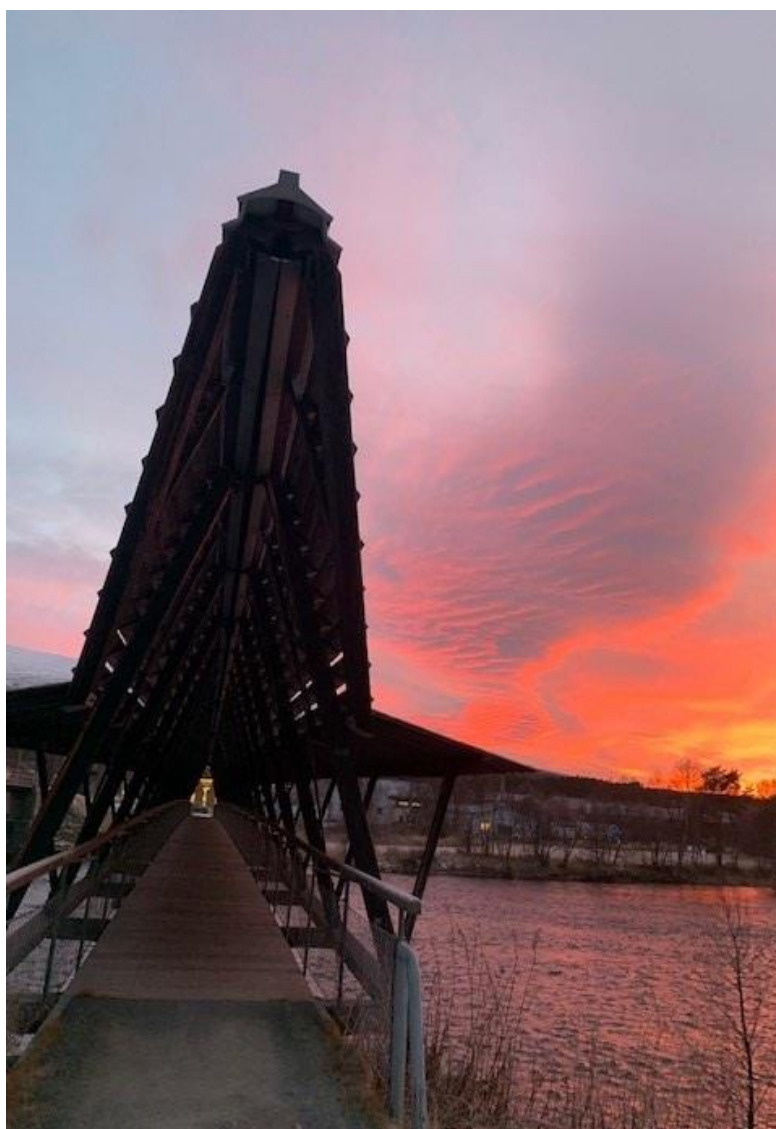




Årsberetning 2021



Innhold

INNLEDNING.....	3
1. DEN ØKONOMISKE UTVIKLINGEN OG STILLINGEN, OG VURDERING AV DEN ØKONOMISKE HANDLEEVNE OVER TID	4
1.1. NETTO ÅRSRESULTAT PR VIRKSOMHET OG TOTALT MINDREFORBRUK FOR KOMMUNEN	4
1.2. BRUTTO/NETTO DRIFTSRESULTAT	4
1.3. FRIE INNTEKTER	5
1.4. FORHOLD MELLOM SAMLEDE DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSUTGIFTER	5
1.5. SALDO FONDSMIDLER.....	5
1.6. SELVKOSTFOND VA OG BYGGESAK, OPPMÅLING OG PRIVATE PLANER.....	6
1.7. BALANSEREGNSKAPET	7
1.8. FINANS- OG GJELDSFORVALTNING.....	8
1.9. LIKVIDITET.....	10
2. VESENTLIGE BELØPSMESSIGE AVVIK MELLOM ÅRSBUDSJETTET OG ÅRSREGNSKAPET, OG VESENTLIGE AVVIK FRA KOMMUNESTYRETS PREMISSE FOR BRUKEN AV BEVILGNINGENE.....	11
2.1 BUDSJETTAVVIK.....	11
2.2 COVID-19/KORONA	15
2.3 ANDRE VESENTLIGE AVVIK FRA KOMMUNESTYRETS PREMISSE	15
3. NØKKELTALL	17
3.1. NETTO OG BRUTTO RESULTATGRAD	17
3.2. DISPOSISJONSFOND	17
3.3. LIKVIDITETSGRAD OG ARBEIDSKAPITAL.....	18
3.4. NETTO LÅNEGJELD I % AV DRIFTSINNTEKTER OG PR INNBYGGER.....	19
3.5. SKATTEDEKNINGSGRAD	19
3.6. LØNSKOSTNADER I % AV DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSUTGIFTER	20
4. INTERNKONTROLL OG KVALITETSSTYRING	21
4.1. INTERNKONTROLL	21
4.2. KVALITETSSTYRING	22
4.3. HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS).....	22
4.4. AVVIK	23
4.5. SYKEFRAVÆR.....	24
5. ETISK STANDARD I OS KOMMUNE.....	25
5.1. KOMMUNENS ARBEID MED ETIKK	25
6. LIKESTILLING OG MANGFOLD I OS KOMMUNE	26
6.1 KJØNNBALANSEN	26
6.2 HELTIDSKULTUR	27
6.3 MIDLERTIDIGE STILLINGER	28
6.4 REKRUTTERING	29
6.5 FORELDREFRAVÆR.....	29
6.6 LIKELØNN	29
6.7 HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING	31
6.8 LIVSFASEPOLITIKK OG SENIORTILTAK	31
6.9 ETNISITET OG NEDSATT FUNKSJONSEVNE.....	31
6.10 HVORDAN KOMMUNEN ARBEIDER MED Å FREMME LIKESTILLING.....	32

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 2021 oppsummert

Os kommune har 254 ansatte fordelt på 202,5 årsverk. Os kommune har også i 2021 klart å tilby gode tjenester og gjennomføre mange av de planlagte oppgavene selv med Corona. Vi takker ansatte og ledere for stor omstillingsevne og til at de har klart å tilby godt nivå i alle tjenester i et krevende år.

Regionen hadde et smitteutbrudd i mai / juni. Vi har hatt få store smitteutbrudd, men det kreves likevel mye ressurser til å ivareta beredskap og hensynta smittevernet i alle tjenester. Det har også vært et godt regionalt samarbeid for å håndtere CV19 situasjonen. Ekstra kostnader til CV19 i 2021 er beregnet til 3,95 millioner og refusjon fra Staten er 3,7 millioner.

Det jobbes mye med å anvende nye teknologiske løsninger og programmer i alle virksomheter. Det gjelder alt fra innføring av velferdsteknologi, et journalsystem fra helsestasjon til sykehjemmet til nytt skybasert personal og økonomisystem. Nye løsninger krever mer av både ansatte og innbyggere i forhold til dokumentasjonskrav. Vi har mange ansatte som nærmer seg pensjonsalderen, og det betyr at det nå jobbes mye med rekruttering. Os kommune lyste ut 56 stillinger i 2021. Vi arbeider også mye i det interkommunale samarbeidet - PPT, barnevern, nav, legevakt, intermedier avdeling, brann, landbruk, regnskap og lønn. Vi er helt avhengig av interkommunalt samarbeid for å sikre kompetanse, kapasitet og for å redusere sårbarhet i tjenestene.

Tilpasninger til endringer i befolkningssammensetning og tjenestebehovet er den største utfordringen, samtidig med økte forventninger og krav til spesialiserte og individretta tjenester. Os kommune jobbet mye med "Framtidas skole" i 2021 og kommunestyret har vedtatt å etablere en skole i Os fra 2023 som følge av nedgangen i elevtallet.

Kommunedirektør 31.03.2022

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

Mindreforbruk i årene 2015-2021

Tjenesteområde, i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sentraladministrasjon	21 460	19 933	22 049	19 885	20 850	20 016	20 119
Oppvekst	37 558	38 081	39 024	43 569	46 570	44 914	46 668
Landbruk	-	-	1 720	1 557	1 280	1 259	1 427
Helse og omsorg	52 123	56 434	61 270	62 399	60 674	57 783	66 869
Kultur	1 925	1 918	2 100	2 032	2 328	2 864	2 942
Kommunalteknikk	9 731	11 168	10 016	9 962	12 462	15 817	19 867
Finansområdet	-127 577	-130 539	-144 190	-146 589	-149 279	-154 248	-166 602
Sum	-4 780	-3 005	-8 011	-7 186	-5 115	-11 595	-8 711
<i>Fratrekk inntekts-/utgiftsført premieavvik</i>	-2 176	577	715	1 866	3 161	880	7 383
Reelt mindreforbruk	-6 957	-2 428	-7 296	-5 320	-1 953	-10 716	-1 327

Oppvekst omfatter skoler og barnehager. Helse og omsorg omfatter helse, omsorg og NAV. Renholdere ble i 2020 samlet til en avdeling under Kommunalteknikk.

Tabellen over viser fordeling av netto årsresultat for de enkelte virksomhetsområdene for årene 2015-2021 og samlet for hele kommunen. Alle årene i tabellen har et mindreforbruk totalt for hele kommunen og det største er for 2020 med kr 11,5 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 (eller utgiftsføres som i 2015) og de 7 etterfølgende årene skal dette utgiftsføres (eventuelt inntektsføres).

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

1.2. Brutto/netto driftsresultat

Brutto/netto driftsresultat årene 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Brutto driftsresultat	9 113	8 066	14 995	9 011	2 097	16 770	15 903
Netto driftsresultat	5 770	4 086	11 402	6 442	1 486	15 756	15 927

Tabellen over viser forskjellen på brutto og netto driftsresultatet for årene 2015-2021. 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.

1.3. Frie inntekter

Frie inntekter for årene 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Formue-/innt.skatt	38 018	40 273	40 847	42 580	46 734	68 420	58 126
Eiendomsskatt	4 574	4 569	6 990	7 080	7 759	8 079	6 958
Rammetilskudd	85 464	87 567	89 436	88 787	86 740	75 145	91 857
Sum frie inntekter	128 056	132 409	137 273	138 448	141 234	151 644	156 941

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 2021 har vært 11,3 mill. høyere enn forventet. Med at kommunen har mottatt høyere skatteinngang, har vi blitt trukket gjennom ordningen for inntektsutjevning i inntektssystemet. Samlet tilskudd på rammetilskudd og inntektsutjevning er kr 2,3 mill. høyere enn budsjettert.

1.4. Forhold mellom samlede driftsinntekter og driftsutgifter

Forhold mellom driftsinntekter og driftsutgifter årene 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Driftsutgifter inkl. avskrivn.	188 999	198 681	201 823	209 262	211 691	224 341	244 178

Kommunen mottok i 2021 cirka 60,3 % av inntektene sine fra frie inntekter. Statlige tilskudd utgjør 1 %, overføringer 25,8 %, brukerbetalinger 2,5 % og annet salg utgjør 10,4 %.

Kommunens utgifter inkludert avskrivninger fordeler seg med cirka 61,4 % på lønnsutgifter inkludert sosiale kostnader, se pkt. 3.6. Kjøp av varer og tjenester for egenproduksjon utgjør 17,5 %, kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon 11,8 %, overføringer 5,3 % og avskrivninger 4,0 %.

1.5. Saldo fondsmidler

Saldo fondsmidler pr 31.12 i årene 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Disposisjonsfond	17 251	23 399	21 724	23 625	25 476	42 185	50 896
Bundne driftsfond	8 782	7 899	12 224	13 906	11 996	15 554	22 242
-Regionrådet	-	-	-	-	-	-	- 7 637
Ubundne inv.fond	276	2 276	2 176	2 522	2 420	1 820	1 449
Bundne inv.fond	848	589	956	1 075	703	500	1 538
Sum alle fondsmidler pr 31.12	27 157	34 163	37 080	41 128	40 595	60 059	68 487

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. Årsaken er at mindreforbruket på kr 8,7 mill. er satt inn på disposisjonsfondet. Vedtak om bruk av disposisjonsfond i budsjettet på til sammen kr 4,5 mill. ble strøket, da reglene i kommuneloven sier at dette skal strykes når kommunen har et mindreforbruk.

Os kommune har ført regnskapet for Regionrådet i Fjellregionen fra 1.5.2021 til 31.12.2021. Det at kommunen har ført regnskapet for Regionrådet, påvirker ikke kommunens driftsregnskap, da regnskapet for Regionrådet skal gå i null. Inne i Os kommune sin totalsum på bundne fond, ligger derfor fondsmidler som tilhører Regionrådet. Regionrådet har innestående kr 7,6 mill. på egne bundne fond. Det vil si at kommunen sine fondsmidler pr 31.12 er på kr 68,5 mill.

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

Årstall, tall i hele tusen	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Disp.fond	12 296	16 420	17 487	15 993	17 251	23 399	21 724	23 625	25 476	42 185	50 896
- Fratrekk premieavvik	5 698	8 633	8 890	11 087	8 910	9 488	10 203	12 069	15 231	16 110	23 494
Disp.fond/ reelle penger	6 598	7 787	8 597	4 907	8 341	13 911	11 521	11 556	10 245	26 075	27 402

Tabellen over viser alle disposisjonsfond fratrasket premieavvik for årene 2011-2021. Reelle penger på alle disposisjonsfond ved utgangen av 2021 viser kr 27,4 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).

Selv ved å trekke ifra premieavviket, så har disposisjonsfondene økt mye siden 2011. Det som bekymrer, er at det amortiserte premieavviket har økt med kr 17,8 mill. siden 2011. Økningen er størst fra 2020 til 2021, på nesten kr 7,4 mill. Reell økning på disposisjonsfondene fra 2020 til 2021, hvis vi trekker ifra premieavviket, er da på 1,3 mill. Det er dette beløpet som er det reelle mindreforbruket for 2021, se tabell under pkt. 1.1.

1.6. Selvkostfond VA og byggesak, oppmåling og private planer

Saldo fond selvkost VA-området pr 31.12 hvert år, i hele kroner, 2015-2021

Saldo fond selvkost VA-området pr 31.12 hvert år	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vannverk	175 823	310 109	646 438	681 832	211 144	154 666	322 465
Avløp	53 616	108	589 301	930 413	1 188 098	1 873 164	1 495 098
Renovasjon	181 403	310 172	790 897	1 241 053	1 504 676	1 320 107	898 094
Septikk	213 592	383 298	185 202	332 926	130 398	347 845	120 034
Feiing	-25 567	-2 485	-14 556	228 750	461 315	819 009	1 036 156
Byggesak, delingssak	-	-	-	-	-	-	142 254
Oppmåling	-	-	-	-	-	-	85 416
Totalt alle selvkostfond:	598 867	1 001 202	2 197 282	3 414 974	3 495 631	4 514 791	4 099 517

Alle fondene innenfor VA-områdene er positive ved utgangen av 2021. 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 har fra 2021 vedtatt 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. Så fra 2021 er det bli opprettet egne fond for disse områdene.

For 2021 var dekningsgraden for private planer på 8,5 %, som er langt unna kommunens mål om 70 % dekning. Kommunen har derfor subsidiert innenfor planarbeid med 91,5 %. For bygge- og delesaksbehandling ble dekningsgraden på 89,1 %. Overskytende beløp over 70 % dekning på kr 142.254, ble satt av på eget bundet fond. For kart- og oppmåling var dekningsgraden på 92,0 %. Kr 85.816 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 Envidan i forbindelse med at vi bruker modulen Momentum for alle utregninger innenfor alle våre selvkostområder.

1.7. Balanseregnskapet

Balanseregnskap 2015–2021 (1000 kr)

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EIENDELER							
Omløpsmidler	56 517	89 491	81 267	89 080	90 451	108 740	123 427
<i>Herav kortsiktige fordringer</i>	<i>20 640</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>
Anleggsmidler	466 756	486 840	517 667	531 502	555 974	600 042	621 009
Sum	523 273	576 331	598 935	620 581	646 424	708 782	744 435
GJELD/EGEN-KAPITAL							
Langsiktig gjeld	442 984	486 152	489 839	489 338	504 977	499 799	498 748
Kortsiktig gjeld	27 488	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273
Egenkapital	52 801	53 924	79 151	99 693	110 666	168 286	211 414
Sum	523 273	576 331	598 935	620 581	646 424	708 782	744 435

Balansen viser kommunens økonomiske status ved utgangen av året. Omløpsmidler har økt i forhold til tidligere år, mest på grunn av premieavvik og bankinnskudd. Anleggsmidler øker noe per år. Langsiktig gjeld har blitt redusert med litt over 1 mill. fra 2020 til 2021. Veksten i egenkapitalen fra 2020 til 2021 er på 43,13 mill. Mindreforbruket for 2021 på kr 8,7 mill. er allerede avsatt til disposisjonsfondet, på grunn av endringer i ny kommunelov.

1.8. Finans- og gjeldsforvaltning

Netto lånegjeld for årene 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lånegjeld pr. 01.01.	179 793	180 550	208 021	206 183	201 945	203 763	203 219
- Avdrag i driftsregnskapet	7 106	9 734	9 247	9 564	7 700	8 000	7 758
- Avdrag i investeringsregnskapet	1 434	2 468	4 801	5 073	7 882	4 845	859
+ Nye investeringslån	5 298	39 673	10 210	10 400	17 400	12 300	13 300
+ Nye startlån	4 000	0	2 000	0	0	0	0
Total lånegjeld 31.12.	180 551	208 021	206 183	201 945	203 763	203 219	207 901
- Ubrukte lånemidler	4 808	16 775	6 938	9 921	14 667	8 692	13 737
- Egne startlån hos Husbanken pr. 31.12.	24 261	21 637	21 925	19 830	17 550	15 059	14 199
Netto lån pr. 31.12.	151 482	169 609	177 320	172 194	171 546	179 469	179 965

Med total lånegjeld menes kommunens samlede innlån 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, 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Finansierungsbehov	23 279	35 535	33 356	15 502	36 231	38 636	22 406
Bruk av lån	7 067	27 706	22 047	7 417	12 654	18 076	8 255
Lånefinansiering av årets investeringer	30 %	78 %	66 %	48 %	35 %	47 %	37 %

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 2021 er dette nøkkeltallet på 63 %.

Rapportering på forvaltning av kommunens langsiktige finansielle aktiva pr tertial:

Rapportering på likviditet	31.12.2020		30.04.2021		31.08.2021		31.12.2021	
Rapportering pr tertial	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%
Innskudd hos hovedbank-forbindelse	42,25	85,67	35,98	81,19	26,06	74,71	58,87	85,74
Skattetrekkskonto	4,32	8,76	5,58	12,6	6,17	17,69	5,05	7,35
Startlånskonto for viderelån	2,54	5,15	2,54	5,73	2,54	7,28	2,54	3,70
Innskudd i andre banker	0,21	0,42	0,21	0,47	0,11	0,32	2,20	3,21
Samlet kortsiktig likviditet	49,32	100 %	44,31	100 %	34,89	100 %	68,67	100 %
Rapportering på gjeldsforvaltning	31.12.2020		30.04.2021		31.08.2021		31.12.2021	
Rapportering pr tertial	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%	Mill.	%
Lån med flytende rente	102,99	54,74	102,64	54,83	101,36	55,19	120,80	62,37
Lån med NIBOR- basert rente	11,49	6,11	11,33	6,05	10,92	5,95	10,67	5,51
Lån med fast renter	73,68	39,16	73,23	39,12	71,39	38,87	62,23	32,13
Samlet langsiktig gjeld uten startlån	188,16	100 %	187,20	100 %	183,67	100 %	193,70	100 %
Totale beløp startlån	15,06 mill.		14,66 mill.		14,63 mill.		14,20 mill.	
Total gjeldsportefølje inkl. startlån	203,22 MILL.		201,87 MILL.		198,30 MILL.		207,90 MILL.	
Største beløp på enkeltlån	58,83 mill.		58,83 mill.		58,83 mill.		58,83 mill.	
Antall løpende enkeltlån uten startlån	14		14		14		15	
Antall løpende startlån	6		6		6		6	

Lån med fast rente går fra 1,39 % til 2,38 %. Lån med PT-rente ligger på en rentesats på 1,3 % ved årsskiftet. NIBOR-rente var ved årsskifte på 1,11 %.

Kommunen har et lån som er avdragsfritt. Det ble tatt opp et investeringslån i 2021 på kr 13,3 mill. Det ble ikke tatt opp nytt startlån i Husbanken i 2021, da vi har igjen 2,5 mill. å låne ut fra tidligere.

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

1.9. Likviditet

Likviditet, saldo på våre bankkonti pr 31.12 i årene 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frie midler	17 951	51 636	44 186	49 592	36 389	42 301	49 913
Bundne midler (skattetrekkskonto og startlånskonto)	9 016	7 148	7 859	6 959	6 882	7 017	18 752
Fratrekk Regionrådet i Fjellregionen sine midler	-	-	-	-	-	-	-7 637
Saldo inntestående pr 31.12. på alle bankkonti	26 967	58 784	52 045	56 552	43 271	49 318	61 028

Likviditeten er bra, kommunen har ikke hatt noen utfordringer med likvide midler i 2021. I 2020 var kommunen pliktig til å legge ut banktjenester på anbud. RørosBanken vant anbudet. Os kommune har ikke lenger kassekreditt.

Os kommune har ført regnskapet for Regionrådet i Fjellregionen fra 1.5.2021 til 31.12.2021. Inne i Os kommune sin portefølje ligger derfor penger som tilhører Regionrådet. Regionrådet har inntestående kr 6 mill. på egen bankkonto. Kr 1,6 mill. av kommunens inntestående midler på bankkonti, tilhører i tillegg Regionrådet, da dette er differanse på det Regionrådet har på fond (kr 7,6 mill.) og det de har inntestående på bankkontoen (kr 6 mill.). Det vil si at kommunen sine egne midler på bankkonti er på kr 61 mill. pr 31.12.2021.

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

2.1 Budsjettavvik

Driftsregnskapet:

Budsjettavvik 2021

Tjenesteområde	Rev. budsjett	Netto regnskap	Mindreforbruk	Merforbruk
1 Administrasjon	16 913 570	20 118 833		-3 205 263
2 Oppvekst	44 120 740	46 668 229		-2 547 489
4 Landbruk	1 404 350	1 426 919		-22 569
5 Helse og omsorg	67 303 060	66 868 577	434 483	
8 Kultur	2 980 090	2 942 376	37 714	
9 Kommunalteknikk	17 625 410	19 866 743		-2 241 333
10 Finansområdet	-150 347 220	-166 602 273	16 255 053	
Sum	0	-8 710 597	16 727 251	-8 016 654

Tabellen viser rammeområdene sine budsjettavvik. To av virksomheter har i 2021 et mindreforbruk. Total mindreforbruk på de to virksomhetene ble på litt under kr 500.000. Fire av virksomhetene har hatt overforbruk i 2021, på til sammen kr 8 mill. Finans fikk et mindreforbruk på kr 16,26 mill.

Utgifter på virksomhetene:

Alle lønnsutgifter inkludert sosiale kostnader samlet på virksomhetene har totalt overskredet budsjett med kr 8,3 mill. I dette beløpet ligger det inne koronarelaterte lønnsutgifter, økning av reguleringspremie som har gjort at alle virksomheter har fått økning av pensjonskostnader og arbeidsgiveravgift i forhold til budsjett. Nesten 6,4 mill. gjelder ekstra bruk av vikarer, fratrasket sykelønnsrefusjoner. I tillegg har helse og omsorg kjøpt tjenester fra vikarbyrå på nesten kr. 1,7 mill. Møter og kurs på Teams og andre møtekanaler har gitt et mindreforbruk på kurs, reiseutgifter og diett på kr 250.000.

Skoleskyss har et mindreforbruk på nesten kr 290.000.

Andre utgifter. Det har vært kjøpt mye innenfor smittevernutstyr, lisenser og datautstyr, se pkt. 2.2. Totalt for virksomhetene er det et merforbruk på alle utgifter utenom lønnskostnader på kr 6,9 mill. I dette beløpet er det ikke tatt med differansen mellom budsjett og regnskapet i forhold til avsetning til bundne fond og avskrivninger og utgifter til Regionrådet.

Alle kommunens interkommunale tjenester har gått med et mindreforbruk på totalt kr 2,5 mill.

- ✓ Regnskapsavd. i Holtålen har gått med et pluss med nesten kr 300.000.
- ✓ Økonomisk sosialhjelp har gått med et betydelig mindreforbruk med kr 1,5 mill. Felles NAV-kontor sin administrasjon har gått med et mindreforbruk på kr 265.000.
- ✓ Voksenopplæringen for flyktningene har gått med et merforbruk på over kr 90.000.
- ✓ Barneverntjenesten sin administrasjon har gått med et mindreforbruk på nærmere kr 200.000, barnevernstjenesten innenfor familie med et mindreforbruk på litt over kr 275.000. Barnevernstjenesten utenfor familie ble på budsjett.

Inntekter på virksomhetene:

Når det gjelder inntekter på virksomhetene, så har de en økning i forhold til budsjett på kr 8,1 mill. Da er ikke sykelønns- og fødselspermisjonsrefusjoner med og heller ikke inntekter til Regionrådet.

- ✓ Kommunen har mottatt mye tilskudd fra staten, deler av disse midlene står på bundne fond.
- ✓ Brukerbetalinger er kr 1,4 mill. under budsjett.
- ✓ Kommune har mottatt sykelønns- og fødselspermisjonsrefusjoner på nesten kr 8,1 mill. Dette er kr 5,8 mill. over budsjett.
- ✓ En stor inntekt er tilskudd fra staten på tjenester for funksjonshemmede TFF. Der har vi foreløpig lagt inn kr 19,5 mill. Dette er 1,5 mill. over budsjett.

Forklaring på de største avvikene på de forskjellige virksomhetsområdene:

Administrasjonen har et merforbruk på kr 3,2 mill. Årsaken til merforbruket er at i budsjettet for 2021 ble forventede innsparinger i forhold til kompetansebanken på 4,25 mill. lagt der.

Oppvekst har et merforbruk på 2,5 mill. Os barnehage har det største merforbruket på 1,45 mill. Deler av merforbruket for oppvekst gjelder ekstra kostnader på strøm, pensjonskostnader langt over det normale og koronautgifter.

Landbruk er noenlunde på budsjett. Merforbruket skyldes ekstra pensjonskostnader.

Helse og omsorg har et mindreforbruk på litt over kr 400.000. Legekontoret har et merforbruk på kr 3,7 mill., hvor største årsaken er høyere lønn på legene og bruk av sykevikarer og med et merforbruk på lønn på 1,7 mill.

Avlastningstjenesten gikk med et mindreforbruk på kr 4,8 mill. Det er solgt mere tjenester til andre kommuner og vi mottatt mer i tilskudd på TFF enn budsjettet.

For helse og omsorg er det kommet inn kr 1,9 mill. mindre i brukerbetalinger enn budsjettet. Strøm ligger nesten kr 700.000 over budsjett, og pensjonskostnader med et merforbruk på kr 1,38 mill. Barneverntjenesten og økonomisk sosialhjelp ligger inne i budsjettet for helse og omsorg. Disse har et mindreforbruk på kr 2,26 mill.

Kultur har et mindreforbruk på kr 37.714. Posten materiell til vedlikehold og vedlikehold innenfor museum er ikke brukt opp i 2021.

Kommunalteknikk har et merforbruk på kr 2,2 mill. Renholdsavdelingen har det største avviket på kr 1,7 mill. Av dette utgjør lønn 1,5 mill. av merforbruket.

Andre årsaker til merforbruket er koronautgifter, ekstra pensjonskostnader på kr 100.000, strøm på kr 200.000. Inntekter i forhold til utleie næringsbygg og Oshallen er på kr 400.000 lavere enn budsjettet.

Finansområdet:

Innenfor finansområdet har kommunen fått mer i inntekt på skatt og rammetilskudd på kr 10 mill., hvis vi ikke tar med rammetilskuddet vi mottok i forbindelse med Covid-19 på kr 3,7 mill.

Vi har fått litt over kr 400.000 mer i inntekt på eiendomsskatt enn budsjettet. Kommunen har netto inntekt på premieavvik og amortisert premieavvik på over kr 7,3 mill. for 2021, se pkt. 1.1.

Renteutgiftene utgjør nesten kr 340.000 mindre enn budsjettet. Renteinntekter ble som forventet.

Investeringsregnskapet:

Når det gjelder budsjettavvik innenfor investeringsregnskapet i forhold til investeringsbudsjettet, så er det flere avvik som ikke ble justert i løpet av 2021. Disse forklares under.

Prosjekter som ikke kom i gang i 2021, men som overføres 2022 i sin helhet er som følger:

090045 Nødstrøm Verjåtunet

090049 Flomsikring Verjåa

Under presenteres litt om hva som er gjort innenfor noen av investeringsprosjektene i 2021.

Prosjekt 010011 Digitalisering/ arkiv

Dette omfatter utgifter i 2021 i forbindelse med etableringskostnader for oppstart av nye programvarer for vårt digitaliseringsprosjekt. I tillegg ble siste del av digitalisering av landbruksarkivet fullført i 2021.

Prosjekt 010014 Velferdsteknologi: har gått noenlunde etter planen, men det har vært noen utfordringer på grunn av pandemien og fra noen leverandører. Prosjektet fortsetter derfor i 2022.

Prosjekt 010015 Utstyr/møbler ny del sykehjemmet: ble cirka etter budsjett

Prosjekt 010016 Utstyr og behandlingsbenker legekantor: ble cirka etter budsjett

Prosjekt 090010 VA-oppggraderinger: I 2021 ble både «Hovedplan for vann og avløp» og «Saneringsplan for vann og avløp» vedtatt. Det er viktig at vi i årene framover klarer å fornye og vedlikeholde vann- og avløpsanleggene våre tilfredsstillende. Kr 1 mill. av investeringene er bygging av en trykkøker i Jakobåsen.

Prosjekt 090011 Energisparende tiltak gjelder kun lønn prosjektledelse, se prosjekt 090039.

Prosjekt 090021 Ombygging Verjåtunet, ble ferdig i 2021. Prosjektet ble holdt innenfor budsjettrammen på 34 millioner inkl. mva. Netto kostnad ble 12,7 millioner.

Prosjekt 090023 Nye omsorgsboliger er flyttet til 2022.

Prosjekt 090027 Oppgradering av kommunale veier. Ble ikke gjort noe arbeid i 2021.

Prosjekt 090036 Jakobåsen vann- og avløpsanlegg er tatt over av kommunen. Østgård – Nordgård Utbygging AS har refundert kommunens kostnader, så prosjektet gikk i null.

Prosjekt 090039 Energisentral Konkurransen for fyringsanlegg og fjernvarmerør ga ikke ønskelig deltagelse, og ble dermed avlyst. Det er ikke tatt noen beslutning for veien videre.

Prosjekt 090040 Nytt helsehus vil bli videreført til 2022. Utgifter i 2021 gjelder prosjektering.

Prosjekt 090045 Nødstrøm Verjåtunet er utsatt til 2022.

Prosjekt 090049 Flomsikring Verjåa Det har ikke lyktes å få NVE med på en omforent og god løsning for flomsikring for Verjåtunet og Nørnesjordet, og prosjektet er foreløpig utsatt.

Prosjekt 090051 Riving av bygg, gjelder Gamle Meieributikken og Aspåsbygget. Forbruket i 2020 var på 840.000.- av et budsjett på 1.200.000.- Rivearbeidene startet i november 2020 og ble ferdig i januar 2021. Dette gjorde at resterende forbruk av budsjettet ble belastet i 2021.

Prosjekt 090054 Stall og Fjøs Oddentunet, hadde et forbruk i 2021 på nesten kr 1,4 mill. av et budsjett på kr 2.8 mill. Dette har vært brukt på publikumsbygget, tømmerkjøp, grunnarbeid og prosjektarbeid. Oddentunet-prosjektet er rekonstruksjon av gamlefjøsset som ble revet i 1952. Dette skal fungere som publikumsbygg. Tømmerkassa vil bli satt opp på den opprinnelige plassering i 2022. I tillegg skal stallen restaureres.

Prosjekt 090059 Oppgradering rømningsveier omsorg er ikke ferdig og vil bli videreført i 2022.

Regnskapsskjema detaljoversikt investeringsregnskapet på neste side, viser regnskap for hvert prosjekt sammenlignet med revidert budsjett, opprinnelig budsjett og regnskapet for 2020. Dette er det samme skjemaet som er lovpålagt, men i tabellen i årsberetningen har vi utelatt merverdiavgiften.

DETALJERT BEVILGNINGSOVERSIKT - INVESTERINGSREGNSKAPET

ETTER BFR § 5-5, 2. LEDD

NB! Samme skjema som ligger i årsregnskapet, men skjemaet her er utfyllt uten mva.

		<i>Regnskap</i> 2021	<i>Reg.</i> <i>budsjett</i> 2021	<i>Oppr.</i> <i>budsjett</i> 2021	<i>Regnskap</i> 2020
		<i>Uten MVA.</i>	<i>Uten MVA.</i>	<i>Uten MVA.</i>	<i>Uten MVA.</i>
<i>Prosjekt</i>	<i>Prosjektnavn</i>				
010000	Egenkapital KLP	528 450	675 000	675 000	603 421
010004	Fellesrådet	500 000	500 000	500 000	1 250 000
010009	Salg og kjøp av aksjer	371 674	371 674	0	7 500
010011	Digitalisering arkiv, hjemmeside	407 329	460 000	660 000	509 996
010014	Velferdsteknologi omsorgstjenesten	1 583 554	1 500 000	1 500 000	1 033 725
010015	Utstyr/møbler ny del sykehjem	307 783	300 000	300 000	0
010016	Utstyr og behandlingsbenk legektr.	158 237	200 000	200 000	0
090003	Håmmålfjellveien nedre del	0	0	0	70 000
090010	VA-oppgraderinger	1 494 497	1 000 000	1 000 000	229 046
090011	Energisparende tiltak	18 430	3 000 000	3 000 000	583 971
090020	Ungdomsskolen	0	0	0	362 305
090021	Ombygging Verjåtunet	6 478 228	10 000 000	10 000 000	20 450 330
090023	Nye omsorgsboliger	165 886	10 300 000	10 300 000	1 826 449
090027	Oppgradering kommunale veier	0	200 000	200 000	99 250
090036	Jakobåsen vann- og avløpsanlegg	5 982 474	0	0	0
090037	Avløpsledning fra Hummelfjell Hyttegrend	0	0	0	-17 256
090038	Salg av tomter	0	0	0	55 152
090039	Energisentral	107 630	2 000 000	2 000 000	0
090040	Nytt legekontor, helsehus	181 840	0	0	1 197 381
090045	Nødstrøm Verjåtunet	0	400 000	400 000	0
090046	Låsesystemer	0	0	0	52 319
090047	Nybygging avløpsanlegg bolig	0	0	0	246 512
090048	Sprinkelanlegg Nørnesjordet	0	0	0	99 412
090049	Flomsikring Verjåa	0	200 000	200 000	0
090050	Vaskerobot	0	0	0	320 000
090051	Riving av bygg	379 413	0	0	838 098
090052	Kjøreveg Sundmoen Elixir	0	0	0	1 375 574
090054	Stall og fjøs Oddentunet	1 385 092	2 800 000	2 800 000	292 191
090056	Brannpumpe	0	0	0	154 400
090057	Røste Næringspark	0	1 200 000	1 200 000	0
090059	Oppgradering rømningsveier omsorg	119 959	200 000	0	0
Forbruk investeringsområde		20 170 475	35 306 674	34 935 000	31 639 776

2.2 Covid-19/korona

Covid-19-utgifter og vaksinerings 2021

Tjenesteområde	Koronautgifter	TISK (inkl. i kolonne koronautgifter)	Utgifter på vaksinerings
1 Sentraladministrasjon	205 678		
2 Oppvekst	316 440		
4 Landbruk	0		
5 Helse og omsorg	2 309 564	727 205	733 188
8 Kultur	2 723		
9 Kommunalteknikk	379 512	46 334	
Sum	3 213 918	773 539	733 188

Utgifter i forhold til pandemien:

Totale utgifter på pandemien for 2021 ble på kr 3,95 mill. Lønnskostnader inkludert sosiale utgifter utgjør noe over 2 mill. av de totale utgiftene i forhold til pandemien i 2021. Smittevernutstyr m/ blant annet hansker, desinfiseringsmidler og andre rengjøringsmidler og utstyr utgjør cirka 300.000. Ellers ble det kjøpt inn diverse IKT-utstyr og nye lisenser ble bestilt for nesten kr 90.000. Ellers har vi hatt utgifter på kr 773.539 innenfor TISK. TISK er Testing, Isolasjon, Smittesporing og Karantene. Har satt opp egen kolonne for dette, men beløpet er inkludert under koronautgifter. I tillegg har vi hatt utgifter på vaksinerings i 2021 på kr 733.188.

Kompensasjonsordninger i forhold til pandemien:

Kommune har via rammetilskudd fått overført en kompensasjon på 3,7 mill. i forhold til Covid-19-utgifter. Statsforvalteren i Innlandet gjorde siste utregning på fordeling av skjønnsmidler etter rapportering fra alle kommunene i november. Alle kommunene fikk dekket inntil 94 % av innrapporterte utgifter til og med oktober, inkludert stipulering av utgifter for november og desember.

2.3 Andre vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser

Årsberetningen skal gi opplysninger om vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser. Dette er et nytt krav i den nye kommuneloven. Definisjonen på budsjettpremisser 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 budsjettgjennomføring.

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 2021 og økonomiplanen for 2021-2024 til å gå i null, ble det vedtatt til sammen 13 tiltak i desember 2020. I tillegg ble alle 34 tiltak som ble vedtatt i forhold til økonomiplan for årene 2020-2023 gjennomgått og inkludert der det var behov. Dette er tiltak som administrasjonen har startet gjennomføringen av og flere er gjennomført. Flere av tiltakene ga ingen budsjettmessig virkning.

Framtidas skole

Det største omstillingsprosjektet som ble gjennomført i 2021 er saken om Framtidas skole. Tiltaket forutsetter en årlig innsparing på 4,4 millioner. Det er vedtatt en skole fra 23/24.

Kompetansebank

Det ble opprettet en kompetansebank der tilsettingsutvalget; kommunedirektør, personalsjef, virksomhetsledere og avdelingsledere og tillitsvalgt, behandlet alle ledige stillinger. Det ble vurdert utlysning eller inndragning av stillinger ved naturlig avgang. Ut fra økonomiplanen 21-24 var det behov for reduksjon i lønnsutgifter med kr 4,25 mill. for 2021; 9,2 mill. i 2022, 10,85 mill. i 2023 og 12,575 mill. i 2024. Kompetansebanken fungerte godt, men var arbeidskrevende og det ble kun oppnådd vakanse i noen stillinger. Kompetansebanken videreføres i enklere format, og nødvendig innsparing er igjen fordelt på virksomhetene som før.

I henhold til Os kommunes vedtatte tilsettingsreglement 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

Et annet tiltak som ble vedtatt i 2021 var 70 % dekning på plan, byggesak og delingssak og oppmåling. Dette har fungert bra i 2021. Det ble ikke dekning innenfor plan, som er et område som er mer uforutsigbar enn de andre områdene, se pkt. 1.6.

Energisparende tiltak

I likhet med de siste foregående årene har vi jobbet med energioptimering (ENØK) i egen bygningsmasse, både gjennom store investeringsprosjekter som ombygginga på Verjåtunet, og gjennom mindre prosjekter og justeringer i driften av byggene våre. Konkurransen for fyringsanlegg og fjernvarmerør ga ikke ønskelig deltagelse, og ble dermed avlyst. Det er ikke tatt noen beslutning for veien videre. En løsning kan være å se på klima- og energitiltak sammen med biovarmeanlegg. Dersom en kobler et pyrolyseanlegg sammen med varmeanlegg, får man en karbonfangst som kompenserer for det meste av kommunens karbonutslipp.

Vedlikeholdsetterslep

Når det gjelder vedlikeholdsetterslep, er det spesielt helsesenterbygget og ungdomsskolen som har store vedlikeholdsbehov. Nytt legekontor/helsesenter er innarbeidet i investeringsbudsjettet for 2022 basert på et enkelt forprosjekt. Det ble ikke gjort nye utredninger på ungdomsskolen i 2021.

Konsekvenser av pandemi

På grunn av pandemien som har pågått siden mars 2020, er det oppgaver og prosesser som ikke har blitt gjennomført. Mye tid er brukt på økt beredskap, koordineringer, informasjon, rapporteringer til staten og å håndtere uforutsette hendelser.

Det ble ikke fremlagt eller vedtatt budsjettendringer innenfor drift i løpet av året i forhold til pandemien. Utgifter i forbindelse med koronaen har ikke blitt lagt inn i budsjettet for 2021, da staten lovte å dekke disse utgiftene. Dette er også blitt gjort, se pkt. 2.2.

Investeringer

Det er gjort et vedtak på budsjettendringer i forhold til omdisponeringer av to investeringer. Administrasjonen mener at vedtatt budsjett for investeringer skal ha hensyntatt de større avvikene som eventuelt har blitt avdekket gjennom året.

3. Nøkkeltall

3.1. Netto og brutto resultatgrad

Netto resultatgrad

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Netto driftsresultat	5 770	4 086	11 401	6 442	1 486	15 756	15 927
Driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Netto resultatgrad	2,91 %	1,98 %	5,26 %	2,95 %	0,70 %	6,53 %	6,12 %

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.

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 %. De reservene vi nå har fått bygd opp, er viktige for tiden fremover.

Brutto resultatgrad

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Brutto driftsresultat	9 113	8 066	14 995	9 011	2 097	16 770	15 903
Driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Brutto resultatgrad	4,60 %	3,90 %	6,92 %	4,13 %	0,98 %	6,96 %	6,11 %

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

Brutto disposisjonsfond i forhold til totale driftsinntekter

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totale driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Disposisjonsfond	17 251	23 399	21 724	23 625	25 476	42 185	50 896
Prosent	8,71 %	11,32 %	10,02 %	10,82 %	11,92 %	17,50 %	19,57 %

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 %.

Reelle disposisjonsfond i forhold til totale driftsinntekter

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totale driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Reelle disposisjonsfond	8 341	13 911	11 521	11 556	10 245	26 075	27 402
Prosent	4,21 %	6,73 %	5,31 %	5,29 %	4,79 %	10,81 %	10,54 %

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

3.3. Likviditetsgrad og arbeidskapital

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Omløpsmidler	56 517	89 491	81 267	89 080	90 451	108 740	115 789
Kortsiktig gjeld	27 488	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273
Likviditetsgrad 1	2,1	2,5	2,7	2,8	2,9	2,7	3,4

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 fratrasket midlene til Regionrådet.

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bank/kasse	26 967	58 784	52 045	56 552	43 271	49 318	61 028
Kortsiktig gjeld	27 488	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273
Likviditetsgrad 2	1,0	1,6	1,7	1,8	1,4	1,2	1,8

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.

Arbeidskapital 2015-2021

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Omløpsmidler minus premieavvik	47 607	80 003	71 064	77 010	75 220	92 630	92 296
Kortsiktig gjeld	27 488	36 254	29 945	31 551	30 782	40 697	34 273
Arbeidskapital	20 120	43 749	41 119	45 459	44 438	51 933	58 023

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.

Arbeidskapital i % av driftsinntekter

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeidskapital	20 120	43 749	41 119	45 459	44 438	51 933	58 023
Driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Arbeidskapital i % av driftsinntekter	10,16 %	21,16 %	18,96 %	20,83 %	20,79 %	21,54 %	22,31 %

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

Netto lånegjeld i % av driftsinntekter

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Netto lån	151 482	169 609	177 320	172 194	171 546	179 469	179 965
Brutto driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Netto lånegjeld	76,46 %	82,04 %	81,78 %	78,89 %	80,24 %	74,43 %	69,20 %

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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Netto lånegjeld	151 482	169 609	177 320	172 194	171 546	179 469	179 965
Antall innbyggere:	1956	1963	1936	1912	1891	1870	1855
Netto lånegjeld pr innbygger	77 445	86 403	91 591	90 059	90 717	95 973	97 016

Netto lånegjeld pr innbygger er fratrullet pensjonsforpliktelsene. Kommunens langsiktige mål er at netto lånegjeld pr innbygger ikke skal overstige 90.000.

3.5. Skattedekningsgrad

Skattedekningsgrad

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Skatt på formue og inntekt ekskl. eiendomsskatt	38 018	40 273	40 847	42 580	46 734	68 420	58 126
Sum driftsutgifter	188 999	198 681	201 823	209 262	211 691	224 341	244 178
Skattedekningsgrad	20,12 %	20,27 %	20,24 %	20,35 %	22,08 %	30,50 %	23,80 %

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.

3.6. Lønnskostnader i % av driftsinntekter og driftsutgifter

Lønnskostnader i % av driftsinntekter

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lønnskostnader inkl. sosiale kostnader	127 694	128 754	131 506	133 249	132 567	140 129	149 872
Driftsinntekter	198 112	206 747	216 818	218 273	213 788	241 111	260 081
Lønn i % av driftsinntektene	64,5 %	62,3 %	60,7 %	61,0 %	62,0 %	58,1 %	57,6 %

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. Reduksjon i lønnsutgifter krever ofte en mer omfattende politisk og administrativ prosess enn kutt i mange andre utgifter, og det kan være viktig å ha et overordnet syn på utviklingen av lønnsutgiftene i kommunen. Lønnsandelen inkl. sosiale utgifter ligger vanligvis på mellom 60-70 %.

Lønnskostnader i % av driftsutgifter

Årstall, tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lønnskostnader inkl. sosiale kostnader	127 694	128 754	131 506	133 249	132 567	140 129	149 872
Driftsutgifter inkl. avskrivninger	188 999	198 681	201 823	209 262	211 691	224 341	244 178
Lønn i % av driftsutgifter	67,6 %	64,8 %	65,2 %	63,7 %	62,6 %	62,5 %	61,4 %

Tabellen over viser hvor stor %- andel av kommunes driftsutgifter som gjelder lønnskostnader inkludert sosiale kostnader. Utgiftene er inkludert avskrivninger. Uten avskrivninger er prosentandelen for 2021 på 64 %.

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>

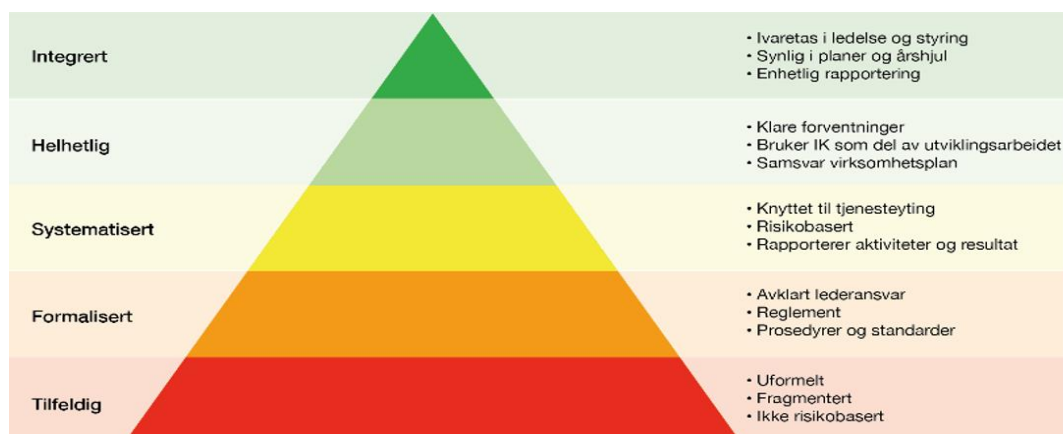
Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen. Den skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

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



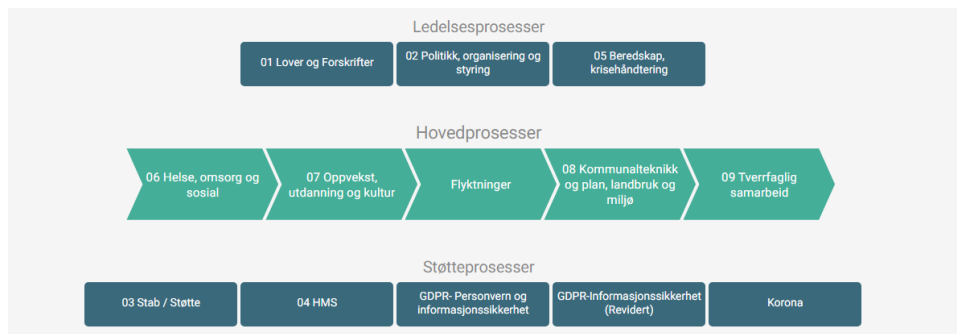
Modenhetspyramiden gir et bilde på de ulike nivåene av internkontroll i kommuneorganisasjonen. Figur: KS

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

4.2 Kvalitetsstyring

Overordnet kvalitetsstyringssystem i Os

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



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 kommunestyret.

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 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.

4.4 Avvik

I 2021 er det totalt meldt 154 avvik i Os kommune. 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.

Avvikene fordeler seg slik:

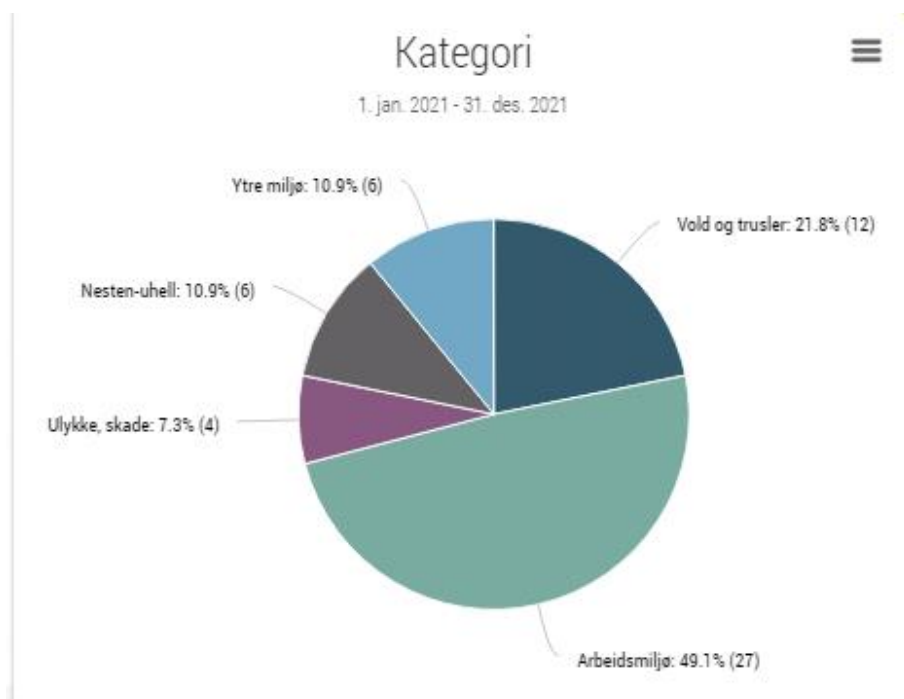
- HMS 26,1 %
- Organisasjon 22,8 %
- Brukerretta /tjenestene 48,4 %
- GDPR 2,7 %

Helse og omsorg er virksomheten som bruker systemet mest aktivt og har 74 % av avvikene, oppvekst med 21 % og de øvrige virksomheter med 5 %.

I tillegg er det arbeidet med

- Løpende oppdateringer av dokumenter i Compilo.
- TFF har hatt statlig tilsyn.
- 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.

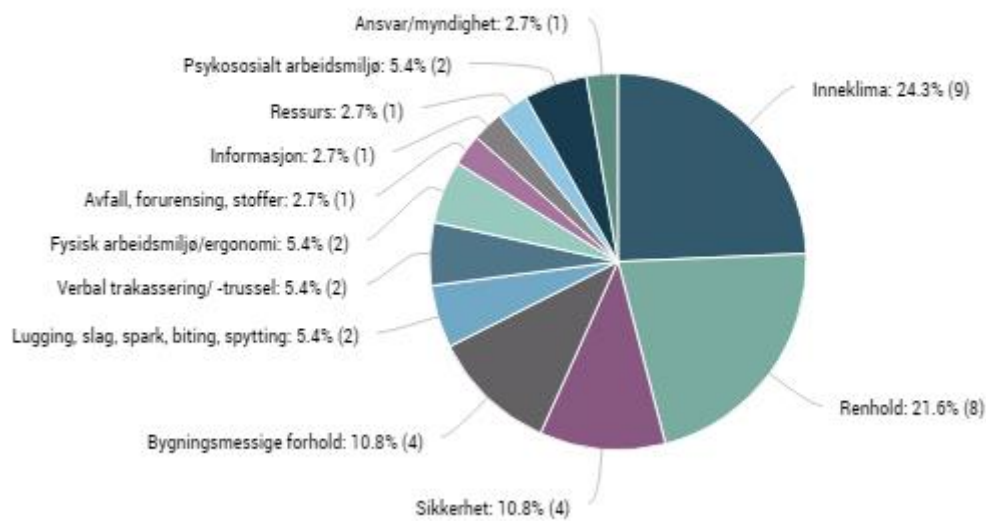
Det ble i 2021 notert følgende HMS avvik:



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

Kategori

1. jan. 2021 - 31. des. 2021



4.5 Sykefravær

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

Arbeidsmiljøutvalgets (AMUs) målsetning om et totalt sykefravær på 6 % ble ikke nådd.

Det totale sykefraværet i 2021 var på 8,9%. Av dette utgjør kun 1,5 % egenmeldt fravær. Hvis vi sammenligner tallene fra 2020 med tallene i 2021 ser vi at det legemeldte langtidsfraværet er økt fra 5,0 til 7,4%. Tallene over inneholder korona-relatert fravær som er registrert i 2021. Dette utgjorde ca. 0,3 %. Det reelle korona-relaterte fraværet er antakelig høyere på grunn av underrapportering.

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 rutineene 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 Kjønnsbalansen

Os kommune hadde pr 31.12.2021 totalt 254 ansatte, fordelt på 54 menn og 200 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. 31.12.21	Kvinner	Menn
Kommunestyret	7	8
Formannskap	2	3
Kontrollutvalg	3	3
Eldrerådet	3	2
Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	3	2
Ungdomsrådet	2	4

Os kommune har kvinnelig ordfører og mannlig varaordfører.

Ansatte:

Kjønnsbalanse i Os kommune pr. 31.12.2021	2018	2019	2020	2021
Antall årsverk faste ansatte	182,3	179,1	194	202,5
Antall ansatte	244	239	254	254
Antall kvinner	190	182	198	200
% andel kvinner	77,9	76,10 %	77,90 %	78,70 %
Antall menn	54	57	56	54
% andel menn	22,1	23,90 %	22,10 %	21,30 %
Antall kvinner ledende stillinger, inkl. k-dir	-	-	13	13
% andel kvinner i ledende stillinger, inkl. k-dir	-	-	66,70 %	61,90 %
Antall menn i ledende stillinger	-	-	8	8
% andel menn i ledende stillinger	-	-	33,3 %	38,10 %
Antall lærlinger – kvinner	5	5	1	2
Antall lærlinger - menn	2	3	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. 31.12.2021		
	Kvinner	Menn
Totalt	61,9%	38,1%
Kommunedirektør	100,0%	0,0
Kommunedirektørens stab	66,7%	33,3%
Virksomhetsledere	50%	50%
Avdelingsledere	60%	40%

Fordelingen av kvinnelige og mannlige ledere har vært stabil de siste årene. På virksomhetsledernivå er kjønnsbalansen endret fra 60 % kvinner i 2020 til 50 % kvinner i 2021.

Årsaken er at virksomhet landbruk i 2021 ble slått sammen med virksomhet kommunalteknikk. Antall virksomhetsledere ble derfor redusert med en.

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. 31.12.2021	2018	2019	2020	2021
Antall deltidsstillinger	-	122	135	112
Antall ansatte i faste deltidsstillinger	-	97	104	97
Antall kvinner i faste deltidsstillinger	-	78	84	76
% andel kvinner i faste deltidsstillinger	-	80,4 %	80,7 %	78,4 %
Antall menn i faste deltidsstillinger	-	19	20	21
% andel menn i faste deltidsstillinger	-	19,6 %	19,3 %	21,3 %

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 arbeider for tiden med å ferdigstille nye retningslinjer for heltidskultur som er planlagt ferdigstilt i 2022.

Som et forarbeid til disse nye rutinene ble alle ansatte i 2021 invitert til å delta i en kartlegging av heltidskultur i Os kommune. Svarprosenten 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 254 hoder er det 24 ansatte som ikke har en eller annen fast stillingsprosent i bunn, dette er en reduksjon i antall midlertidige ansatte med 6 personer fra 2020. Hovedårsaken til disse midlertidige stillingene er ledighet i vikariater.

Midlertidig ansatte pr. 31.12.2021	2018	2019	2020	2021
Antall midlertidig ansatte	-	-	30	24
Andel midlertidig ansatte kvinner	-	-	22	20
Andel midlertidig ansatte menn	-	-	8	4

Tabellen under viser gjennomsnittlige stillingsstørrelse for Os kommune i perioden 2015 til og med 2021 for de som har faste ansettelsesforhold.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i % for de med fast stilling pr. 31.12.2021.							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kvinner	72,42	71,94	75,29	76,87	76,23	76,77	79,6
Menn	64,89	67,37	64,84	68,07	71,41	74,45	80,17
Totalt i org.	71,02	71,06	73,18	74,92	75,09	76,26	79,72

I 2021 var det 76 kvinner og 21 menn som hadde faste deltidsstillinger i varierende grad, mot 84 kvinner og 20 menn i 2020. Det vil si at en reduksjon i antall deltidsstillinger på 7 personer. Totalt gikk 38,2 % av våre faste ansatte i deltidsstillinger i 2021.

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.

Deltidsstillinger i Os kommune pr. 31.12.2021						
	Kvinner	Mann	Totalt	Kvinner %	Menn %	Samlet %
Antall personer som går i deltidsstilling (faste + vikariater)	92	20	112	46 %	37 %	44,1 %
Antall personer som har fast deltidsstilling	76	21	97	38 %	38,9 %	38,2 %

Vi ser også at det er 14 kvinner og 1 menn 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. 31.12.2021	
Kvinner	14
Menn	2
Totalt	16

6.4 Rekruttering

I 2021 lyste vi ut 56 stillinger. 4 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 deltidsstillinger med en gjennomsnittlig stillingsprosent på 60%.

Prosjektet sommerjobb for ungdom ble også i 2021 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.

6.5 Foreldrefravær

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

I perioden 01.01.21 -31.12.21 var 11 ansatte ute i fødsels-/foreldrepermisjon grunnet fødsel. Til sammen ble det tatt ut 194 uker med foreldrepermisjon.

Antall uker i snitt fordelt på kjønn ser slik ut:

Antall uker foreldrepermisjon pr. 31.12.2021	2018	2019	2020	2021
Antall uker foreldreperm. kvinner tok ut i snitt	-	-	22,8	18,3
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 2021 var i snitt forholdsvis lik.

Totale egenmeldte fravær grunnet barn syk (barn under 12 år) var i 2021 på 107 dager. Av disse 107 dagene var det 24 kvinner som totalt tok ut 93 dager, noe som tilsvarer et gjennomsnittlig fravær på 3,9 dager pr. kvinne. Videre var det 6 menn som totalt tok ut 14 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 2021.

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 kapittelinnvidlingen for å kunne kartlegge, samt sammenligne lønn på de ulike stillingsnivåene.

Os kommune følger KS sitt lønnsregulativ i kapittel 4. Avlønningen 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 avsatt 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.

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 kapitel 4. Forskjellen i lønn mellom kvinner og menn er størst i HTA. kap. 5. I denne gruppa er fastlegene sin kommunale stilling plassert.

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 blant de ufaglærte. I denne gruppen finner vi mange ungdommer som jobber som helgevikarer innen helse og omsorg mens de studerer. Denne gruppen ansatte har gjerne kort ansiennitet, i og med at lønnsansiennitet først regnes fra fylte 18 år og de ikke har mange år i arbeidslivet bak seg og er dermed innplassert lavt på lønnsstigen. Menn i denne aldersgruppen har gjerne lang lønnsansiennitet og trekker derfor opp snittlønnen.

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 31.12.21	Kvinner
Kap. 3	101 %
Kap. 5	139 %
Kap. 4:	
Gruppe – ufaglærte	94 %
Gruppe – fagarbeidere	101%
Gruppe – stillinger med krav om fagbrev og 1 år fagskoleutdanning	-
Gruppe – Lærer og 3 - årig universitet/høgskoleutdanning	109%
Gruppe – Adjunkt og 4 - årig universitet/høgskoleutdanning	101%
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 2021 var det 17 personer som 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 tilsetning.

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.