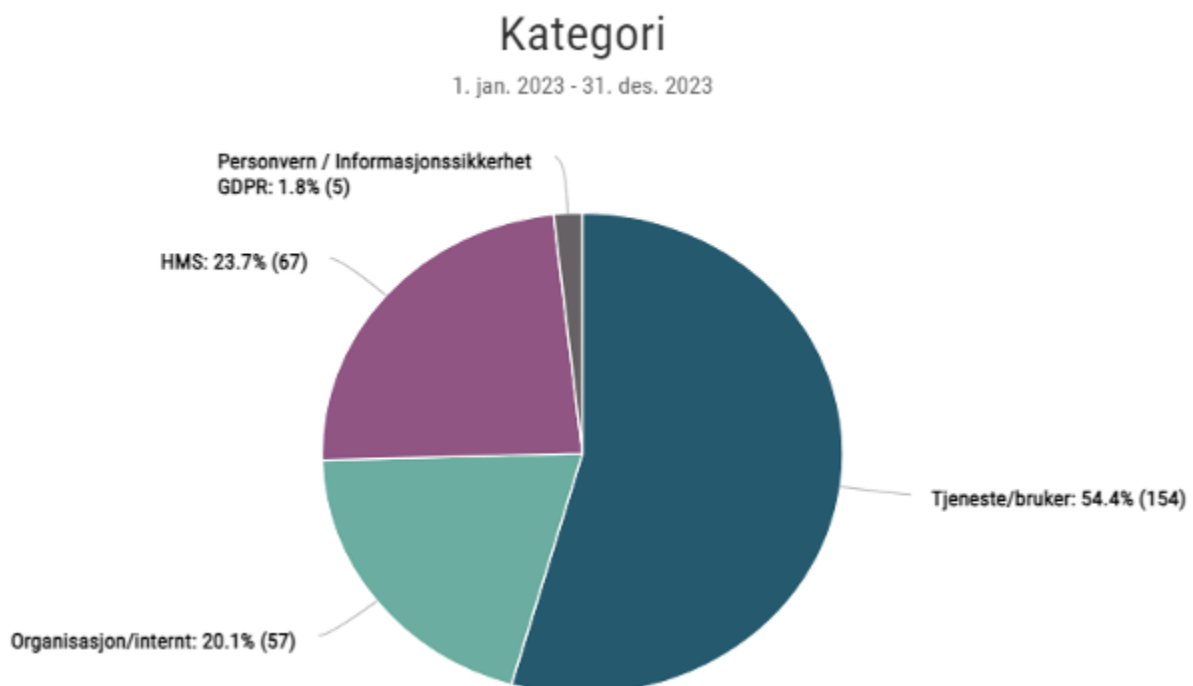
Avvik

Os kommune skal til enhver tid legge til rette for tydelig ledelse og gode systemer for å unngå svikt i tjenestene og brudd på krav og rutiner. Når svikt skjer, har kommunen et system for å fange opp hendelser slik at vi reduserer risiko og har evne til forbedring og læring. Kommunen har også system for varsling.

Avvikstatistikk er hentet fra Compilo, som er kommunen sitt kvalitet- og avvikssystem. Compilo gir oss mulighet til å lage sammenfatninger og avvikstatistikk som brukes aktivt av ledere i kontroll- og forbedringsarbeid.

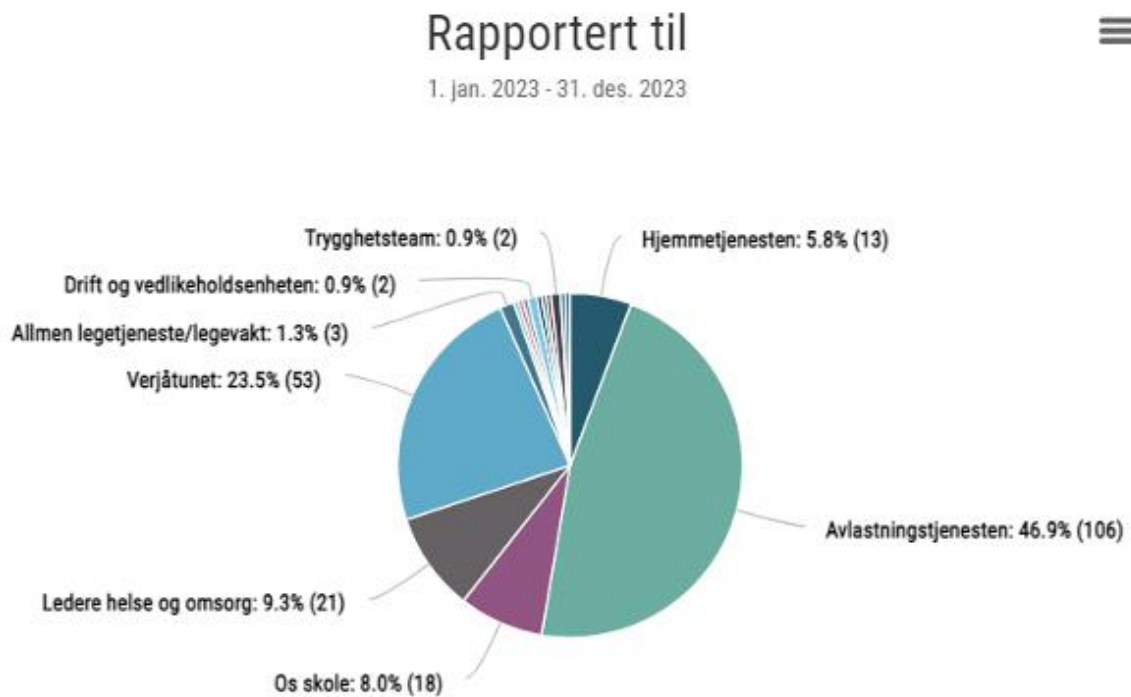
I 2023 er det totalt meldt 283 avvik i Os kommune. Et avvik meldes fra en arbeidstaker til nærmeste leder, og lukkes hovedsaklig på lavest mulig nivå. Leder skal behandle og kommentere avviket og foreslå tiltak for å unngå at dette skjer igjen. Ledere har også mulighet til å videresende avvik på tvers mellom virksomhetene om det er hensiktsmessig.

Avvikene fordelte seg slik i 2023:

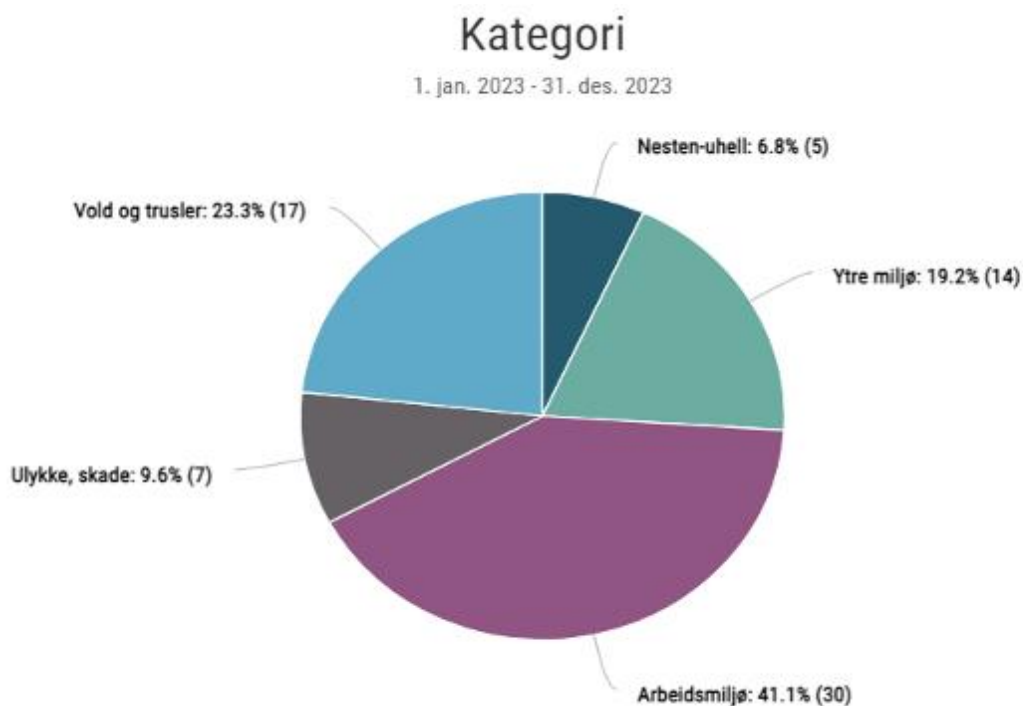


Når det rapporteres avvik, meldes disse i hovedkategorier. Figuren viser den prosentvise fordelingen, samt antall avvik i hver kategori.

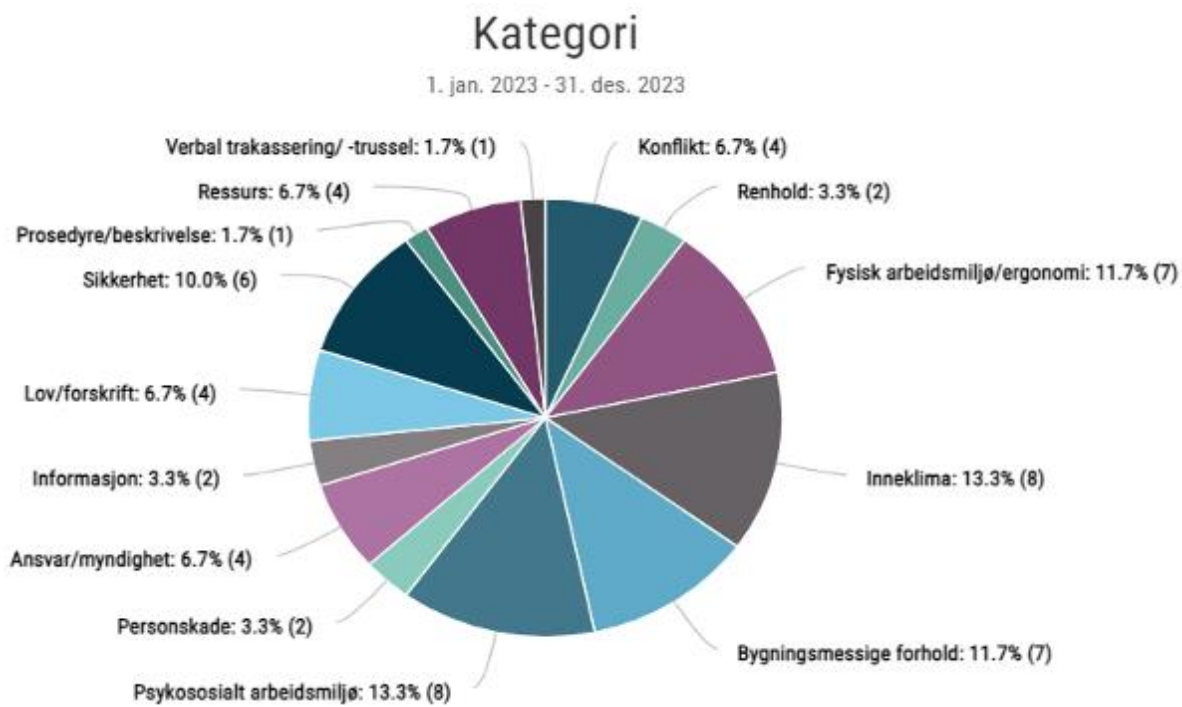
Figuren under viser hvor mange avvik som er meldt på de forskjellige avdelingene i kommunen, både prosentvis og i antall.



Det ble i 2023 notert følgende HMS avvik:



41% av HMS avvikene går på kategorien arbeidsmiljø og er fordelt på følgende kategorier:



Kommunens tjenesteområder

Administrasjon

Tjenesteområdebeskrivelse

Administrasjon i os kommune består av

- Politisk avdeling med ordfører, varaordfører, formannskap og råd og utvalg
- Kostnader til kirka
- Kommunedirektørens stab som omfatter personal, økonomi, IKT og digitalisering; 5,8 årsverk
- Servicekontoret med 2,8 årsverk
- Kostnader til næringsutvikling - kontingent til Røros Reiseliv, kjøpe av førstelinjetjeneste fra Rørosregionens næringshage mm.
- Kostnader til interkommunal prosjektlederstilling
- Kostnader til kontrollutvalget og revisjon

Status økonomi per tjeneste

Beløp i 1000

Tjeneste	Regnskap	Regnskap	Oppr.	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	bud. 2023	2023		
Politisk styring	1 486	1 801	1 820	1 615	-186	-11,5 %
Kontroll og revisjon	601	722	763	763	41	5,4 %
Administrasjon	13 631	18 486	15 378	15 378	-3 108	-20,2 %
Diverse fellesutgifter	308	522	335	335	-187	-55,8 %
Råd, veiledning og sosialt forebyggende arbeid	-20	-20	11	11	31	271,0 %
Kommunale sysselsettingstiltak	146	237	223	223	-14	-6,2 %
Kart og oppmåling	-82	-96	0	0	96	0,0 %
Tilrettelegging og bistand for næringslivet	506	375	864	864	489	56,6 %
Idrett og tilskudd til andres idrettsanlegg	30	0	0	0	0	0,0 %
Andre kulturaktiviteter og tilskudd til andres kulturbygg	190	253	0	205	-48	-23,6 %
Den norske kirke	2 550	2 550	2 600	2 600	50	1,9 %
Sum	19 347	24 831	21 996	21 996	-2 835	-12,9 %

Status økonomi

Beløp i 1000

Avdeling	Regnskap	Regnskap	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	2023		
100-Politisk avdeling	2 359	2 883	2 702	-181	-6,7 %
120-Kommunedirektørens stab	12 569	16 530	13 633	-2 897	-21,3 %
140-Kirke	2 550	2 550	2 600	50	1,9 %
160-Serviceforretning	1 364	2 493	2 197	-297	-13,5 %
610-Samfunnsutvikling	506	375	864	489	56,6 %
Sum	19 347	24 831	21 996	-2 835	-12,9 %

Kommentar til status økonomi

Årsmelding 2023

2023 ble et vanskelig år økonomisk. Det skyldes flere forhold. Det er vesentlig økning ad lisenser med 1,7 millioner mer enn budsjettert.

Oppsummering tiltak

Kontroll av lisenser er viktig og disse må gjennomgås i 2024.

Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Lønn	11 193	12 060	12 060	13 594
Refusjon lønn	-222	0	0	-34
Sum Lønn	10 970	12 060	12 060	13 559
Drift	8 674	8 297	8 297	9 239
Kjøp av produksjon	2 654	2 818	2 818	2 541
Overføringer	12 524	3 190	3 190	9 342
Finansutgifter	3 402	85	85	114
Sum Utgifter	27 253	14 390	14 390	21 237
Brukerbetaling	-2 395	-556	-556	-234
Refusjoner	-8 354	-3 513	-3 513	-4 544
Overføringer	-1 006	-85	-85	-148
Finansinntekter	-7 122	-300	-300	-5 039
Sum Inntekter	-18 877	-4 454	-4 454	-9 965
Netto resultat	19 347	21 996	21 996	24 831

Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2023	1,53 %	0,52 %	2,05 %

Oppvekst

Tjenesteområdebeskrivelse

Virksomhet Oppvekst i Os kommune er delt inn i følgende avdelinger; Os kulturskole, Os skole, Os kommunale barnehage og flykningetjeneste. Avdelingene har egne avdelingsledere og fagledere og felles virksomhetsleder.

Felles plattform for oppvekstområdet

Pedagogisk plattform

Oppvekst har en felles plattform med 4 overordnede målsetninger. Disse er beskrevet på vår hjemmeside her:

<https://os.kommune.no/oppvekst-i-os-kommune/>

Barne- og ungdomsplan

Det er utarbeidet en barne- og ungdomsplan som finnes her:

<https://os.kommune.no/barne-og-ungdomsplan/>

Visjonen for skole:

Visjonen «*En inkluderende og praktisk skole med aktive og livsglade barn*» er utarbeidet som et resultat av skoleutviklingsarbeidet i kommunen. Denne visjonen har en to-delt målsetting om å skape og legge til rette for:

En åpen og praktisk skole

Os kommune har mange elever som velger yrkesretta utdanning

praktiske fag står sterkt og det er derfor ønskelig med en skole som innretter fysisk

utforming til praktisk virksomhet og som bidrar til å gjennomføre praktiske aktiviteter.

Skolen ønsker å bruke uteområdene mer i undervisningen

Ta naturen inn i skolen.

Samarbeid mellom trinn og med aktører i samfunnet står sentralt.

Aktive og livsglade barn

- Trivsel og venner
- Gode lære-og lekearenaer inne og ute
- Alle barn skal bli sett
- Legge vekt på gode relasjoner (elev-elev, lærer-elev, lærer-lærer, mot foreldre osv.)

Kulturskolen:

Over 56% av barn og unge i Os kommune går i dag på kulturskolen , dette er et høy tall og vitner om et høyt aktivitetsnivå. Os kulturskole er en fremoverrettet kulturskole som er utviklingsorientert og har en kultur for kontinuerlig utviklingsarbeid. Dette er en viktig egenskap for å videreutvikle kulturskolen. Os kulturskole er en viktig aktør i laget rundt eleven og har hatt et stort bidrag i prosessen fram til en felles grunnskole fra høsten 2023.

Årsmelding 2023

Samhandlingsmodellen BTI

Os kommune har en verktøypakke gjennom BTI. Dette skal sikre tidlig innsats, god tjenesteyting og samhandling. Se mer her:

<https://os.kommune.no/helse-og-omsorg/helsestasjon-og-skolehelsetjeneste/bedre-tverrfaglig-innsats-bti-2/>

Status økonomi per tjeneste

Beløp i 1000

Tjeneste	Regnskap	Regnskap	Oppr.	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	bud. 2023	2023		
Administrasjon	1 342	1 195	1 210	1 210	15	1,2 %
Barnehage	12 856	15 201	12 005	12 320	-2 882	-23,4 %
Grunnskole	23 919	23 613	21 796	21 481	-2 132	-9,9 %
Styrket tilbud til førskolebarn	651	694	1 249	1 249	555	44,5 %
Voksenopplæring	616	517	844	844	328	38,8 %
Skolefritidstilbud	642	840	312	312	-528	-169,1 %
Skoleskyss	730	871	730	730	-141	-19,3 %
Aktivitetstilbud barn og unge	1	0	0	0	0	0,0 %
Diagnose, behandling, habilitering og rehabilitering	5	0	0	0	0	0,0 %
Kjernetjenester knyttet til pleie, omsorg, hjelp til hjemmeboende	289	0	0	0	0	0,0 %
Kommunalt disponerte boliger	1	0	0	0	0	0,0 %
Kommunale sysselsettingstiltak	1 922	3 346	2 227	2 227	-1 119	-50,3 %
Introduksjonsordningen	1 712	2 340	1 937	1 937	-404	-20,8 %
Bistand til etablering og opprettholdelse av egen bolig mv.	35	0	0	0	0	0,0 %
Kulturskoler	1 438	2 624	1 856	1 856	-769	-41,4 %
Sum	46 157	51 241	44 165	44 165	-7 076	-16,0 %

Status økonomi

Beløp i 1000

Avdeling	Regnskap	Regnskap	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	2023		
150-Oppvekst administrasjon	1 066	1 195	1 056	-140	-13,2 %
200-Skolene	24 320	25 362	22 346	-3 016	-13,5 %
250-Fellesutgifter barnehage og grunnskole	3 384	3 279	3 523	244	6,9 %
260-Barnehagene	12 856	15 201	12 320	-2 882	-23,4 %
360-Tiltaksarbeid	4 531	6 203	4 921	-1 282	-26,1 %
Sum	46 157	51 241	44 165	-7 076	-16,0 %

Kommentar til status økonomi

Virksomhet oppvekst og samfunn har et overforbruk på budsjett på kr. 7 millioner.

Av disse 7 millionene ligger:

- 2,2 millioner på skolene (skole, sfo)

Årsmelding 2023

- 0,8 millioner på kulturskole
- 2,8 millioner på barnehagene / hovedsaklig Os barnehage
- 1,3 millioner på tiltaksarbeid/bosetting av flyktinger

Tiltaksarbeid/bosetting av flyktinger

- 1,3 millioner tilknyttet tiltaksarbeid ses opp mot økte finansinntekter, integreringstilskudd mv.
- Utgifter til flyktinger vil svinge etter bosettingstidspunkt og grad av selvstendighet etter endt introduksjon.

Pensjon

- kr. 2,3 millioner i premieavvik på KLP/SPK i barnehage og skole/kulturskole

Brukerbetalinger

- kr. 200.000 i manglende brukerbetalinger på SFO grunnet friplassordninger/krav til bemanning - ikke selvfinansierende ordning som vil forsterkes ytterligere de kommende 2 årene.

Lønnsutgifter

Generelt ligger det for høye lønnsutgifter i skole, kulturskole og barnehage mot budsjett

- Lønnsoppgjøret i 2023 på ca. 5,6% i KS-området er betraktelig mer enn det som var budsjettert inn for 2023. I 2023 var det lagt inn et lønnsoppgjør på kun 3%. Denne differansen gjør at lønnsoppgjør i praksis spiser opp budsjetterte lønnsmidler - for 2023 utgjør dette en differanse på ca. kr. 900.000,- som det ikke er tatt høyde for.
- Vikarer tilknyttet kortidsfravær koster svært mye da vi ikke får refusjon for dette. Ved langtidsfravær får Os kommune kun dekt ca. 70% av de faktiske utgifter. Dette er en hovedårsak til det store avviket i barnehage.

Oppsummering tiltak

Budsjettering og oppfølgingsarbeid i 2024

Det er gjort et godt arbeid med reell budsjettering for 2024 gjennom budsjettprosesser høsten/vinteren 2023. Dette gir et bedre utgangspunkt enn tidligere for å kunne få fram reelle tall. Kommunedirektør har stort fokus på oppfølging av virksomhet oppvekst med alle underavdelinger.

Det er viktig at alle ansatte ved hver avdeling har så god forståelse som mulig for den situasjonen som Os kommune er inne i.

Konkrete tiltak

- Jevnlig oppfølging av virksomheten på avdelingsnivå
- Økt fokus på nærværspolitik for å redusere sykefraværet
- Iverksettelse av tiltak for å få ned overforbruk
- Ved sykefravær er spesielt skole og barnehage utfordret på å ikke leie inn vikar de første dagene ved et sykefravær

Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Lønn	45 664	42 717	42 717	50 959
Refusjon lønn	-2 595	-382	-382	-1 462
Sum Lønn	43 069	42 334	42 334	49 497
Drift	5 552	3 163	3 163	4 106
Kjøp av produksjon	2 617	3 192	3 192	3 743
Overføringer	1 131	91	91	1 018
Finansutgifter	839	0	0	1 846
Sum Utgifter	10 139	6 446	6 446	10 713
Brukerbetaling	-3 922	-3 789	-3 789	-3 589
Refusjoner	-2 137	-827	-827	-3 230
Overføringer	0	0	0	-2
Finansinntekter	-991	0	0	-2 149
Sum Inntekter	-7 050	-4 615	-4 615	-8 969
Netto resultat	46 157	44 165	44 165	51 241

Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2023	1,88 %	3,20 %	5,08 %

Status sykefravær og HMS

Samlet sykefraværsresultat for virksomhet oppvekst og samfunn

I virksomhet oppvekst er det totalt sett et sykefravær på 5,08% dette er under målet som er satt i Os kommune på 6%.

Isolert sett er dette altså et ok resultat, men sykefravær er problematisk på flere vis. Kortidsfravær er noe av det mest krevende i denne sammenhengen da det skaper uforutsigbarhet og ekstra arbeidsbyrde på de som er på jobb og i tillegg en tung økonomisk byrde.

I virksomhet oppvekst og samfunn er det særlig barnehage som skiller seg negativt ut med et sykefravær på 7,96% for 2023. Av dette igjen er 2,81% kortidsfravær, dvs. fravær i arbeidsgiverperioden (16 dager).

I 2024 er det derfor økt fokus på å unngå negative ringvirkninger for de som er på jobb og å søke å få ned kortidsfraværet. Dette betyr at fokuset skal være på de som er på jobb og at de kan være like friske når de går hjem fra arbeidet som da de kom. Dette er et krevende arbeid og for å lykkes må en ha ledere og ansatte som evner å se helheten ved å f.eks. samarbeide tettere på tvers av grupper/avdelinger. I barnehage betyr dette at ressurser til enhver tid må fordeles utifra de barna og voksne som er i barnehagen.

Landbruk

Tjenesteområdebeskrivelse

Saksområder og rammer

Virksomhetsområdet Felles Landbruksavd. for Røros, Os og Holtålen, er hver kommunes landbrukskontor. Landbruksavdelingen er førstelinjetjenesten for nasjonal, regional og lokal landbrukspolitikk. Hver kommune mottar statlig rammeoverføring for å ivareta de lovpålagte arbeidsoppgavene innenfor landbruksforvaltningen (jord og skog i Landbrukskriteriet). Samla rammeoverføring i 2023 har utgjort ca. 5,1 mill. kroner. I tillegg håndteres viltforvaltningen, forvaltning og tilrettelegging i lokale verneområder, prosjektstyring, virksomhetsrapportering mm. innenfor dette virksomhetsområdet. Landbruksavdelingen både initierer og deltar i kommunale utviklingsoppgaver for å tilrettelegge overfor etablert næringsliv for å støtte lønnsomme lokale utviklingstiltak innenfor landbruket. Informasjon overfor brukergruppene er sentralt i alle ordninger som avdelingen har ansvar for.

Noen av kommunenes hovedoppgaver på landbruksavdelingen:

- Tilskuddsordninger; produksjonstilskudd, avløsertilskudd, RMP, OBB, SMIL, NMSK, skogfond, grøfting/drenering, utvalgte kulturlandskap mm.
- Velferdsordningen; refusjon sykdomsavløsning
- Nydyrking; søknadsbehandling, godkjenning og oppmåling
- Oppgaver og støtteordninger IBU; tilrettelegging av tradisjonelt landbruk og tilleggsnæringer knyttet til landbruket
- Ajourhold AR5, kartdata, jordregister og landbruksregisteret
- Samhandling og nettverksarbeid med og innen næringa
- Kommunalt planarbeid
- Friluftsliv, natur-, vilt- og fiskeforvaltning, verneområder
- Skogsvei, vernskog ol.
- Jord- og konsesjonsbehandling, forpakting, matrikkelføring/eiendomsregister og arealavklaringer

- Veterinærvakt
- Konfliktforebyggende tiltak landbruk-reindrift

I svært mange av disse oppgavene/rammene er kommunene delegert vedtaksmyndighet (Statens kommunesatsing og Landbruk pluss fra 2004).

Med en sammenslått avdeling som skal betjene Rørros, Os og Holtålen kommuner med flere ansatte kreves administrasjon og ledelse der rammer, rutiner, retningslinjer, koordinering, økonomi og personal ivaretas til enhver tid. Dette løses av vertskommunen Os der virksomheten har sine kontorlokaler og ansettelsesforhold.

Strategien i arbeidet til virksomheten, både forvaltning og utvikling, skal være basert på bærekraft og utvikling der lokale ressurser skal ha fokus og danne grunnlag for skaperkraft og slagkraft i landbruksnæringen. I dette arbeidet er det vesentlig at kontoret bidrar med informasjon ut, og selv søker nyttige og sterke fagnettverk på de ulike fagområder. Virksomheten har tilgang til betydelige fagnettverk på begge sider av fylkesgrensen.

Det har også for inneværende år vært stor saksmengde på alle fagfelt. Mange av disse er innenfor tilskuddsordninger, og betydelige verdier herfra til kommunenes landbruksforetak er tilført. Over 200 mill. kr har blitt forvaltet gjennom virksomheten ut til kommunenes brukere i 2023.

Virksomhetsområdet er en naturlig aktør i innspill til kommunenes ulike planarbeider og planprosesser som en del av den tverrfaglige vurderingen og kunnskapsgrunnlaget. Det er derfor sentralt at de samarbeidende kommunene har en felles planstrategi.

Status økonomi per tjeneste

Beløp i 1000

Tjeneste	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Avvik i %
Landbruksforvaltning	1 676	1 498	1 392	1 392	-106	-7,6 %
Naturforvaltning og friluftsliv	-48	40	46	46	6	13,3 %
Sum	1 627	1 538	1 438	1 438	-100	-6,9 %

Status økonomi

Beløp i 1000

Avdeling	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Avvik i %
Sum	1 627	1 538	1 438	-100	-6,9 %

Kommentar til status økonomi

Økonomi

Felles landbruksavdeling har oppnådd et resultat som tilsvarer gitt budsjett totalt på virksomhetsområdet.

Arbeid med rutiner og relasjonsbygging internt og eksternt, kan bidra til å effektivisere oppgaveløsning enda mer. Dette krever kontinuerlig arbeid. Effektivisering samtidig med god saksbehandling og likebehandling er sentralt i arbeidshverdagen på avdelingen. Det er viktig å få til god informasjonsflyt fra kommuneledelsen ut til virksomheten, slik at overordnede mål kommunene har kan hensyntas samtidig som rettssikkerheten til brukerne sikres.

Likheter og ulikheter mellom kommunene og fylkene er utfordrende, men gir også store muligheter.

Organisering og medarbeidere

Os kommune er vertskommunen for den felles interkommunale landbruksavdelingen. Det er i løpet av året inngått ny samarbeidsavtale for alle de interkommunale virksomhetene. Avtalen skal sikre et forsvarlig faglig nivå, bemanning og tjenesteleveranse med hensyn til kommunenes forpliktelser og ansvar i landbruksforvaltningen og prioriterte oppgaver. Vertskommunemodellen er presisert.

Avdelingen har eget informasjonsskriv til brukerne, en Facebookgruppe der ulik informasjon deles og formidles. Kontaktoversikt i form av e-postadresser er også en sentral kanal for informasjon. Avdelingen har stor tilgjengelighet på telefon og e-post som følges opp fortløpende.

Ellers fordeles arbeidsoppgavene på avdelingen i faggrupper, der minst to medarbeidere er i hver gruppe. Dette for å redusere sårbarheten ved fravær, men også sikrer høgt faglig nivå, likebehandling og trygghet for saksbehandlerne.

Gjennom året har virksomhetsområdet blitt oppbemannet til vedtatt ramme på 6,7 årsverk.

Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Lønn	4 761	5 020	5 020	5 389
Refusjon lønn	-10	0	0	-7
Sum Lønn	4 751	5 020	5 020	5 382
Drift	556	487	487	258
Kjøp av produksjon	1 157	87	87	614
Overføringer	2 016	0	0	527
Finansutgifter	98	70	70	490
Sum Utgifter	3 827	643	643	1 889
Brukerbetaling	-298	-170	-170	-460
Refusjoner	-4 752	-4 039	-4 039	-4 789
Finansinntekter	-1 901	-17	-17	-485
Sum Inntekter	-6 951	-4 225	-4 225	-5 733

Årsmelding 2023

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Netto resultat	1 627	1 438	1 438	1 538

Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2023	0,96 %	0,00 %	0,96 %

Helse og omsorg

Tjenesteområdebeskrivelse

Helse og omsorgstjenesten

Virksomheten leverer tjenester til befolkningen gjennom hele livet. Virksomheten har totalt 113,5 årsverk fordelt på 141 ansatte. Årsverk og tjenesteproduksjon er fordelt på 5 avdelinger; Helsetjenesten, Verjåtunet sykehjem, Hjemmetjenesten, TFF og Natt/Kjøkken.

Det leveres gode tjenester i Helse og omsorg, og virksomheten er kåret som nr 1 på Kommune barometeret i 2023 for tredje år på rad. De viktigste faktorene er:

- Andelen av ansatte med fagutdanning er 90 prosent. Landsgjennomsnittet er 79 prosent.
- Andel plasser i skjermet enhet, målt mot beboere på sykehjem over 80 år, er 139. Landsgjennomsnittet er 50 prosent.
- Antall døgn på sykehus for utskrivningsklare pasienter per 10 000 innbyggere er 16. Landsgjennomsnittet er 127.
- Andelen som fullt ut får dekket opplevd behov for bistand til å delta i arbeid og studier, er 100 prosent. Landsgjennomsnittet er 79 prosent.

Vår drift og tjenesteproduksjon reguleres av lover, forskrifter, nasjonale faglige retningslinjer og samarbeidsavtaler. For alle avdelingene er det ulike lovverk, forskrifter, retningslinjer og samarbeidsavtaler som gjelder, så virksomheten er svært kompleks. I tillegg jobber vi etter lokale planer og politiske føringer.

Våre kjerneverdier preges av formålsparagrafene i lowerket vi jobber etter, og vår visjon er "Rett tjeneste til rett tid på rett plass".

Status økonomi per tjeneste

Beløp i 1000

Tjeneste	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Avvik i %
Administrasjon	2 723	3 759	4 021	4 021	261	6,5 %

Årsmelding 2023

Tjeneste	Regnskap	Regnskap	Oppr.	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	bud. 2023	2023		
Diverse fellesutgifter	-162	-196	-161	-161	35	21,7 %
Helsestasjons- og skolehelsetjeneste	1 029	1 078	969	969	-109	-11,3 %
Aktiviserings- og servicetjen. til eldre og personer med funksjonsnedsettelse mm	537	321	-39	146	-176	-120,6 %
Diagnose, behandling, habilitering og rehabilitering	12 428	12 971	9 960	9 960	-3 011	-30,2 %
Råd, veiledning og sosialt forebyggende arbeid	1 485	1 068	1 474	1 474	406	27,5 %
Tilbud til personer med rusproblemer	0	-86	0	0	86	0,0 %
Barneverntjeneste	1 591	3 427	2 217	2 217	-1 210	-54,6 %
Barneverntiltak i familien	352	176	763	763	587	76,9 %
Barneverntilt.utenfor familien	3 163	5 671	4 831	4 831	-840	-17,4 %
Pleie, omsorg, hjelp og re-/habilitering i institusjon	27 313	19 371	37 663	37 663	18 292	48,6 %
Kjernetjenester knyttet til pleie, omsorg, hjelp til hjemmeboende	24 123	46 627	11 869	11 869	-34 758	-292,8 %
Kommunale sysselsettingstiltak	728	349	845	845	496	58,7 %
Kvalifiseringsordningen	0	77	223	223	146	65,6 %
Ytelser til livsopphold	852	1 359	1 300	1 300	-59	-4,6 %
Bistand til etablering og opprettholdelse av egen bolig mv.	-5	4	0	0	-4	0,0 %
Sum	76 158	95 976	75 934	76 119	-19 857	-26,1 %

Status økonomi

Beløp i 1000

Avdeling	Regnskap	Regnskap	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	2023		
300-Psykisk helse og rus	1 815	2 063	2 042	-21	-1,0 %
310-Helsesøster	1 029	1 078	969	-109	-11,3 %
320-Legetjenesten	12 938	13 263	10 311	-2 952	-28,6 %
340-Sosialtjenesten	2 333	2 508	2 997	489	16,3 %
350-Barnevern	5 107	9 274	7 811	-1 463	-18,7 %
400-Avlastning	16 589	24 944	17 947	-6 997	-39,0 %
410-Helse og omsorg	2 723	4 549	4 021	-528	-13,1 %
420-Hjemmetjenesten	13 373	13 857	12 054	-1 803	-15,0 %
450-Institusjonstjenester	20 252	24 439	17 967	-6 473	-36,0 %
Sum	76 158	95 976	76 119	-19 857	-26,1 %

Kommentar til status økonomi

Helse og omsorg har et dramatisk merforbruk på cirka 19 millioner kroner i 2023.

Overforbruket er i stor grad kostnader knyttet til innleie av personell for å kunne gi gode og forsvarlige tjenester døgnet rundt 24- 7. Innleie fra vikarbyrå er benyttet i store deler av 2023, og fast ansatte har arbeidet mye overtid og ekstra vakter.

I tillegg har virksomheten og omsorg hatt høyt sykefravær og ferieavvikling som har resultert i at antall vakter som ikke er dekt opp har økt. I 2023 har priser på varer økt, som feks matvarer og medisinsk forbruksmateriell.

Vikarbruk:

Vakante stillinger og høyt sykefravær tvinger frem behovet for innleie via vikarbyrå. Det er særlig sykepleierkompetanse i ferieavvikling og fagarbeiderkompetanse på natt gjennom året som er krevende å dekke opp. Rekruttering generelt er utfordrende i en region som konkurrerer om det samme

personellet og der vi også ser at ungdomskullene har blitt mindre. I legetjenesten har vikarinneleie vært kostnadskreven i 2023. Høyt sykefravær kombinert med lavere tilgang på eksterne vikarer eller ansatte i uønsket deltid, gir automatisk belastning for faste ansatte. I tillegg kommer den økonomiske belastningen med overtidbetaling, forskyving i turnus eller lavere tjenesteproduksjon og dårligere innbyggertilbud.

Tjenestesalg:

Os selger avlastningstjenester til Røros og Holtålen kommuner, og har i 2023 fakturert for den faktiske bemanningen knyttet til tjenestesalget i tråd med avtale.

Økt brukerbehov:

I TFF har vi i egen kommune økt tjenestebehov i gruppen barn og unge. Dette er barn med behov for fysisk eller psykisk helsefaglig oppfølging i skole/barnehage og foreldre har et avlastningsbehov som utløser tjenestevedtak. Innslagspunktet for ordningen ressurskrevende tjenester er høyt, og avlastningsenheten ved Rytrøa har ikke plasskapasitet til ytterligere økning.

Institusjonstjeneste Verjåtunet:

I institusjon er situasjonen knyttet til urolige demente og alderspsykiatri kostnadskreven. I tilfeller der det er behov for forsterket bemanning har ikke institusjon grunnbemanning til å løse slike hendelser uten innleie. I to avdelinger løses pasienters behov for skjerming og forsterket bemanning med blokkering av rom på avdeling. Det blir færre pasienter pr avdeling, med påfølgende manglende brukerbetaling på ledige rom. Dette er ikke en bærekraftig situasjon, da behovet for sykehjemskapasitet øker med økende antall eldre.

Heltidskultur:

Gjennom flere år har det vært en ønsket og positiv strategi i Os kommune å jobbe med heltidskultur for ansatte. Det er pr i dag svært få som har uønsket deltid, og de fleste har store til fulle stillingsstørrelse. Konsekvensen økonomisk er at innleie av egne ansatte ved fravær raskt utløser overtid. I turnustjenestene kommer også tillegg som forskyving ved endring i iverksatt turnus, noe som ofte skjer for å sikre kompetansedekning.

Kommunens refusjonsmuligheter:

- Tjenesteproduksjon: Ved Verjåtunet er det ingen refusjons muligheter ved behov for forsterket bemanning. Aldersgrensen for ordningen ressurskrevende tjenester er 67 år. Institusjonstjenesten har blokkert plasser og forsterket bemanning som ikke kompenseres i statlige ordninger.
- Lønns refusjoner: Kommunen får ikke refundert lønnsutgifter ut over 6 G ved svangerskapspermisjoner. Dette forklarer lønnsutgifter i 2023 ved legetjenesten.

Oppsummering tiltak

Tjenestesalg:

Årsmelding 2023

Arbeid med oppdatering av tjenestesalg avtalen mellom Os, Røros og Holtålen pågår. I tillegg pågår utredningsarbeid av et mulig vertskommunesamarbeid for hele tjenesteområdet TFF i de tre kommunene. I nettverksarbeid med KS Innlandet samarbeider Os og Røros om utvikling av ressursanalyse og tjenesteanalyse av TFF.

Interkommunalt samarbeid:

Arbeidsgruppe for interkommunalt samarbeid i helse og omsorg RHO har i 2023 prioritert tre områder som haster for alle tre kommunene:

1: Psykisk helse, ressurskrevende tjenester. Utredning/etablering av interkommunal avdeling med forsterket tjenestetilbud for både demens og alderspsykiatri som et av tre hastetiltak.

2: TFF. Utredning av tjenestesalg ev. vertskommunemodell.

3: Urolige demente

Det er avgjørende at det utvikles interkommunale samarbeidsordninger omkring disse områdene, da det i dag har store konsekvenser for kommunene å løse utfordringene alene eller gjennom kjøp/salg av tjenester.

Nærværarbeid:

Sykefraværet i tjenestene er høyt, og det jobbes med nærværsfaktorer. Aktuelle faktorer er lederspenn, oppgaveorganisering, tilhørighet i avdeling og arbeidsavklaring i tidlig fase av fravær.

Grunnbemanning og oppgavefordeling i avdeling:

Det skal prøves ut tiltak knyttet til økt grunnbemanning i institusjon, og en oppgavefordeling som i større grad har fokus på at helsepersonell benytter sin helsefaglige kompetanse fullt ut. Ved ansettelser åpner vi for mulighet til faste stillinger for ansatte som tar fagbrev innen et til to år. Det er en bevisst rekruteringsstrategier.

Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Lønn	89 915	88 223	88 408	105 321
Refusjon lønn	-4 450	-2 633	-2 633	-6 007
Sum Lønn	85 465	85 589	85 774	99 314
Drift	11 962	5 172	5 172	13 220
Kjøp av produksjon	12 937	15 493	15 493	17 130
Overføringer	2 230	1 323	1 323	2 785
Finansutgifter	1 624	0	0	2 713
Sum Utgifter	28 752	21 988	21 988	35 848
Brukerbetaling	-5 247	-6 252	-6 252	-6 002
Refusjoner	-30 125	-25 381	-25 381	-31 018
Overføringer	-145	-10	-10	30

Årsmelding 2023

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Finansinntekter	-2 542	0	0	-2 196
Sum inntekter	-38 060	-31 643	-31 643	-39 186
Netto resultat	76 158	75 934	76 119	95 976

Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2023	2,70 %	7,27 %	9,97 %

Status sykefravær og HMS

Sykefravær:

Det er sykefravær i alle avdelinger, og i turnustjenestene er det nødvendig med innleie ved fravær. Det er ikke grunnbemanning i institusjon som kan håndtere fravær uten innleie. Det gjør avdelingen sårbar ved behov for forsterket bemanning. Det samme gjelder Natt/Kjøkken.

I avdelinger med dagarbeid (Helsetjenesten og Administrasjon) er det minimalt med innleie ved sykefravær, noe som resulterer i høy belastning på kollegaer, svekket tjenesteproduksjon og lavere tilgang til helsetjenester for befolkningen. I administrasjon er det særlig oppfølging av personell som svekkes ved fravær, noe som resulterer i manglende nærværarbeid og tilstedeværedene ledelse.

Kultur

Tjenesteområdebeskrivelse

Generell innledning

Kultur står for drift av Os bibliotek, Frivilligsentralen, Fritidsklubben, Os museum, administrativ ressurs innen Vintervukku, Hembygda, Den kulturelle spaserstokken, UKM og Pilegrimsleden. Behandling av spillemiddelsøknader, samarbeid/bistand til frivillig kultur- og idrettsliv, saksbehandling og Verdensarven Røros og Cirkumferensen.

5.1. Bibliotek

Besøk og utlån øker hvert år og . Os bibliotek kom på 14. plass i Norsk kulturindeks – som sammenligner alle landets folkebibliotek på kjernevirksomhet som utlån, besøk og aktive lånerne. Biblioteket har 1.7 trinn på ukentlig besøk, arrangementer, Boklek for barnehager og Sommerles.

5.2. Kultur generelt

UKM er et viktig satsingsområde. Det ble gjennomført i Vintervukku med god deltagelse - etter en downperiode etter korona. Os deltok på fylkesmønstringa på Hamar.

Årsmelding 2023

Verdensarv og museum: Nytt formidlingsbygg på Oddentunet er et satsingsområde. Bygget er lafta, men har blitt forsinka pga midlertidig fredningsbestemmelse og manglende finansiering. Tilskuddsordningen for verneverdige bygg i Narjordet og prosjekt med utvikling av Gruvåsen som friluftslivs- og kulturarvsted fortsetter. Dagsturhytta ble vedtatt lagt til Gruvåsen. Prosjektet blir fullført i 2025. Et nytt prosjekt med registrering og formidling av utmarksløper, slåtter og kulturen rundt dette er igangsatt. Halvparten av skifertaket på Gløtvold er restaurert, resten tas i 2024.

Fritidsklubben er et viktig og godt fungerende samlingssted for ungdom med godt frammøte og miljø. Klubben har noen arrangementer – også sammen med Røros og Holtålen. Oppmøtet er høyrert og det er problematisk og på grensen til det forsvarlige å ha kun én voksen på opptil 20 ungdomer.

5.3 Frivilligsentralen

Frivilligsentralen har stor aktivitet og mange aktive frivillige. Styret har ikke hatt møteri senere tid. Det bør ses på en ny organisering. Frivilligsentralen jobber med bl.a. Byttesentral, Utstyrssentral, matkjøring og Vælkømmen til bords. Os kommune innførte årlig Frivilligpris i 2022. Daglig drift, faste aktiviteter og viktig kontakt med frivillige utgjør en stor del av virksomheten.

Status økonomi per tjeneste

Beløp i 1000

Tjeneste	Regnskap	Regnskap	Oppr.	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	bud. 2023	2023		
Aktivitetstilbud barn og unge	262	159	164	164	5	3,1 %
Kulturminnevern	143	200	246	246	46	18,6 %
Bibliotek	783	1 007	984	984	-23	-2,3 %
Museer	162	97	143	143	46	32,3 %
Idrett og tilskudd til andres idrettsanlegg	114	118	117	117	-1	-1,2 %
Andre kulturaktiviteter og tilskudd til andres kulturbygg	1 525	1 379	1 532	1 532	153	10,0 %
Kommunale kulturbygg	8	7	0	0	-7	0,0 %
Sum	2 997	2 967	3 186	3 186	219	6,9 %

Status økonomi

Beløp i 1000

Avdeling	Regnskap	Regnskap	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	2023		
500-Kulturkontoret	419	472	452	-20	-4,4 %
510-Bibliotek	783	1 007	984	-23	-2,3 %
520-Andre kulturformål	1 794	1 489	1 750	261	14,9 %
Sum	2 997	2 967	3 186	219	6,9 %

Kommentar til status økonomi

Årsregnskapet for kultur viser balanse i 2023. Det er ikke overforbruk. Budsjettet har ligget stabilt i mange år. Unntak er økning i budsjett for Verdensarv med ansettelse av kulturminnevernrådgiver og bygningsvernådgiver (felles for alle kommuner). Det kan tyde på at det er bra samsvar mellom budsjett og aktivitet, og bra utnyttelse på tvers av ansvar (t.d. Vintervukku/bibliotek/Spaserstokk/Skolesekk og Verdensarv/museum).

Årsmelding 2023

Samtidig er Kultur sårbar med få ansatte. Manglende vedlikehold på museumsbygg, tungdrevne prosjekter som formidlingsbygg på Oddentunet og lite samarbeid innad er eksempler på dette.

Forslag til tiltak:

Øke ressurser til ungdomsarbeid. Det mangler et koordinerende ledd og prosjekter som Innafor og Aktivitetskortet er vanskelig å gjennomføre. Kommunen har en leder i Fritidsklubben i en 20 % stilling. Her bør det være to ansatte. Det er jevnlig opptil 20 ungdommer samtidig på klubben. Det er ikke forsvarlig at en person sitter med alt ansvaret for dette, særlig i og med at mange unge har behov for samtaler og oppfølging en-til-en.

Dagsturhytte på Gruvåsen, Verdensarvprosjekter som Gruvåsen, formidlingsbygg på Oddentunet og Utløper i Narjordet skal videreføres og fullføres.

Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Lønn	1 928	1 859	1 859	2 043
Refusjon lønn	-37	0	0	-216
Sum Lønn	1 891	1 859	1 859	1 827
Drift	1 100	872	872	826
Kjøp av produksjon	222	198	198	434
Overføringer	374	390	390	468
Finansutgifter	81	0	0	431
Sum Utgifter	1 777	1 460	1 460	2 160
Brukerbetaling	-204	-88	-88	-92
Refusjoner	-301	-26	-26	-471
Overføringer	-25	0	0	-141
Finansinntekter	-142	-20	-20	-314
Sum Inntekter	-672	-133	-133	-1 019
Netto resultat	2 997	3 186	3 186	2 967

Kommunalteknikk

Tjenesteområdebeskrivelse

Kommunalteknikk har ansvar for vann, avløp, slam, renovasjon, veier, gatelys og grøntområder, drift, vedlikehold og forvaltning av kommunens bygninger og eiendom, matrikkel, kart, GIS, oppmåling, byggesaksbehandling, arealplanlegging og trafiksikkerhet, forurensning og miljøvern, prosjektstyring, renhold av kommunale bygninger, samt renhold i hjem tilvist fra helse- og omsorg.

Det er totalt 18,7 årsverk i vår virksomhet.

Innen ansvarsområdet brann og feiing har vi kommunesamarbeid med Røros, Holtålen og Tydal, der Røros kommune er vertskommune.

Årsmelding 2023

I tillegg har vi i 2023 kjøpt tjenester innen GIS, matrikkelføring, oppmåling og delesaker fra Røros kommune og Tolga kommune. Vi kjøper tjenester til mesteparten av byggesaksbehandling fra Røros Takst AS. De andre tjenestene utføres av våre egne ansatte.

Planverk vi jobber etter er bl.a. økonomiplan, klimaplanen, kommuneplanens arealdel, folkehelseplanen, saneringsplan for vann og avløp, kulturminneplanen, i tillegg til reglement og oppgaver som er regulert i lover og forskrifter.

Status økonomi per tjeneste

Beløp i 1000

Tjeneste	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Avvik i %
Administrasjon	32	224	0	0	-224	0,0 %
Forvaltningsutgifter i eiendomsforvaltningen	501	585	0	0	-585	0,0 %
Administrasjonslokaler	835	476	-6	-6	-482	-8667,4 %
Diverse fellesutgifter	-310	10 575	12 903	12 718	2 143	16,8 %
Barnehage	0	12	0	0	-12	0,0 %
Barnehagelokaler og skyss	2 035	1 318	943	943	-375	-39,8 %
Skolelokaler	5 675	2 382	1 578	1 578	-805	-51,0 %
Helsestasjons- og skolehelsetjeneste	0	15	0	0	-15	0,0 %
Annet forbyggende helsearbeid	0	16	0	0	-16	0,0 %
Aktiverings- og servicetjen. til eldre og personer med funksjonsnedsettelse mm	7	7	0	0	-7	0,0 %
Diagnose, behandling, habilitering og rehabilitering	193	244	245	245	1	0,3 %
Pleie, omsorg, hjelp og re-/habilitering i institusjon	1	0	0	0	0	0,0 %
Kjernetjenester knyttet til pleie, omsorg, hjelp til hjemmeboende	0	5	0	0	-5	0,0 %
Institusjonslokaler	4 512	2 261	725	725	-1 536	-211,7 %
Kommunalt disponerte boliger	-913	-2 728	-2 988	-2 988	-260	-8,7 %
Kommunale sysselsettingstiltak	77	5	0	0	-5	0,0 %
Tjenester utenfor ordinært kommunalt ansvarsområde	0	26	0	0	-26	0,0 %
Plansaksbehandling	463	72	155	155	82	53,4 %
Byggesak	2 117	2 253	2 377	2 377	124	5,2 %
Kart og oppmåling	635	651	23	23	-628	-2703,3 %
Boligbygging og fysiske bomiljøtiltak	1	0	0	0	0	0,0 %
Tilrettelegging og bistand for næringslivet	-2 477	-65	223	223	288	129,4 %
Samferdsel og transporttiltak	3 004	3	0	0	-3	0,0 %
Kommunale veier	1 676	1 491	1 047	1 047	-443	-42,3 %
Forebygging av branner og andre ulykker	18	-110	2 922	2 922	3 033	103,8 %
Beredskap mot branner og andre ulykker	55	4 033	0	0	-4 033	0,0 %
Produksjon av vann	707	441	920	920	479	52,1 %
Distribusjon av vann	-752	-1 399	-2 120	-2 120	-721	-34,0 %
Avløpsrensing	1 463	1 082	1 307	1 307	225	17,2 %
Avløpsnett og innsamling av avløpsvann	-1 959	-2 590	-2 953	-2 953	-363	-12,3 %
Tømming av slamavskillere, septiktanker o.l på små avløpsanlegg	33	75	34	34	-41	-121,0 %
Innsamling av husholdningsavfall	32	429	-116	-116	-546	-468,7 %
Naturforvaltning og friluftsliv	78	136	29	29	-108	-378,8 %
Bibliotek	7	33	0	0	-33	0,0 %

Årsmelding 2023

Tjeneste	Regnskap	Regnskap	Oppr.	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	bud. 2023	2023		
Museer	9	0	0	0	0	0,0 %
Idrett og tilskudd til andres idrettsanlegg	0	48	0	0	-48	0,0 %
Kommunale idrettsbygg og idrettsanlegg	336	580	53	53	-528	-998,8 %
Kommunale kulturbygg	4	2	0	0	-2	0,0 %
Sum	18 097	22 588	17 300	17 115	-5 473	-32,0 %

Status økonomi

Beløp i 1000

Avdeling	Regnskap	Regnskap	Rev. bud.	Avvik i kr	Avvik i %
	2022	2023	2023		
620-Teknisk	12 640	13 730	11 882	-1 848	-15,6 %
630-Selvkostområde VAR	-457	-2 312	-3 804	-1 492	-39,2 %
660-Brann	0	3 917	3 342	-575	-17,2 %
670-Veier	1 366	1 484	1 047	-437	-41,7 %
680-Bygg og arealer	4 547	5 768	4 648	-1 120	-24,1 %
Sum	18 097	22 588	17 115	-5 473	-32,0 %

Kommentar til status økonomi

Kommunalteknikk hadde et merforbruk på kr 5,4 mill i 2023, hvorav økning i pensjonsutgifter utgjorde ca. kr 875.000,-

Det øvrige merforbruket skyldes bl.a.

- overbudsjettering av inntektene innen selvkost byggesak (kr 360.000,-)
- enkelte avd. med høyt sykefravær (kr 690.000,-)
- Brann og feiing (kr. 650.000,- i merforbruk)
- drift av kommunale veier (ca. kr. 430.000,- inkl. gatelys)
- drift av bygg og arealer (ca. kr 880.000,-),
 - bla.a dyrere strøm.
- Selvkost-områdene vann, avløp, renovasjon (ca. kr 1.500.000,-)

Vi må innse at vi ikke hadde budsjettet nok på energi/strøm. Vi ser tydelig at energispareprosjektene vi gjennomførte i 2022 og tidligere, har gitt god virkning. Det samme gjelder de tiltakene vi gjennomførte i løpet av 2023, for perioden av 2023 som kom etter at det enkelte tiltak ble gjennomført. I 2023 ble det gjennomført en vesentlig del av planlagte oppgraderinger som vil gi energisparing på sikt. Mesteparten av kostnadene til dette ligger i investeringsprosjekter, men det er også en del som blir utført innen drift. På den måten har det blitt et merforbruk i forhold til budsjettet også innen dette området. Slik sett er en del av utgiftene til drift av bygg og arealer, og av veier, utgifter til inntekts ervervelse senere, på grunn lavere strøm- og driftsutgifter, og utgifter til vedlikehold.

Mangeårig etterslep er også en del av forklaringen på merforbruket, en del av det som følge av gjennomført lovpålagte tilsyn.

Innen selvkost-områdene vil merforbruket vi får i år, balanseres over en femårsperiode ved at gebyrsatsene økes/tilpasses.

Siden brann og feiing er et tjenesteområde vi har interkommunalt samarbeide om, og det er Røros kommune som er vertskommune, må vi ta opp det i samarbeidsfora for interkommunale tjenester (på kommunedirektør-nivå). Det er slik sett noe som vi har begrenset mulighet til å påvirke fra kommunalteknikk Os sin side. Feiing er et selvkost-område og vil balanseres ut over flere år. Brann og redning vet vi kan være vanskelig å budsjettere, og vil være avhengig av hendelser vi veldig bergrenset rår over.

Sykefraværet er noe vi må og vil ta et krafttak i 2024, for å redusere.

Oppsummering tiltak

Virksomheten kommunalteknikk vil framover i 2024 ha fokus på sykefravær, og jobbe for større "nærvær".

Vi vil også ha fokus på selvkost-områdene, slik at de bringes i balanse.

Vi må også ha fokus på drift og vedlikehold av bygg. Vi må samtidig huske at vedlikehold nå, sparer oss for kostnader i framtida.

Et helt sentralt tiltak vil være å avhende noen av byggene. Vi bør derfor ha fokus på avhending av kommunale bygg som ikke er i bruk, også i 2024.

Noen av utgiftene til drift av veier, og av bygg og arealer, er utgifter til inntekts ervervelse senere, på grunn lavere strømgifter, driftsutgifter og utgifter til vedlikehold.

Innen selvkost-områdene vil merforbruket i 2023 balanseres, ved at gebyrsatsene økes/tilpasses i årene framover.

Vi vil aldri komme i balanse på sikt hvis det stadig er litt for lite avsatt til vedlikehold. Da vil etterslepet av vedlikehold bare bli høyere og høyere.

Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap 2023
Lønn	12 617	11 744	11 559	13 394
Refusjon lønn	-695	-11	-11	-838
Sum Lønn	11 922	11 733	11 548	12 555
Drift	22 414	13 121	13 121	16 032
Kjøp av produksjon	9 896	12 659	12 659	12 377
Overføringer	3 245	41	41	3 343
Finansutgifter	1 015	131	131	466
Sum Utgifter	36 570	25 953	25 953	32 218
Brukerbetaling	-21 579	-19 214	-19 214	-16 685
Refusjoner	-6 428	-288	-288	-3 629
Overføringer	0	0	0	0
Finansinntekter	-2 388	-883	-883	-1 871
Sum Inntekter	-30 395	-20 386	-20 386	-22 186
Netto resultat	18 097	17 300	17 115	22 588

Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2023	3,43 %	11,64 %	15,07 %

Årsregnskap

Vedlegg

Link til årsregnskapet 2023.

[REGNSKAP-2023-Os-24042024.pdf](#)