



Midt-Telemark **kommune**

Årsberetning 2022





Innholdsfortegnelse

Innledning	5
Kommunedirektørens kommentar	5
Medarbeidere og organisasjon i 2022	6
Medarbeidere.....	6
Sykefravær.....	7
HMS, internkontroll og arbeidsmiljø	9
Heltidskultur	9
Likestilling/diskriminering	10
Kjønnsfordeling og alder	10
Etisk standard	10
Økonomisk utvikling.....	11
Kommentarer til årsregnskapet	11
Driftsregnskap	11
Driftsregnskap pr. enhet	12
Finansielle handlingsregler (Måltall)	13
Netto driftsresultat	13
Disposisjonsfond	14
Netto lånegjeld i prosent av driftsinntekter.....	14
Netto finans.....	14
Arbeidskapital	15
Resultat 2022	16
Investeringer	20
Investeringsprosjekter i 2022.....	21
Likviditet.....	22
Finans	22
Finansreglementets krav og strategier	22
Status gjeldsforvaltning.....	23
Rentebindingstid	23
Renterisiko (stresstest)	24
Utvikling gjennomsnittsrente.....	25
Forventa utvikling i markedet	25
Stab.....	26





Personalforvaltning	26
Aktivitetstall.....	26
Satsingsområder	26
Organisering og arbeidsmiljø.....	27
Kommunikasjon og service.....	27
Aktivitetstall	27
Økonomiforvaltning	28
Samla vurdering HMS.....	28
Aktivitetstall	28
Kultur og fritid	29
Budsjett og regnskap 2022.....	29
Kulturkontoret.....	29
Midt-Telemark bibliotek	30
Midt-Telemark kulturskole.....	30
Gullbring kulturhus.....	31
Bø kino	31
Nome og Midt-Telemark IKT KO.....	32
NAV 33	
Arbeidsmarkedet.....	33
Sosialhjelp	34
Økonomisk rådgiving.....	34
Sykefravær	35
Ungdom.....	35
Telemark Innkjøpssamarbeid KO	36
Oppvekst.....	37
Kort om sektoren.....	37
Aktivitetstall.....	37
Regnskap- og kostratall	38
Satsingsområde	39
Organisasjon.....	39
Samla vurdering HMS.....	39
Kjenneteikn og utfordringar ved driften	40
Bø skule	40
Folkestad skule.....	42





Gvarv skole	42
Bø ungdomsskule	44
Barnehage	45
Gullbring barnehage.....	45
Bøhamna barnehage.....	47
Folkestad barnehage.....	48
Senter for kvalifisering og inkludering	48
Nome og Midt-Telemark PPT	49
Nome og Midt-Telemark Barnevern	50
Sektor Helse og mestring	52
Kort om sektoren.....	52
Kjennetegn og utfordringer ved drifta	52
Tjenestekontor	52
Institusjons- og hjemmetjenester	53
Bo og miljøtjenesten	54
Forebyggende helse og legetjenester	55
KOSTRA.....	56
Pandemi.....	57
Samla vurdering HMS.....	57
Økonomi	57
Teknisk	59
Kort om sektoren.....	59
Nøkkeltall.....	59
Satsingsområder	60
Organisasjon.....	60
Samlet vurdering HMS.....	60
Økonomi	61
Plan, byggesak og oppmåling	61
Eiendom.....	61
Vei 63	
VAR 63	
Brann	64
Landbruk.....	65





Tabell

Tabell 1: Utvikling faste årsverk	6
Tabell 2: Driftsresultat pr sektor med koronarelaterte utgifter	11
Tabell 3: Regnskapsresultat målt mot justert budsjett	12
Tabell 4: Måltallene for 2022 og vedtatte måltall	13
Tabell 5: Utvikling i kommunes fondsbeholdning.	14
Tabell 6: Hovedoversikten viser avvik for utgifts- og inntektsartene mellom regnskap og justert budsjett for hele kommunen.	16
Tabell 7: Hovedoversikt investeringer	20
Tabell 8: Investeringsprosjekt i 2022	21
Tabell 9: Krav i gjeldende reglement	23
Tabell 10: Porteføljens rentebindingstid og renterisiko	24
Tabell 11: Utvikling i gjennomsnittsrente	25
Tabell 12: Aktivitetstall Personalforvaltning	26
Tabell 13: Aktivitetstall Kommunikasjon og service	27
Tabell 14: Aktivitetstall Økonomiforvaltning	28
Tabell 15: Kultur og fritid - budsjett og regnskap	29
Tabell 16: Elevtall Midt-Telemark kulturskole	30
Tabell 17: Aktivitetstall Gullbring kulturhus	31
Tabell 18: Aktivitetstall oppvekst	37
Tabell 19: Regnskapstall	38
Tabell 20: Kostratall Oppvekst	38
Tabell 21: Oppvekst - sykefravær og avvik	39
Tabell 22: Nasjonale prøver - skalapoeng	44
Tabell 23: Trivselsundersøking	44
Tabell 24: Regnskapstall	57
Tabell 25: Nøkkeltall Teknisk	59
Tabell 26: Organisasjon Teknisk	60
Tabell 27: Regnskapstall	61

Figur

Figur 1 Fraværsutviklingen i Midt-Telemark kommune januar-desember 2022	8
Figur 2 Fraværsutvikling pr. sektor fra januar – desember 2022	8
Figur 3 Antall meldte HMS avvik i 2022 fordelt på underkategoriene	9
Figur 4: Likviditetsutvikling 2022	22





Innledning

Midt-Telemark kommune har utarbeidet en årsberetning for kommunens samlede virksomhet.

Denne årsberetningen gjør rede for:

- forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handlingsevnen over tid.
- vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruk av bevilgningene.
- virksomheten måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne.
- tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges for å sikre en høy etisk standard.
- den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling.
- hva kommunen gjør for å oppfylle arbeidsgiver aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Kommunedirektørens kommentar

Regnskapet for 2022 viser et resultat som er tilnærmet i balanse. Som i 2021 fikk kommunen større skatteinntekter enn anslått i 2022. I tillegg fikk kommunen kompensert for utgifter til å håndtere pandemien.

Kommunen leverte et økonomisk resultat som tilsier balanse, men det er fortsatt et for høyt driftsnivå i kommunen i forhold til de inntekter kommunen har. Dette skyldes at driftsbalansen er «reddet» av engangsinntekter.

Det har vært jobbet godt med omstillingstiltak og arbeidspakker i 2022, jeg vil takke alle ansatte for dette. Samtidig har de ansatte levert gode tjenester til innbyggerne for om lag 1 milliard kroner.

I og med at det ikke er balanse mellom driftsnivå og driftsbudsjett må arbeidet med omstilling fortsette. Dette arbeidet handler ikke bare om å kutte, men også tiltak som effektiviserer drifta. Det er derfor vi har satset på kultur, ledelse og arbeidsmiljø i 2022 og fortsetter med det i 2023. En sterk heltidskultur og lavere sykefravær er noen områder vi har jobbet med fram til og med 2022.





Medarbeidere og organisasjon i 2022

Medarbeidere

Midt-Telemark kommune er inndelt i fire sektorer, Helse og mestring, Oppvekst, Teknisk og Stab. Kommunalsjefen/kommunalområdet har kommunedirektørens fullmakter på sitt område. Kommunalsjefene kan delegere videre til enhetsledere. Enhetsledere har 100% ansvar for fag, økonomi og personal.

På kommunens hjemmeside ligger oppdatert organisasjonskart:
<https://midt-telemark.kommune.no/om-kommunen/organisasjonskart/>

Kommunen, med sine vel 1000 ansatte, er en kompetanseorganisasjon som hver dag leverer et bredt spekter av tjenester innenfor mange samfunnsskrittiske områder. De ansatte er vår viktigste ressurs og investering. Kommunen jobber derfor kontinuerlig med å være attraktiv og interessant som arbeidsgiver, både for å beholde dyktige medarbeidere og for å tiltrekke oss den beste arbeidskraften. Begge deler er like viktig for å sikre kontinuitet, kvalitet og utvikling. Kommunens største arbeidsgiverutfordringer er bruk av deltid, høyt sykefravær og å få realisert gevinster av digitalisering. Det er også utfordrende å rekruttere til noen stillinger.

Tabell 1: Utvikling faste årsverk

Sektor	Sektor navn	30.4.20	31.8.20	31.12.20	30.4.21	31.8.21	31.10.21	30.11.21	31.12.21	31.12.22
	Midt – Telemark	760,9	772,6	749	758,2	768,2	772,7	770,4	767,8	786
1b	Personal og org. utv.		12,3	13,4	15	16,2	18,4	18,4	18,2	
1c	Økonomi og IKT		26,9	23	21,4	21,4	20,4	20,4	19,5	
1 b+c	Politikk og stab	42,4	39,2	36,4	36,4	37,6	38,8	38,8	37,7	79,9
2	Oppvekst	239,3	251,9	245,1	249,7	258,4	258,3	255	252	
3	Helse og omsorg	346,7	352,4	340,8	344,6	345,4	339,7	342,7	341,2	
4	Teknisk	61,7	59,8	60,3	61,1	61	64	63	63	
5	Samfunnsutvikling (utgår- fordelt på andre pr. 1.10.20)	70,8	69	66,4	66,4	65,1	71,9*)	70,9*)	73,9*)	

Sektor nr.	Sektor navn	1. tertial 30.4.20	3. tertial 31.12.20	1. tertial 30.4.21	3. tertial 31.12.21	1. tertial 30.4.2022 *)	3. tertial 31.12.2022 *)
	Midt – Telemark	760,9	749	758,2	767,8	774,5	786





1b	Personal og org. utv.		13,4	15	18,2		
1c	Økonomi og IKT		23	21,4	19,5		
1 b+c	Politisk styring, Personal og Org.utv., Økonomi og Digitalisering	42,4	36,4	36,4	37,7	Stab: 52,1 Kom.dir.:32,3 Pol.st.: 0,4 Sum: 81,3 *)	Stab: 47,2 Kom. dir: 32,3 Pol. St.: 0,4 Sum 79,9 *)
2	Oppvekst	239,3	245,1	249,7	252	272,4*)	281,1 *)
3	Helse og omsorg	346,7	340,8	344,6	341,2	352,2	352,6
4	Teknisk	61,7	60,3	61,1	63	69 *)	72,3 *)
5	Samfunnsutvikling (utgår- fordelt på andre pr. 1.10.20)	70,8	66,4	66,4	73,9	-	-

*) Ny organisering

Sektor kommunedirektør: Kom. dir., NAV, IKT, innkjøpskontor

Pol. styring: Regionråds

Stab: Ass. kom. dir., økonomiforvaltning, personalforvaltning, kommunikasjon og service, kultur og fritid fagstab

Sektor oppvekst: Skoler og barnehager, SKI (Senter for Kvalifisering og Inkludering), barnevern, PPT, fagstab

Sektor helse og mestring: Tjenestekontor, hjemmetjenester og institusjon, bo- og mestring, forbyggende helse og legetjeneste, fagstab.

Sektor teknisk: Plan/bygg/oppmåling, eiendom, veg, VAR, landbruk, fagstab

Utviklingen i faste årsverk fra 1. tertial 2020 til 31.12.2022 viser en økning på 25 årsverk. I dette ligger blant annet virksomhetsoverdragelse av Gullbring kulturanlegg med 7,6 årsverk og Veslekroa barnehage, (studentbarnehagen) med 8,5 årsverk.

Sykefravær

Sykefraværet i 2022 landet på 10,6 %, en nedgang på 0,7 % fra 2021. Det er høyest fravær ved årets begynnelse og slutt. Sykefraværet i 2022 var preget av korona og influensa, særlig i starten av året. Sammenlignet med tidligere år, må vi tilbake til svineinfluensaen i 2009 for å finne like høye nivå for kommune-Norge generelt





Figur 1 Fraværsutviklingen i Midt-Telemark kommune januar-desember 2022



Figur 2 Fraværsutvikling pr. sektor fra januar – desember 2022



Sykefraværsarbeidet fokuserer på «tett og tidlig». Leder er tett på ansatte, og tidlig med å tilrettelegge for å få sykemeldte raskt tilbake, eller forebygge sykefravær. I november 2022 starter vi med et nytt oppfølgingsverktøy, metode og prosess som en del av sykefraværsarbeidet. Verktøyet har fokus på beste praktisk, ledelse og egevaluering og medarbeiderinvolvering hvor ansatte svarer på en klimaundersøkelse. Høyt sykefravær går utover tjenestekvaliteten, driftsøkonomien og arbeidsmiljøet. Derfor er forebyggende arbeid en viktig strategi for å redusere sykefravær.

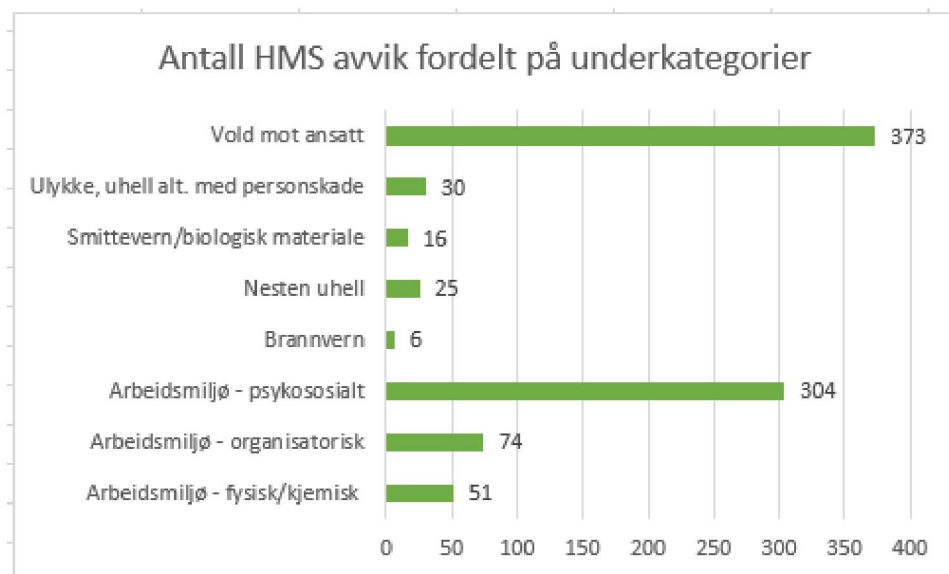




HMS, internkontroll og arbeidsmiljø

Avviksregistrering og håndtering er viktig for kvalitets- og utviklingsarbeidet i kommunen. I 2022 ble det meldt 894 HMS avvik. 857 avvik er lukket og 37 er fortsatt under behandling.

Figur 3 Antall meldte HMS avvik i 2022 fordelt på underkategoriene



Å forebygge at hendelser skjer er det viktigste arbeidet. Når hendelser likevel oppstår er det viktig trygge de ansatte i hvordan håndtere situasjonen, og lære av det.

I skolen er det utarbeidet en veileder og handlingsplan for forebygging og håndtering av utfordrende adferd. Det er også nedsatt en arbeidsgruppe for å se på rutiner for å melde avvik i oppvekst, spesielt knyttet til skole og barnehage.

I 2022 har vi gjort kvalitetssystemet mer brukervennlig, ved å gjøre det lettere å finne prosedyrer og rutiner.

Årshjul-modulen ble innført, i første omgang for ledere i Helse og mestring.

Dette gir en samlet oversikt over aktiviteter som skal gjennomføres i løpet av året. Avvik-, dokument- og årshjul modulen er en del av kommunens internkontroll HMS.

Resertifisering av Miljøfyrtårn er gjennomført ved flere avdelinger i 2022. Miljøfyrtårnsertifiseringen krever at vi har fokus på indre og ytre miljø, dokumentasjon og rapportering.

Heltidskultur

To avdelinger i Bo og mestring, Solbakken og Notevarp, har deltatt i KS prosjektet «Tørn» og delpiloten «ny organisering av arbeidet – gjennom nye verktøy og prosesser for å skape heltidskultur». Utviklingsarbeidet går ut på å legge om logistikken i hvordan man organisere arbeidet og arbeidstiden for å sikre kvalitet, kontinuitet og kompetanse i tjenestene.

Solbakken og Notevarp har i 2022 startet med årstidsplanlegging for å få til mer variasjon i driften gjennom et helt år. Målet er færre vikarer, mindre overtid, flere ansatte i 100 % stilling og at det er rett kompetanse til stede. Hjemmetjenesten har gjennomført en omfattende kartlegging sammen med Framlent as, og starter med årtidsplanlegging i 2023.



I prosjektet ligger det i 2022 frikjøp av prosjektleder i 50 %, og individuell tilpasset faglig støtte og veiledning gjennom hele prosjektperioden.

Gjennomsnittlig stillingsprosent i kommunen er 83,4 %. For kvinner 83,7 % og menn 82,4 %.

Likestilling/diskriminering

Midt-Telemark kommune har etiske retningslinjer, arbeidsgiverstrategi, lønnspolitisk plan og verdigrunnlag som er utarbeida i prosess gjennom partssamarbeid. På hjemmesiden vår oppfordrer vi alle som er kvalifisert til å søke stillinger hos oss, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming og etnisitet.

Det er ikke gjort systematisk undersøkelse av status for 2022, men vi vet at vi rekruttere få med ikke norsk-etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne. Vi må jobbe aktivt med dette framover.

Det er ikke noe som tyder på at menn tjener mer enn kvinner i sammenlignbare stillinger i Midt-Telemark kommune. Lønnsfastsettelse er styrt av sentral tariffavtale og stillingens kompleksitet og ansvar.

Kjønnsfordeling og alder

Kjønnsfordelingen i kommunen er 76,4 % kvinner og 23,6 % menn, som er tett opp til gjennomsnittet i kommune-Norge som er 80 % kvinner og 20 % menn. Gjennomsnittsalderen er 44,6 år, for kvinner 45 år og for menn 43,4 år.

Det er 42 ansatte over 65 år, 6 av disse over 67 år.

Toppledergruppa har i 2022 bestått av fire menn, og ei kvinne. På enhetsledernivå er det 16 kvinner og 7 menn.

Etisk standard

Kommunedirektøren bruker kommunen sine etiske retningslinjer et grunnlag for å sikre at ansatte og politikere har et bevist forhold til å utøve vår rolle på en slik måte at det ikke blir stilt spørsmål våre handlinger eller meninger. Kommunedirektøren har hatt de etiske retningslinjene oppe som diskusjonstema i utvidet ledermøte 28.04. generell gjennomgang, og 27.10, med fokus på refleksjon av egne valg. Ledere for de ulike sektorene har i samband med gjennomgangene i utvidet ledermøte fått i oppgave å ha temaet med tilbake til egne personalmøte.

I tillegg var det stort fokus på høy etisk standard i arbeidet med nytt pressereglement og vurderinger av opptreden i sosiale medier.

Telemark innkjøpssamarbeid har gjennom sitt arbeid et vesentlig fokus på å gjennomføre innkjøp i tråd med kommunen sine retningslinjer.



Økonomisk utvikling

Kommentarer til årsregnskapet

Økonomisk handlingsrom er avgjørende for å kunne opprettholde og videreutvikle tjenestetilbudet til kommunens innbyggere. En god og bærekraftig økonomi sikres gjennom god økonomistyring og vedtatte handlingsregler.

Midt-Telemark kommunen arbeider kontinuerlig for å oppnå en sunn og bærekraftig økonomi. De finansielle måltallene viser at kommunen har lang vei å gå for å få en sunn økonomi.

Midt-Telemark kommune fikk et resultat i null for året 2022. Netto driftsresultat ble minus 7,9 mill. Det ble brukt kr 1,8 mill. av disposisjonsfondet. Ved utgangen av 2022 er disposisjonsfondet på kr 2,4 mill., det er ikke tilstrekkelig for å håndtere fremtidige økonomiske utfordringer i driften.

Driftsregnskap

Driftsregnskapet for 2022 viser et resultat i null. Alle driftssektorene bortsett fra Teknisk har et merforbruk som til sammen utgjør kr 43,9 mill. Teknisk har et mindreforbruk på kr 4,1 mill. Fellesfinansiering har merinntekter på kr 39,7 mill. Koronarelaterte utgifter ble kr 34 mill. i 2022.

Tabellen under viser driftsresultat pr sektor og koronautgifter relatert til hver sektor. Kommentarer til budsjettavvik pr. sektor er kommentert senere i dokumentet.

Tabell 2: Driftsresultat pr sektor med koronarelaterte utgifter

Midt-Telemark kommune

Sektor						Tall i 1.000 kr
	Regnskap 2022	Budsjett 2022 Justert	Avvik i NOK	Avvik %	Budsjett 2022 Oppr.	Herav Korona
Kommunedirektør	41 842	39 795	-2 046	105	34 174	14
Politisk styring	4 335	4 121	-214	105	4 251	18
Stab	63 973	62 816	-1 157	102	61 170	23
Oppvekst	275 826	261 522	-14 304	105	245 269	4 294
Helse og mestring	323 099	296 963	-26 136	109	259 405	29 410
Teknisk	56 161	60 287	4 126	93	49 349	272
Fellesfinansiering	-765 236	-725 505	39 731	105	-653 619	
Sum	0	0	0	0	0	34 031





Driftsregnskap pr. enhet

Tabellen under viser regnskapsresultat målt mot justert budsjett pr enhet. Enhetene har en enhetsleder med delegert ansvar. Kommentarer til budsjettavvik pr. enhet er kommentert senere i dokumentet.

Tabell 3: Regnskapsresultat målt mot justert budsjett

Enhet nr.	Enhet	Regnskap 2022	Budsjett 2022 Justert	Avvik i NOK	Avvik %	Budsjett 2022 Oppr.	Herav Korona
140	Fagstab Kommunedirektør	326	623	297	52	468	1
160	Telemark Innkjøpssamarbeid	521	521	0	100	521	
180	Nome og Midt-Telemark IKT	7 574	7 128	-447	106	6 951	13
540	NAV Midt-Telemark og Nome	33 421	31 523	-1 897	106	26 234	
100	Politisk styring	4 335	4 121	-214	105	4 251	18
110	Fagstab Ass.Kommunedirektør	7 621	4 458	-3 163	171	4 758	
120	Personalforvaltning	7 154	7 498	344	95	7 278	
130	Kommunikasjon og service	4 887	5 066	180	96	4 987	20
150	Økonomiforvaltning	20 053	19 990	-63	100	20 707	3
510	Kultur og fritid	24 259	25 805	1 546	94	23 441	
200	Fagstab oppvekst	62 311	53 816	-8 495	116	47 183	399
210	Nome og Midt-Telemark PPT	4 955	4 617	-338	107	4 767	26
220	Nome og Midt-Telemark Barnevern	34 204	34 336	132	100	33 258	27
230	Gvarv skole	43 475	42 188	-1 287	103	40 323	1 238
240	Bø skule	42 828	40 308	-2 520	106	39 164	494
250	Bø ungdomsskule	25 688	25 551	-137	101	24 641	202
260	Folkestad skule	14 106	13 678	-428	103	13 193	607
270	Gullbring barnehage	8 619	8 675	56	99	8 049	105
280	Bøhamna barnehage	11 114	11 029	-85	101	10 592	462
290	Folkestad barnehage	9 661	9 406	-255	103	9 205	569
520	Senter for Kvalifisering og Integrering	18 865	17 916	-948	105	14 893	165
300	Fagstab helse og mestring	9 188	3 848	-5 340	239	-136	4 155
310	Tjenestekontor	4 073	3 803	-271	107	3 893	
320	Hjemmetjenester og institusjon	158 444	144 793	-13 651	109	130 005	14 040
340	Bo og mestring	90 510	81 564	-8 946	111	73 466	7 591
350	Forebyggende helse og legetjenester	60 884	62 956	2 071	97	52 177	3 624
400	Fagstab teknisk	21 023	19 130	-1 893	110	10 054	6
410	Plan, byggesak, oppmåling og miljø	1 598	2 163	565	74	2 030	108
420	Eiendom	42 538	47 428	4 890	90	45 866	158
430	Veg	7 820	7 150	-670	109	7 423	
440	VAR	-19 947	-18 964	983	105	-19 386	
530	Nome og Midt-Telemark Landbrukskontor	3 128	3 380	252	93	3 362	
600	Renter og avdrag	33 560	33 723	163	100	41 902	
610	Eiendomsskatt	-36 540	-36 512	28	100	-35 090	
620	Frie inntekter	-731 441	-689 705	41 736	106	-669 725	
630	Øvrige statstilskudd	-29 165	-28 761	404	101	-17 700	
650	Interne finansieringstranskasjoner	-1 650	-4 250	-2 600	39	26 994	
SUM		0	0	0		0	34 031



Finansielle handlingsregler (Måltall)

Midt-Telemark Kommunestyret har vedtatt finansielle handlingsregler som skal bidra til at kommunens samlede økonomi utvikler seg i riktig retning og sikrer handlefrihet i kommende år. Handlingsreglene utgjør premisser for budsjett og økonomiplanarbeidet.

Tabell 4: Måltallene for 2022 og vedtatte måltall.

	Regnskap 2022	Vedtatte måltall		
		Lite handlingsrom	Moderat handlingsrom	Større handlingsrom
Netto driftsresultat i % av driftsinntektene	-0,64 %	< 1,75%	1,75 %	>2%
Disposisjonsfond i % av driftsinntektene	0,2 %	< %5	5 % - 10 %	>10 %
Netto lånegjeld i % av driftsinntektene	83,6 %	>100%	80 – 100 %	<80%
Netto finans i % av driftsinntektene	5,2 %	>10%	5 % - 10 %	<5%
Arbeidskapital i % av driftsinntektene	0,2 %	< 10%	10 % - 15 %	>15 %

Måltall for 2022 viser at kommunen har lang vei å gå for å nå målene om økonomisk handlefrihet. De enkelte måltallene er kommentert under.

Netto driftsresultat

Den viktigste indikatoren på handlingsrommet i kommunal økonomi er netto driftsresultat. Den angir overskuddet som er disponibelt som egenkapital til investeringer og avsetninger.

Netto driftsresultat viser resultatet etter at renter, avdrag og utlån er belastet regnskapet. Kommunene har i de senere år hatt fokus på å etablere større grad av handlefrihet.

Regnskapet for 2022 viser et negativt netto driftsresultat på kr 7,9 mill. Dette tilsvarer en netto driftsresultatgrad på minus 0,64 %. Det er en lang vei igjen for å nå måltallet på 1,75%.



Disposisjonsfond

Utvikling av disposisjonsfond henger sammen med netto driftsresultat og vil variere over tid i tråd med de økonomiske resultatene. Fondsgraden øker når resultatgraden er bedre enn null og regnskapet i balanse. For året 2022 ble disposisjonsfondet redusert med kr 1,8 mill. og ved utgangen av året er disposisjonsfondet på kr 2,4 mill. Noe som gir et måltall på 0,2 %. Disposisjonsfondet er langt unna måltallet på 5-10 %.

Tabell 5: Utvikling i kommunes fondsbeholdning.

Fond	31.12.2021	31.12.2022
Disposisjonsfond	4 251	2 441
Bundne driftsfond	35 700	29 599
Ubundne investeringsfond	790	790
Bundne investfondond	1 523	577
Fondskapital	42 264	33 407

Netto lånegjeld i prosent av driftsinntekter

Indikatoren viser netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter. Netto lånegjeld er definert som langsiktig gjeld eksklusive pensjonsforpliktelser og startlån. Netto lånegjeld var ved utgangen av 2022 kr 1.009.326 mill. og utgjorde 83,6 prosent av brutto driftsinntekter i 2022, som gir et moderat handlingsnivå.

Investeringsnivået og opptak av lån må innrettes slik at lånegjelda ikke er større enn at utgifter til renter og avdrag kan dekkes gjennom løpende inntekter. Det er derfor viktig å ha kontroll på utviklingen av gjeldsnivået. Det historisk lave rentenivået de siste årene har bidratt til at kommunen har unngått at renter og avdrag har spist en større andel av inntektene. For 2022 har rentenivået økt og det gir utslag i betydelig høyere renteutgifter enn året før.

Netto finans

Dette nøkkeltallet viser summen av renter og avdrag i prosent av brutto driftsinntekter. Nøkkeltallet skal vise hvor stor andel av driftsinntektene som er bundet opp i finans, i hovedsak tilbakebetaling av lån. Rente -og avdragsbelastningen vil også si noe om hvilken finansieringsstrategi kommunene har og hvor mye lån nye prosjekter finansieres med.

Netto finans utgjør 5,2 % av driftsinntektene for 2022. Nøkkeltallet har gått feil vei sammenlignet med 2021, det vil si mindre handlingsrom enn tidligere.



Arbeidskapital

Arbeidskapitalen er differansen mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Den uttrykker evnen til å betjene kortsiktig gjeld. Kommunens arbeidskapital ble økt med kr 3,1 mill. i 2022. Arbeidskapitalen utgjør 0,2 % av driftsinntektene og ligger dermed under vedtatte finansielle måltall.

For nærmere detaljer vises det til regnskapsdokumentet for 2022, note 1 endring i arbeidskapital.



Resultat 2022

Tabell 6: Hovedoversikten viser avvik for utgifts- og inntektsartene mellom regnskap og justert budsjett for hele kommunen.

Økonomisk oversikt - drift §5-6				
	Regnskap 2022	Budsjett 2022 Justert	Budsjett 2022 Oppr.	Regnskap 2021
Driftsinntekter				
1 Rammetilskudd	417 898 259	387 239 000	388 725 000	409 918 717
2 Inntekts- og formuesskatt	313 542 279	302 466 000	281 000 000	281 778 721
3 Eiendomsskatt	36 211 687	36 222 000	34 800 000	34 367 961
4 Andre skatteinntekter	328 412	290 000	290 000	328 412
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	30 805 175	28 761 000	17 700 000	21 945 302
6 Overføringer og tilskudd fra andre	252 167 281	198 140 970	180 933 946	259 086 894
7 Brukerbetalinger	40 035 934	30 108 000	30 108 000	35 980 427
8 Salgs- og leieinntekter	116 691 654	112 944 000	116 107 000	102 999 174
9 Sum driftsinntekter	1 207 680 681	1 096 170 970	1 049 663 946	1 146 405 609
Driftsutgifter				
10 Lønnsutgifter	586 618 686	552 729 053	541 346 746	542 675 360
11 Sosiale utgifter	142 137 382	141 208 422	139 642 707	130 772 992
12 Kjøp av varer og tjenester	356 383 141	312 845 974	266 183 160	343 803 492
13 Overføringer og tilskudd til andre	97 393 118	65 340 367	52 291 000	85 380 370
14 Avskrivninger	51 480 643	51 481 000	53 310 000	48 945 640
15 Sum driftsutgifter	1 234 012 971	1 123 604 816	1 052 773 613	1 151 577 853
16 Brutto driftsresultat	-26 332 290	-27 433 846	-3 109 667	-5 172 244
Finansinntekter				
17 Renteinntekter	3 464 912	1 768 000	1 768 000	1 532 798
18 Utbytter	27 883 308	27 948 000	17 428 000	14 439 456
19 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
20 Renteutgifter	19 335 717	18 110 000	16 037 000	8 548 620
21 Avdrag på lån	45 070 991	45 071 000	44 803 000	38 886 244
22 Netto finansutgifter	-33 058 488	-33 465 000	-41 644 000	-31 462 610
23 Motpost avskrivninger	51 480 643	51 481 000	53 310 000	48 945 640
24 Netto driftsresultat	-7 910 135	-9 417 846	8 556 333	12 310 786
Disp. eller dekning av netto driftsresultat:				
25 Overføring til investering	0	0	0	47 195
26 Avsetninger til bundne driftsfond	11 173 679	1 787 000	1 787 000	18 050 689
27 Bruk av bundne driftsfond	-17 274 728	-6 954 167	-4 330 667	-18 147 238
28 Avsetninger til disposisjonsfond		0	0	1 250 679
29 Bruk av disposisjonsfond	-1 809 086	-4 250 679	0	0
30 Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	11 100 000	11 109 460
31 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-7 910 135	-9 417 846	8 556 333	12 310 786
32 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0	0	0	0





Kommentarer til hovedoversikten Økonomisk oversikt – drift

Driftsinntekter

1. Rammetilskudd

- Merinntekt på kr 30,7 mill. i forhold til justert budsjett.
- Skjønnsmidler ble kr 11,9 mill. bedre enn justert budsjett og skyldes i hovedsak Korona-kompensasjon
- Innbyggertilskudd ble kr 9,3 mill. bedre enn justert budsjett, som gjelder Korona-kompensasjon.
- Inntektsutjevning ble kr 9,4 mill. bedre enn justert budsjett og relateres til sterk nasjonal skattevekst i 2022, særlig på slutten av året

2. Innteksts- og formuesskatt

- kr 11,1 mill. bedre enn justert budsjett.
Anslaget i revidert nasjonalbudsjett var satt for lavt i forhold til faktisk skatteinngang.

3. Eiendomsskatt

- ingen vesentlige avvik i forhold til justert budsjett.

4. Andre skatteinntekter

- ingen vesentlige avvik i forhold til justert budsjett.

5. Andre overføringer og tilskudd fra andre

- merinntekt på kr 1,8 mill enn justert budsjett.
Merinntekter relateres i hovedsak gebyr for utbyggingsavtaler. Inntektene fra utbyggingsavtaler ligger under punkt 13. (Bruttoføring).

6. Overføring og tilskudd fra andre

- merinntekt på kr 54 mill enn justert budsjett.
Merinntekten relateres til Syke- og fødselspenger kr 15,6 mill, ressurskrevende tjenester kr 4,1 mill, moms komp kr 7,1 mill, refusjon fra kommuner og andre kr 28 mill (kr 20,3 mill av dette er bruttoføring ifm kommunesamarbeid)

7. Brukerbetalinger

- merinntekt på kr 9,9 mer enn justert budsjett.
Deler av merinntekten skyldes omlegging av legetjenesten, fra private leger til kommunalt ansatte leger. Lønnsutgifter (kommunalt) til legene belaster lønnsutgifter i kommunen.

8. Salgs- og leieinntekter

- kr 3,7 mill mer enn forventet.
Merinntekten skyldes bl.a. større gebyrinntekter (høy aktivitet på Teknisk) og mer utleie av kommunale lokaler/areal enn budsjettet.





Driftsutgifter

10. Lønnsutgifter

- kr 33,9 mill mer enn justert budsjettet, som inkluderer Koronakostnader på kr 31,6 mill.

11. Sosial utgifter

- ingen vesentlige avvik i forhold til justert budsjett.

12. Kjøp av varer og tjenester

- kr 43,6 mill mer enn justert budsjett, som inkluderer Koronautgifter på kr 3,3 mill. Det er videre et avvik på interkommunale samarbeid grunnet bruttoføring av utgifter og inntekter. Dette avviket må sees i sammenheng med punkt 6.

13. Overføring og tilskudd til andre

- merforbruk på 32 mill i forhold til justert budsjett. Avviket forklares i hovedsak med kr 7 mill på moms komp, kr 4 mill formidling av statstilskudd (spillemidler og utbetaling av strømstøtte til lag og foreninger), tilskudd til sosiale bidrag kr 16,9 mill, prosjektmidler bredbånd kr 2 mill og kr 1,5 mill som gjelder utgifter utbyggingsavtaler (jf. Pkt 5)

14. Avskrivninger

- ingen vesentlige avvik i forhold til justert budsjett.

Finansinntekter

17. Renteinntekter

- kr 1,7 mill mer enn forventet. God likviditet, spesielt 1. halvår, jf likviditetsoversikt figur 4.

18. Utbytte

- kr 27,9 mill., tilnærmet lik justert budsjett.

19. Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler

- ingen regnskaps- eller budsjettposter.

20. Renteutgifter

- kr 1,2 mill mer enn justert budsjett.

21. Avdrag på lån

- i hht justert budsjett.

23. Motpost avskrivninger

- Se punkt 16.

24. Netto driftsresultat

- Viser til pkt. 25 til 30.

25. Overføring til investering

- ingen regnskaps- eller budsjettposter.





26. Avsetning til bundne driftsfond

- kr 9,4 mill mer enn justert budsjett.
Avviket skyldes i hovedsak avsetning av tilskudd som skal benyttes senere år.

27. Bruk av bundne driftsfond

- kr 10,3 mill mer enn justert budsjett.
Av dette gjelder kr 3,4 mill bruk av selvkostfond og resterende er bruk av tilskudd som er avsatt tidligere år.

28. Avsetning til disposisjonsfond

- ingen regnskaps- eller budsjettposter.

29. Bruk av disposisjonsfond

- kr 2,4 mill. mindre enn justert budsjett. Årets resultat ble noe bedre enn forventet.

30. Dekning av tidligere års merforbruk i driftsregnskapet

- ingen regnskaps- eller budsjettposter.





Investeringer

Investeringsregnskapet viser utgifter på kr 29,3 mill i 2022. Av dette utgjør varige driftsmidler kr 27,1 mill og investeringer i aksjer/andeler og andres investeringer kr 2,2 mill.

Kommunens investeringsinntekter ble kr 29 mill, hvorav kr 21,9 mill er bruk av lån, kr 3,6 mill er kompensasjon for mva og tilskudd fra andre kr 2,7 mill.

Netto utgifter til videreutlån er 0,96 mill. Dette er differensen mellom mottatte og betalte avdrag på startlån. Det ble lånt ut kr 19,5 mill. kr gjennom ordningen med startlån, som er finansiert med bruk av lån til videreutlån.

Ekstraordinære avdrag på startlån i Husbanken utgiftsføres i investeringsregnskapet. Ordinære avdrag utgiftsføres i driftsregnskapet.

Sum overføring og drift og netto avsetninger ble kr 0,9 mill. i 2022, og er bruk av investeringsfond til dekning av egenkapitaltilskudd KLP.

Det ble ikke overført midler fra driften til finansieringen av investeringene i 2022.

Tabell 7: Hovedoversikt investeringer

Investeringer

Tall i 1.000

Hovedoversikt investeringer (aggregert nivå)	Regnskap 2022	Budsjett 2022 justert	Budsjett 2022 Oppr.	Regnskap 2021
Sum investeringsutgifter	29 320	44 601	41 706	76 928
Sum investeringsinntekter	28 352	44 601	41 706	76 612
Netto utgifter videreutlån	946	0	0	2 747
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-946	0	0	-3 063
Fremført til inndeckning i senere år (udekket beløp)	-968	0	0	0

Nedenfor vises investeringsutgifter pr. prosjekt.





Investeringsprosjekter i 2022.

Tabell 8: Investeringsprosjekt i 2022

Investeringsoversikt pr. prosjekt						
Prosjekt nr.	Prosjekt navn	Regnskap 2022	Budsjett justert 2022	Budsjett 2022	Overføres til 2023	Kommentarer
2006	Nav - Fagsystem, MTK andel	41 411	190 000	0	150 000	
2007	Ny lydteknologi Bø kino	95 137	210 000	0	115 000	
2008	Sauherad barne- og ungdomsskole	1 784 390	3 307 000	0		Fullført. Det vi komme noe inntekter fra TS midler i år.
2018	Led gatelys	0	0	250 000		Nytt budsjett
2024	Vannledning fra Akkerhaugen til Sauherad kirke	0	0	6 000 000		Arbeid pågår
2028	Driftsovervåkning, felles	0	0	500 000		Ved behov
2031	Prosjektere opprydding av VA Gvarv sentrum	0	0	2 300 000		Har startet opp.
2032	Avlastning av Holmen kloakk pumpestasjon, Gvarv	724 752	750 000	0		Fullført
2034	Barnebase - Bø skule	1 320 594	1 171 000	0		Fullført
2102	MT-IKT - Felles investering - årlig	0	400 000	0		
2104	IKT - Rekrutteringssystem HR	0	485 000	285 000	485 000	
2106	NAV og Talenhuset, møbler og IT utstyr, kommuna	0	0	0		Fullført
2107	Lydanlegg storsalen i Gullbring	1 702 777	950 000	0		
2108	Nytt bygg Folkestad skule	0	2 000 000	0		Utsatt til 2025 ifølge KS vedtak pr 05.12.2022
2109	Oppgradering av lekeapparat i Folkestad Barnehag	752 457	600 000	0		Fullført
2110	"NAV" bygg Akkerhaugen. Oppgradering	1 065 797	648 000	0		Fullført
2115	Oppgradering Eikjabygda bru	1 740 390	1 738 000	0		Fullført
2116	Fortau Maurtuva Barnehage	56 924	57 000	1 650 000		Anbud ute. Fått TS midler.
2118	Kommunenes andel av møbler og IT utstyr til nytt	2 050 269	2 238 000	0		Fullført
2122	Utvikle og innføre digitale vannmålere	0	0	2 000 000		Pågår
2123	Oppgradere gamle vannledninger	0	0	2 000 000		Pågår med nye midler hvert år
2124	Oppgradere gamle avløpsledninger	0	0	1 000 000		Pågår med nye midler hvert år
2126	Ny forbehandlingsmaskin Bø RA	813 295	2 000 000	0		Fullført
2127	Kloakkstasjon Megardsmoen	1 048 250	1 000 000	0		Pågår
2201	Egenkapitaltilskudd KLP-årlig	2 176 353	2 176 000	2 400 000		
2202	MTIKT - Felles investering - årlig	393 852	2 000 000	2 000 000		
2203	IKT - lokal bevilging MTK	1 152 048	1 046 000	1 046 000		
2204	IKT - skole investering ihh plan-årlig	3 182 055	3 100 000	3 100 000		
2205	Oppgradering av kommunal eiendomsmasse inkl br	1 778 418	3 000 000	3 000 000		Pågår med nytt vedtak hvert år.
2206	Oppgradering av kommunale veier	1 672 252	2 000 000	2 000 000		Pågår med nytt vedtak hvert år.
2207	Midt-Telemark brann og redning	98 746	125 000	125 000		Fullført
2208	Breisås, Oppheim, kommunal andel av veiutbyggir	700 000	1 000 000	1 000 000	300 000	Pågår, ferdig i 2023
2209	Ladestasjoner for kommunale elbiler	264 195	250 000	250 000		Fullført, nytt vedtak i 2023
2210	Støtte til bredband	0	200 000	200 000		Ugår. Bundne fond blir brukt.
2211	Oppgradering av brannstasjoner i Midt-Telemar	0	0	2 000 000		Gjelder Brannstasjon på Gvarv. Redbudsjettet i 2023.
2212	Gvarv legesenter, nytt journalsystem	0	650 000	450 000		Fullført
2213	Forprosjekt nytt helsebygg, Grivhaugen	0	0	1 000 000		Utsatt til 2024
2214	Gullbring barnehage, oppgradere leikeapparat	601 360	600 000	400 000		Fullført
2215	Midt-Telemark kyrkjelege fellesråd	0	2 900 000	2 900 000	2 900 000	Overført til 2023
2216	Vedmaskin, helse, Napastå.	160 000	160 000	200 000		Fullført
2217	Overføre og skanne dok. hos IKA	0	100 000	100 000		Kostnad tatt i drifta
2218	Oppheim, omlegging av VA ledning i ny veg	800 000	800 000	800 000		Fullført
2219	Ny slamcontainere ved BØ RA	528 315	1 500 000	1 500 000		Fullført
2220	Sikre vannforsyning til Holtsås	0	0	250 000		Utgå. Løst i drifta.
2221	Kloakkpumpestasjon Sagavoll	936 250	1 000 000	1 000 000	100 000	Fullføres i 2023
2224	Oppgradere gamle vannledninger	945 295	2 000 000	0		Fullført, nytt vedtak i 2023
2225	Oppgradere gamle avløpsledninger	476 117	1 000 000	0		Fullført, nytt vedtak i 2023
2226	Led gatelys	258 306	250 000	0		Fullført, nytt vedtak i 2023
2227	Driftsovervåkning, felles	0	500 000	0		Nytt vedtak i 2023
2228	Kryss Beverøya/Sperrudvegen	0	500 000	0	500 000	Utføres i 2023
ALLE		29 320 003	44 601 000	41 706 000	4 550 000	





Likviditet

Forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld benevnes likviditetsgrader. Den sier noe om evnen til å dekke betalingsforpliktelsene etter hvert som disse forfaller.

Likviditetsoversikten er et øyeblikksbilde og saldo på bankinnskudd varierer med flere millioner fra dag til dag. Tidspunkt for innbetaling av skatt, rammetilskudd og utbetaling av lønn utgjør store utslag på nøkkeltall relatert til likviditet.

Figur 4: Likviditetsutvikling 2022



Figuren over viser likviditetsutvikling i 2022. Likviditeten har variert gjennom året. Enkelte måneder har likviditeten vært bra og vi har knapt benytt kassekreditt. Renteutgifter til kassekreditt er ca kr. 8.000 i 2022.

Finans

Finansreglementets krav og strategier

Midt- Telemark kommune forholder seg til finansreglementets krav og strategier. Kommunen har aktiv finans- og gjeldsforvaltning, noe som blant annet gir gode rentebetingelser og vi opprettholder kravene i gjeldende finansreglementet.

Tabellen under viser at alle kravene i finansreglementet for Midt Telemark kommune er oppfylt ved utgangen av året.





Tabell 9: Krav i gjeldende reglement

Krav i gjeldende reglement	Status
Det kan kun tas opp lån i norske kroner	OK
Innhente minst 2 konkurrerende tilbud ved refinansieringer og låneopptak	OK
Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (vektet rentebindingstid) på samlet rentebærende gjeld skal til enhver tid være mellom 1 og 5 år.	OK
Refinansieringsrisiko og renterisiko skal reduseres ved å spre tidspunkt for forfall/renteregulering. Lån med hovedstolforfall inntil ett år frem i tid skal maksimalt utgjøre 40 % av gjeldsporteføljen i en normalsituasjon	OK
Låneporteføljen skal bestå av færrest mulig lån, men likevel slik at refinansieringsrisikoen ved ordinære låneforfall begrenses.	OK
Et enkelt lån skal ikke utgjøre mer enn 20% av kommunens samlede låneportefølje	OK
Nye låneopptak tatt opp i tråd med reglene i Kommunelebens § 14-14 til § 14-16	OK
Overgangsordning: I en overgangsperiode åpnes det for gjennomsnittlig rentebinding fra 0,5 år for å få en tilpasning av dagens gjeldsportefølje til nytt finans- og gjeldsforvaltningsreglement. Det åpnes også i denne perioden for å bruke renteavtaler (FRA) og rentebytteavtaler (SWAP) da dagens portefølje inneholder en slik avtale. Det åpnes ikke for bruk av dette instrumentet etter at dagens avtale utløper.	OK

Krav til forvaltning av gjeldsporteføljen i henhold til gjeldende finansreglement. Kommentarer kun dersom det er avvik fra finansreglement.

Status gjeldsforvaltning

Midt-Telemark kommune har kr 1 102 mill. i lån ved utgangen av 2022 (inkl. startlån), noe som er på samme nivå som året før.

Låneopptakene er tatt opp i Kommunalbanken, DNB Sparebanken 1 og Husbanken. Låneopptak er gjennomført i tråd med vedtaket for årsbudsjettet 2022.

Hovedtyngden av lånene er i Kommunalbanken og utgjør 75,5 % av låneporteføljen. Kommunen har ikke sertifikatlån ved utgangen av året.

Rentebindingstid

Rentebindingstid brukes for å måle renterisiko. Det gir et uttrykk for hvor følsom kontantstrømmene til lånene er for endring i markedsrenten. Rentebinding (<1 år) viser andel rentebinding som avsluttes innenfor 1 år fra rapportdato, denne andelen av porteføljen påvirkes av renteendringer gjennom året. Porteføljer med rentebindingstid på over 5 år vil ha svært forutsigbare rentekostnader i de kommende åra. Alt annet likt.

Låneporteføljen til kommunen har en rentebinding på 1,34 ved utgangen av året, en økning fra 1,15 fra 2021. Kommunen har drevet aktiv gjeldsforvaltning de to siste årene, noe som bl.a. har gitt utslag i rentebinding som er i tråd med finansreglementet.





Tabell 10: Porteføljens rentebindingstid og renterisiko

Porteføljens rentebindingstid og renterisiko					
Intervall	Pålydende i NOK	Rentebindingstid	Andel	Akkumulert andel	Økning i rentekostnad ved 1% renteøkning
Under 1 år	663 821 479	0,23	60,23%	60,23%	kr 6 638 215
1 til 2 år	163 623 000	1,19	14,85%	75,08%	kr 8 274 445
2 til 3 år	145 000 000	2,34	13,16%	88,23%	kr 9 724 445
3 til 5 år	5 205 300	3,89	0,47%	88,71%	kr 9 776 498
> 5 år	124 470 000	6,20	11,29%	100,00%	kr 11 021 198
SUM	1 102 119 779	1,34	100,00%		

Renterisiko (stresstest)

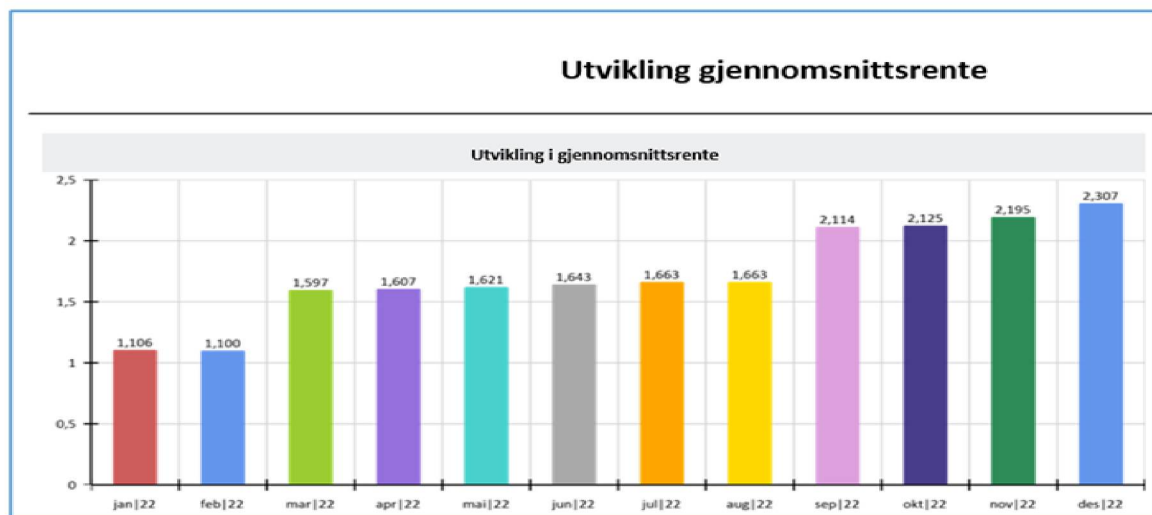
Tabellen til høyre i bildet over - økning i rentekostnad ved 1 % renteøkning - viser økning i årlig rentekostnad for Midt-Telemark kommune om 1 år, om 2 år – 3 år, om 5 år dersom renten stiger med 1 % (et prosentpoeng). Økning i renten med 1 % prosentpoeng vil gi kommunen en renteøkning på kr 6,6 mill. første år.



Utvikling gjennomsnittrente

Tabellen under viser vektet gjennomsnittrente for lånene til kommunen i perioden jan-des 2022.

Tabell 11:Utvikling i gjennomsnittrente



Ved utgangen av 2022 er vektet gjennomsnittrente for kommunen 2,307 %. Renten har økt gjennom året og får selvsagt direkte konsekvens for kommunens renteutgifter.

Gjennomsnittrenten til kommunen ligger under P.T rente i Kommunalbanken og styringsrenten til Norges Bank. Dette er et resultat av aktiv og god finansforvaltning.

P.T renten i KBN (Kommunalbanken) er 3,95 % og styringsrenten til Norges bank er 2,75 % ved utgangen av 2022.

Det signaliseres noe flere rentehevinger i tiden som kommer.

Forventa utvikling i markedet

Norges Banks temperaturmåler for norsk økonomi, Regionalt nettverk, viser at presset i norsk økonomi har avtatt en god del utover høsten. Alle næringer bortsett fra oljeleverandørene venter et fall, og pessimismen er størst blant bedrifter som retter seg mot husholdningene.

De toneangivende sentralbankene fortsatt rentehevingene i desember, men i et mer avmålt tempo enn tidligere.



Stab

Innunder Stab tilhører:

- Personalforvaltning
- Kommunikasjon og service
- Økonomiforvaltning
- Kultur og fritid

I tillegg rapporteres det her på:

- NAV Midt-Telemark og Nome
- Nome og Midt-Telemark IKT KO
- Telemark innkjøpssamarbeid KO (TIS)

Personalforvaltning

Området ivaretar arbeidsgiverfunksjonen på vegne av kommunedirektøren.

Hovedansvar er å følge opp arbeidsgiverstrategien i samarbeid med ledere og tillitsvalgte.

Enheten bistår med lederstøtte, kompetanseutvikling, partsarbeid, heltidsarbeid, rekruttering, HMS og organisasjonsutvikling. Enheten har ansvar for kommunens HR system (lønn, rekruttering osv.), kvalitetssystem og støtteverktøy, og utarbeider retningslinjer som skal sikre likebehandling og ivareta lov og avtaleverk.

Aktivitetstall

Tabell 12: Aktivitetstall Personalforvaltning

Aktivitet	01.01.2020 (tall fra budsjett 2020)	31.12.2020	31.12.2021	31.12.22
Antall lærlinger	30	23	23	23
Antall rekrutteringer	350	237	243	291

Satsingsområder

Enheten jobber kontinuerlig med forbedringer, forenklinger og bedre utnyttelse av de digitale løsningene vi har.

Det ble ingen anskaffelse av nytt rekrutteringssystem i 2022, men en plan ble lagt for innføring tidlig i 2023. Dette er svært viktig for ikke å miste søkere, og vil bety en vesentlig forenkling for både ledere og personalforvaltning.

I 2022 har enheten fått på plass en oppdatert personalhåndbok som ligger på kommunens hjemmeside, tilgjengelig for alle ansatte. Det er også planlagt og startet et arbeid med en HR Chatbot, og startet arbeid med et hjelpeverktøy for at lederne bedre skal kunne følge opp sine ansatte.

Det digitale verktøyet og metoden «People@Work» er og igangsatt høsten 2022, der formålet er å



sikre større fokus på forebyggende og oppfølgende arbeid knytte til sykefravær og arbeidsmiljø (se egen omtale under Sykefravær)

Organisering og arbeidsmiljø

Det har vært et nytt krevende år. Det som rører seg av endringer og omstillinger i sektorene ellers, påvirker i stor grad arbeidet i stab. Med mange nye ledere følger også behov for økt lederstøtte.

Det har vært lite tid til utvikling og strategisk arbeid.

Mot slutten av 2022 ble det gjort en mindre organisatorisk justering, der en 100 % ressurs ble flyttet fra annet sted i staben til personalforvaltning. Det innebar ingen styrking av enheten på kort sikt, da ressursen tok med seg sine oppgaver, men det gir grunnlag for bedre ressursutnyttelse over tid.

Enheten har i store deler av 2022 hatt redusert bemanning med fra 100 til 140 % reduksjon av en samlet ressurs på 600 %. Tross dette er det svært godt arbeidsklima, både innad i enheten og i relasjonen til øvrig stab og enheter.

Kommunikasjon og service

Enheten omfatter politisk møtesekretariat, servicekontoret med sentralbord, kommunikasjon og dokumentsenteret.

Aktivitetstall

Tabell 13: Aktivitetstall Kommunikasjon og service

Aktivitet	Totalt
Antall telefoner	8100
Antall politikere	160 (faste og variable politikere)
Antall journalposter	38 600
Salgsbevilling	4 (inkl. 2 søknader om utvidelse av bevilling)
Skjenkebevillinger	4
Serveringsbevillinger	14 + 1 klage
Enkeltarrangement	16

Antall ansatte: 8 (6 100% stillinger, 1 60% og 1 40%)

Sykefravær: 2,44%

- Dokumentsenteret har ukentlig jobbet seg metodisk gjennom gamle papirarkiver som står igjen rundt om i kommunens bygg. Det ble i løpe av året sendt mange paller til IKA Kongsberg for oppbevaring der. Denne jobben fortsetter i 2023.





- Mange så muligheten til å etablere seg i kommunen og det var høyt press på behandling av salg- og skjenkesaker.

Økonomiforvaltning

Samla vurdering HMS

Enheten fungerer bra. Vi har godt samarbeid for å løse oppgavene i fellesskap, og har lavt sykefravær.

Aktivitetstall

Tabell 14: Aktivitetstall Økonomiforvaltning

	2022	2021	2020	2019
Fakturaer inngående, elektronisk/manuelt – antall	18.287	19.165	19.505	21.936
Fakturaer inngående - andel elektroniske	88%	86%	80%	76%
Fakturaer kobla til fakturareferanse	40%	32%	25%	16%
Fakturaer utgående elektronisk/manuelt – antall	44.124	41.502	39.782	41.079
Fakturaer utgående –andel elektroniske	90,7%	89%	86%	75%

Antall ansatte er 5 (4,8% stilling).

Sjukefravær 1,55%

Regnskapet har vært fortløpende oppdatert gjennom året, og frister vedr årsoppgjør og rapportering (Kostram) er overholdt.

Det har i tillegg vært fokus på videre digitalisering av fakturabehandlingen, jfr tabellen over her.

Innfordring av kommunale krav gjennomføres i hht Lov og forskrift – pr dd er det innfordret nesten 99,82% av utfakturerte krav.





Kultur og fritid

Eining for kultur og fritid forvalter kommunens ansvar på kunst-, kultur- og idrettsfeltet, og består av kulturskole, kulturhus, bibliotek, aktivitetskontakt og kulturkontor. Enheten er organisert under assisterende kommunedirektør og har en sentral rolle i kommunens samfunnsutviklingsarbeid. Kulturenheten samhandler nært med frivillige lag, organisasjoner, arrangører og institusjoner, i tillegg til tverrsektorielle samarbeid og prosjekt eksternt, internt og på tvers av forvaltningsnivå.

Kulturskolen er lovpålagt gjennom [heimel i Opplæringslova](#). Biblioteket er pålagt gjennom [Lov om folkebibliotek](#). I tillegg legger [Kulturlova](#) føringer for kommunens kulturpolitikk. [Aktivitetskontakttilbudet](#) er en rettighetsbasert kommunal hjelpetjeneste. Ved siden av økonomiplanen, legger kommuneplanens arealdel og samfunnsdel rammer og mål.

Budsjett og regnskap 2022

Tabell 15: Kultur og fritid - budsjett og regnskap

Regnskap	Justert budsjett	Avvik i NOK	Avvik %	Opprinnelig budsjett
24259	25805	1546	94	23441

Beløp i hele tusen NOK

Enheten sysselsatte i overkant av 24 aktive årsverk og hadde et samlet sykefravær på 5,26 %. Det er gjennomført medarbeidersamtaler, vernerunde og ROS-analyse i tråd med kravet.

Budsjettrammen ble styrket med NOK 2 mill. (jf. kommunestyrevedtak) for å dekke inn merkostnader til strøm i kulturhuset. Den kommunale strømvakten omfattet ikke kulturhuset i 2022. Flere avdelinger hadde mindreforbruk og enheten leverer samlet et positivt resultat på NOK 1.546.000 i forhold til justert budsjett. Mindreforbruket kommer først og fremst som resultat av god budsjettkontroll og lavt sykefravær, men et oppgjør i forbindelse med overføring av kulturhuset til kommunal drift, bidrar også positivt. Dette veier delvis opp for svikt i billettinntektene som også i 2022 ble påvirket av pandemien.

Det er gjennomført enøktiltak i regi av MTKE AS, som har bidratt til lavere strømforbruk. Ved å jobbe smartere sammen, har vi langt på vei oppnådd innsparingskravet knytta til stillinger i kulturhuset. Dette er et løpende arbeid og enheten vil fortsatt være i omstilling.

Kulturkontoret

Enhetsleder med stab har i 2022 jobbet med arbeidspakke kommunale bygg – bibliotek, omstilling og effektivisering, kulturstrategi og prosjekt, dette i tillegg til ledelse og ordinære driftsoppgaver. Kulturkontoret har 3 aktive årsverk fordelt på 4 ansatte, vikar i forbindelse med prosjekt, kommer i tillegg.

Aktivitetskontakttjenesten hadde ved utgangen av 2022 90 brukere (53 voksne, 37 barn/unge) som hadde innvilget vedtak på totalt 224 timer aktivitet i uken. Av disse hadde 83 en til en oppfølging av



aktivitetskontakt. Oppdragene var fordelt på 59 aktivitetskontakter, alle med oppdragsavtale. Tjenesten disponerer 60 % stillingsressurs til koordinering og administrasjon.

Tildelte spillemidler for søknadsåret 2022 var på totalt 3,16 mill. fordelt på 10 søknader. For søknadsåret 2023 ble det sendt inn 4 søknader med samla søknadssum på 3,5 mill.

Studenttilflytting hadde i 2022 143 søkere, hvorav 126 godkjente og 17 avslåtte. Tiltaket hadde en direkte kostnad på kr.403.922,- til sykkelgavekort og kinobilletter. (Avdeling 5020 – prosjektnummer D543). Prosjektet var ikke satt opp med budsjetttramme.

Midt-Telemark bibliotek

Besøket var på 20 500 i 2022, 50 % flere enn i 2021. Dette kan forklares med økt åpningstid på høsten etter utfasing av koronarestriksjoner, innføring av selvbetjent, digital hjelpetjeneste 3 timer i uka og økt aktivitet i formidlingen. Det ble totalt lånt ut 30 442 medier (herav 1353 digitale e-bøker og e-lydbøker), en økning på 9,5 % fra 2021. Det selvbetjente biblioteket åpna 2. mai 2022, og ble godt tatt imot av innbyggerne. Minibiblioteket på Frivilligsentralen på Gvarv ble drifta som i 2021, med utlånshyller og 2,5 timer betjent i uka. Biblioteket fikk kr.300.000,- i støtte til prosjekter i 2022 fra Nasjonalbiblioteket, prosjektene «Skule og folkebibliotek» og «Formidling fra ungdom til ungdom». Det ble satt i gang et samskappingsarbeid med Aktive eldre, Seniornett, biblioteket og kulturkontoret om å heve digital kompetanse i foreningsarbeid som skal gjennomføres i 2023. Det er 2,8 årsverk fordelt på 5 ansatte.

Midt-Telemark kulturskole

Kulturskolen hadde 326 elever fordelt på 420 elevplasser med tilbud innen individuell instrument- og sangopplæring, samspill, dans, teater og visuell kunst. Kulturskole, UKM og DKS er knytta tett sammen. Kulturskolen satser på inkludering konkret i samarbeid med flyktningtjenesten og gjennom friplassordningen. Kulturskolen har satsa mye på å opprettholde et godt fritidstilbud til barn og ungdom – også i koronatida, dette var riktig prioritering også i deler av 2022. I koronaperioden var det lavere søkning enn tidligere. Dette har tatt seg opp i 22/23 til et litt høyere nivå enn i 2019. Det er stadig mindre prosentvis deltaking av elever fra Gvarv enn fra Bø. Kulturskolen har arrangement på begge undervisningssteder, noe som fører til at elevene blir kjent med hverandre og det oppstår vennskap og tilknytning på tvers. Gullbring kulturhus er hovedbase for kulturskolen. Kulturskolen er en viktig samarbeidsaktør for flere frivillige lag og bidrar både med personressurser og omsøkte tilskuddsmidler til prosjekt og aktivitet. Det er 8 årsverk fordelt på 22 ansatte.

Tabell 16:Elevtall Midt-Telemark kulturskole

	Elever	Elevplasser	Venteliste-elever	Venteliste-plasser
2019/2020	317	404	106	140
2020/2021	316	412	77	85
2021/2022	296	390	77	89
2022/2023	326	420	86	106
Bø kulturskole				
2017/2018	217	278	119	164
2018/2019	228	293	105	136





Gullbring kulturhus

2022 ble et år med lite Covid-begrensninger, men huset opplever stadig følgene av dette, ved at publikum har endret sin adferd i forhold til billett kjøp. Mye av billettsalget skjer senere, rett opp mot forestilling. Dette er en trend som sees i kulturhus over resten av landet også. Billettsalget er generelt svakere enn tidligere år, og dette henger naturlig sammen med økte strømpriser og generelt høyere levekårs kostnader for publikum. Gullbring har hatt et helt år med ordinær drift som kommunalt kulturhus, med samarbeid med de øvrige avdelingene i enhet for kultur og fritid, hvilket har gitt gode resultater. Kafeen har en rolle som resepsjon for hele huset i hele husets åpningstid fra kl. 9 – 21 i ukedagene, og kl. 13 – 21.30 i helger, og tar imot husets publikum og møter/kurs/konferanser. De ansatte i bad, kino og kafe er kulturhusmedarbeidere som får opplæring og jobber på tvers og bistår hverandre med driften av huset. Dette har også ført til oppnåelse av de forventede innsparingene i forhold til stillingsreduksjon i budsjettet for 2022. Kulturhuset har i underkant av 11 årsverk fordelt på 19 ansatte pluss tilkallingsvikarer.

Bø kino

Besøkstallet på kinoen i 2022 var på 24 109, en økning på 43 % fra koronaåret 2021. En nedgang på 27 % fra det siste ordinære året 2019, tross aktive tiltak, er en senvirkning etter Covid, men like fullt foruroligende. Driften av kinoen har blitt sammenslått med resten av huset, og oppgavene som kinomaskinist deles av flere kulturhusmedarbeidere som også er i kafe og bad.

Tabell 17: Aktivitetstall Gullbring kulturhus

Besøkstall	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Sorsal Gjennomførte arr.	50	55*	39	50	38	47
Sorsal Solgte billetter	5 938	5 356	3 793	8 281	5 659	8 313
Bø kino Antall forestillinger	1209	1054	1036	1388	1472	1506
Bø Kino Solgte billetter	24 159	16 868	17 296	33 163	36 816	38 327
Bad Antall besøk	17 351	15 911	16 521	24 067	23 608	28 490
Aktiviteter i idrettshall	667	651	803	789	867	755
USN sin bruk av huset	341*	311*	686	540	628	695

**Dette tallet er ikke helt riktig, da all bruk av huset ikke registreres i DX, men hentes ut fra USN sitt system.*



Nome og Midt-Telemark IKT KO

Det øverste organet i Nome og Midt-Telemark IKT Kommunale Oppgavefellesskap (KO) er representantskapet der begge kommuner er representert på politisk nivå. Det er opprettet et styre for samarbeidet med administrativ representasjon fra begge kommuner. Midt-Telemark kommune er kontorkommune for oppgavefellesskapet.

Hovedmålsetting for MTIKT er å planlegge, utvikle og drifte data- og teleløsninger til enhetene i Nome kommune og Midt-Telemark kommune, samt samarbeidstiltaka i kommunene.

Antall ansatte er 11,60 årsverk i tillegg til 1 lærling som er fordelt på Drift- og Supportoppgaver. Et årsverk ble overført avdeling 1810 (IKT) fra avdeling Digitalisering høsten 2022. Dette er i påvente av en politisk vedtatt vurdering av et samarbeid med KIKT.

IKT avdelingen leverer kommunale IT tjenester til ca 1700 ansatte og ca 2000 elever.

I 2022 var sykefraværet 11,28%. Fraværet skyldes i all hovedsak langtidssykemeldinger.

NMT IKT, leverte et merforbruk på ca. kr 450.000kr i 2022. Dette skyldes i hovedsak vedtak gjort i IKT styre knyttet til ekstra sikkerhetstiltak.

I mai 2022 tok avdelingen i bruk et nytt system hvor sluttbrukerne kan melde inn saker. Det er i løpet av perioden mai 2022 til desember 2022 behandlet 3672 saker i support systemet. IT Driften er i hovedsak stabil, og det har vært minimalt med nettutfall eller systemfeil.

Det er skiftet ut enkelte viktige komponenter i datarommet, og bytter jevnlig ut nettverks komponenter for å sikre stabilitet og god ytelse. Alle komponenter byttes ut når serviceavtale nærmer seg utløp.

IKT har etablert IT vaktjeneste 24/7/365 der 6 ansatte fra IKT drift er innlemmet i egen hjemmevaktordning, med egen vaktplan. Formålet er å sikre drifts-trygghet på kritiske IT tjenester og omfatter journalsystemer, teknisk overvåking av VVA, telefoni og mailsystemet samt regional infrastruktur. Overvåking av vår infrastruktur har vi gjennom NC Spectrum i Kviteseid.

Avdelingen ser gevinst ved å automatisere arbeidsprosesser. Vedlikehold av servere, brukerkonto tildeling, innføring av Mobile Device Management verktøy for forenkling av PC utlevering til oppvekst og økende sikring av kommunale mobiltelefoner med omlegging fra fasttelefoni til mobiltelefoni. Våren 2022 fikk alle ansatte i Nome og Midt-Telemark Office 365 lisenser. Dette medførte at alle ansatte nå har egen mail og tilgang til Office produkter uavhengig av stillingstype og stillingsbrøk.

Det er en økning i bruk av digitale arbeidsverktøy som ansatt har med seg ut i helse og omsorgstjenesten. IKT er også oftere deltager i ROS evalueringer på innføring av ulike velferdsteknologiutstyr innenfor helse og omsorgsetaten. Det er stadig behov for tilrettelegging av nye integrasjoner til de fleste IT systemer da den digitale oppgavebredden er økende.



Kommunene budsjetterer årlig med utskifting av pc utsyr, og innkjøp forvaltes gjennom avdelingen. Det er viktig med et godt innkjøpssamarbeid, for å sikre rett kvalitet og best pris. Rett utskifting av IT utstyr er også en del av kontinuerlig sikkerhetsarbeidet.

Nye fagsystem leverandører har i 2022 levert skyløsninger. Dette vil fortsette i årene som kommer, og mye av tradisjonell applikasjonsdrift vil da utføres av leverandørene

I 2022 har det fortsatt vært satt fokus på sikring av våre IT -systemer. Dette er en utfordring i vår tid, og et område som krever kontinuerlig oppfølging. Med stadig økende integrasjoner og samhandling på tvers av ulike systemer, samtidig med økende trusselbilde på kompromittering, krever informasjonssikkerhet og personvern økt overordnet fokus.

Kommunene har meldt seg inn i Kommune-CSIRT for å få relevant informasjon om trusler, hendelser og sårbarheter i det digitale domenet. Kommune-CSIRT er et ressurscenter for praktisk rådgivning og støtte ved cyberhendelser og andre digitale utfordringer i kommunesektoren. Vi deltar også i Helse-CSIRT som gir samme tjenester.

I 2022 har IKT fortsatt det viktig arbeide med å sikre data på best mulig måte. Kommunene har en relativt liten IT avdelingen, og er avhengig av å hente inn konsulentbistand på disse områdene. I forbindelse med stadig økende trusselbilde, vil sikkerhet generelt stå sentralt i vårt arbeide videre.

NAV

NAV Midt-Telemark og Nome er et partnerskap med staten, og er organisert som et interkommunalt vertskommunesamarbeid mellom kommunene Nome og Midt-Telemark der Midt-Telemark kommune er vertskommune. I partnerskap med NAV stat (NAV Vestfold og Telemark) har kontoret en grunnbemanning på 16 statlige og 19 kommunale årsverk. I tillegg består kontoret av statlige ansatte som jobber med øremerkede prosjekter direkte fra direktoratet, og har kommunale prosjektstillinger.

Fokuset er arbeidsrettet oppfølging til jobb og/eller kvalifisering, økonomisk sosialhjelp, KVP og økonomisk rådgiving. For året 2022 var det mottak av ekstraordinært mange flyktninger som tok plass, et arbeidsmarked som bar preg av høye utgifter på grunn av krigen i Ukraina og økte strømkostnader, samt lav arbeidsledighet, og blant annet endret regelverk på AAP.

NAV Midt-Telemark og Nome flyttet inn i nye lokaler i 2021, og i mai 2022 måtte vi flytte ut for en periode på grunn av vannskader etter brann i bygget. Det var en periode med mye hjemmekontor, men det var også nødvendig å flytte deler av virksomheten inn i andre lokaler i kommunen.

Arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet var også i 2022 preget av usikkerhet, men arbeidsledigheten ble gradvis lavere



utover året, og utviklet seg til et veldig lavt nivå mot slutten av 2022. Snittet for Midt-Telemark ble i 2022 på 2%.

Totalt tiltaksbudsjett for NAV Midt-Telemark i 2022 var på Kr 13 519 000,-. Av dette brukte vi kr 12 414 000,- på ulike virkemidler for å få arbeidsledige tilbake i jobb og/eller kvalifisering. Et underforbruk på 9,6%. Over 4 398 000,- av dette ble brukt på midlertidig lønnstilskudd.

Sosialhjelp

2022 har vært preget av stor økning i antall flyktninger som er bosatt i kommunen. Ved ankomst, og før oppstart av introduksjonsprogram med tilhørende introduksjonsstønad, er de nybosatte flyktningene avhengig av å få dekket sine utgifter gjennom sosialhjelp. Totalt antall søknader om sosialhjelp fra personer i Midt-Telemark kommune var 1987 i 2022. Av disse gjaldt 385 flyktninger fra Ukraina.

Totalt 396 husstander i Midt-Telemark kommune mottok sosialhjelp i løpet av 2022. Av disse var 53 ukrainske. I 150 av husstandene bor det barn. Totalt antall barn i disse familiene er 336.

Prosjektet «Felles innsats for rask integrering» som er finansiert av Statsforvalteren, startet opp i november 2021. Formålet er å utvikle nye metoder og rutiner i samarbeidet mellom NAV Midt-Telemark og Nome og henholdsvis Senter for Kvalifisering og Inkludering (SKI) i Midt-Telemark kommune og Nome Voksenopplæring og Flyktingetjeneste i Nome. Målsettingen er at familier som kommer til kommunene som flyktninger så raskt som mulig skal bli selvforsørget og integrert i lokalmiljøet. I 2022 har det vært avholdt flere felles samlinger som har resultert i felles strukturer og aktiviteter rettet mot målgruppa. Det er søkt Statsforvalteren om finansiering av et 3.prosjektår.

Det har vært en ekstra satsning for å avklare om enkelte langtids sosialhjelpsmottakere hadde rettigheter til statlige ytelser. Resultatet av satsningen er at 7 personer som mottok full sosialhjelp gikk over på statlig ytelse 2022. For de personene det gjelder er dette av stor betydning for samlet livskvalitet, og det gir også en besparelse på totale utbetalinger av sosialhjelp på ca 1 million kroner pr år. Dette er samlet for Nome og Midt-Telemark.

Kvalifiseringsprogram

I 2022 ble 9 KVP-program avslutta og 11 påbegynt. Av de 9 som ble avslutta, gikk 6 til jobb, 1 til utdanning og 2 flytta ut av kommunen. Tallene gjelder samlet for Midt-Telemark og Nome kommuner

Økonomisk rådgiving

Antallet nye inkassosaker i Norge i 2022 er forholdsvis stabilt sammenlignet med 2021 ifølge Finanstilsynet, men det er på vei opp nå. Dette gjelder personer. Blant bedrifter er antall inkassosaker sterkt økende. Trenden med synkende forbruksgjeld blant privatpersoner har bremsset opp. Økende priser har medført at flere tyr til kreditt og forbrukslån for å betale regninger og kjøpe mat. Dette er tilfelle i flere nye saker det siste året i Midt-Telemark og Nome.

Spesielt i siste halvår av 2022 var det en merkbar økning av henvendelser fra innbyggere som vanligvis ikke har behov for økonomisk rådgiving, men som på grunn av økte levekostnader ikke får endene til å møtes, og derfor ber om råd. Det er spesielt unge, nyetablerte familier og eldre som tar



kontakt. Denne trenden ser ut til å fortsette i 2023. Dette er henvendelser som ikke nødvendigvis ender med at det åpnes sak, men hvor problemet kan løses med enkel rådgiving.

NAV Midt-Telemark og Nome tilbyr lovpålagt tradisjonell gjeldsrådgiving som inkluderer arbeid med betalingsavtaler og gjeldsordninger, refinansiering, kontroll av trekk og stopp av tvangssalg og så videre. I 2022 ble det åpnet 89 nye gjeldsrådgivningssaker, mot 94 i 2021. I tillegg jobber vi med å forebygge alvorlige økonomisk problemer blant annet ved bruk av frivillig forvaltning hvor NAV i samarbeid med brukeren i en periode forvalter brukerens personlige økonomi med hjelp av budsjett, prioriteringer, kontosystemer og betalingsavtaler. Målet er at bruker på sikt skal bli i stand til å styre egen økonomi. I 2022 fikk 44 brukere løpende hjelp av NAV Midt-Telemark til frivillig eller tvungen forvaltning, omtrent det samme som året før.

Andelen nye saker i Midt-Telemark og i Nome er fordelt ca. 60 / 40, tilnærmet likt tidligere år.

Det har vært en svak nedgang i antall tvangssalgssaker som blir henvist til gjeldsrådgiver. Vi antar dette først og fremst skyldes at de lokale bankenes er løsningsorienterte, fleksible og samarbeidsvillige.

Av forebyggende arbeid kan nevnes kurs i personlig økonomi, samt besøk på skoler, og institusjoner etc. der økonomistyring er tema.

Det er også et utstrakt tverrfaglig samarbeid med henvisninger til økonomisk rådgiving fra andre sektorer i kommunen, fra helsevesen, verger, banker, politi, skatteetaten, arbeidsgivere med fler. I tillegg jobber vi med å øke kompetansen på grunnleggende økonomisk rådgiving blant våre medarbeidere.

Sykefravær

NAV lokalt har ansvaret for oppfølging av sykmeldte. I 2022 fortsatte vi med programmet «Tett på» i Midt-Telemark kommune. «Tett på» er et samarbeid mellom NAV-kontoret, NAV Arbeid og Helse og virksomheten, i dette tilfelle Midt-Telemark kommune. Programmet innebærer blant annet at NAV har en dedikert veileder som har ansvar for oppfølging av alle sykmeldte ansatt i kommunen, uavhengig av hvor de bor, og skal sikre et tett og tidlig samarbeid mellom sykmeldt, arbeidsgiver, lege og NAV. En ser tendenser til at langtidssykefraværet har sunket etter oppstart av «Tett på», men det er en vei å gå enda. Sykefraværsoppfølging er i hovedsak et lederansvar, men NAV bistår i prosessen hvis dette er ønskelig for partene, blant annet ved å delta i personalmøter.

Ungdom

Talenthuset

Talenthuset tilbyr aktiviteter til unge i alderen 18-30 år som ikke er i jobb eller skole. Deltagelse på Talenthuset er både for brukere hos NAV og for andre ledige som ikke mottar stønad av NAV. For brukere hos NAV er Talenthuset en del av aktivitetsplanen og deltagerne kan da ha møteplikt. Alle deltagerne får individuell oppfølging av sin veileder, i tillegg tilbud om gruppeaktiviteter og temadager om blant annet fysisk aktivitet, psykisk helse, kosthold og økonomi.

Ved årsslutt 2022 er det 49 deltagere registrert hos Talenthuset. Alle disse har individuell oppfølging, og 27 av dem har i tillegg deltatt i gruppeaktivitet. 94 deltagere har hatt oppfølging av Talenthuset i





løpet av året, hvorav 49 er helt nye deltakere. 4 deltakere har startet på skole, 23 har begynt i jobb og 17 har startet i arbeidstrening med mål om jobb og/eller videre kvalifisering.

Prosjektet Back to school / Stay at school ble implementert i drift som en del av Talenhuset i 2022.

Gjennom året var det 11 privatister som fikk oppfølging. De var meldt opp til 17 eksamener, hvorav 4 trakk seg, 1 utsatte eksamen pga sykdom, 3 strøk og 7 bestod.

Veileder fra NAV er til stede 3 dager i uken på Nome vg. skole og en dag i uken på Bø vg. skole. 25-30 elever har fått oppfølging i løpet av 2022 for å hindre frafall. 5 elever ble fulgt opp i lærlingløpet ute i bedrift.

Telemark Innkjøpssamarbeid KO

Telemark Innkjøpssamarbeid (TIS) er et kommunalt oppgavefelleskap (KO) med kommunene Midt-Telemark, Nome, Kviteseid, Nissedal, Seljord, Tokke og Vinje. Det øverste organet i Telemark

Innkjøpssamarbeid er representantskapet der alle kommunene er representert på politisk nivå.

Telemark Innkjøpssamarbeid sitt styre består av kommunedirektørene fra alle kommunene. Midt-Telemark kommune er kontorkommune for oppgavefellesskapet.

Hovedmålsettingen for TIS er å gjennomføre konkurranser og inngå rammeavtaler for varer og tjenester på vegne av medlemskommunene. Antall ansatte er 2,6 årsverk, fordelt på 2 faste fulle stillinger og en 60% prosjektstilling iht. klima og miljø i offentlige anskaffelser.

I 2022 gjennomførte TIS 8 konkurranser. Fem av disse var knyttet til driften av Nome og Midt-Telemark IKT. En konkurranse var knyttet til Oppvekst - skole, en konkurranse til Teknisk - renhold, og en konkurranse knyttet til Kultur – bibliotek. I tillegg til gjennomføring av konkurranser gir TIS rådgivning til avdelinger som gjennomfører egne mindre konkurranser.





Oppvekst

Kort om sektoren

- Sektoren består av totalt 14 enheter
 - 4 skoler som er kommunale
 - 1 skole som er privat
 - 3 kommunale barnehager
 - 4 private barnehager
 - 2 interkommunale tjenester sammen med Nome – PPT og Barnevernstjeneste
 - SKI – Senter for kvalifisering og inkludering
- Finansiering av private barnehager i samsvar med nasjonale regler
- Vedtar og finansierer kjøp av skoleplasser og eventuelle spesialpedagogiske tiltak til elever hjemmehørende i Midt- Telemark kommune, men som får skoletilbudet sitt i annen kommune.
- Vedtar og finansierer spesialpedagogiske tiltak for barn som er hjemmehørende i Midt- Telemark kommune, men som har barnehagetilbud sitt i annen kommune eller private barnehager
- Finansierer nødvendige barnevernstiltak

Aktivitetstall

Tabell 18: Aktivitetstall oppvekst

Aktivitet	2022	2021
Tal på elever i grunnskulen, pr. 01.10	1182	1161
Tal på barn i barnehage pr. 15.12	495	493
Tal på elever i skulefritidsordning (SFO) pr. 01.10	251	199
Barn med enkeltvedtak i skule	100	97
Barn med enkeltvedtak i bhg	32	26





Regnskap- og kostratall

Tabell 19: Regnskapstall

Oppvekst

Tall i 1.000 kr

Enhet	Regnskap 2022	Budsjett 2022 Justert	Avvik i NOK	Avvik %	Budsjett 2022 Oppr.	Herav Korona
Fagstab oppvekst	62 311	53 816	-8 495	116	47 183	399
Nome og Midt-Telemark PPT	4 955	4 617	-338	107	4 767	26
Nome og Midt-Telemark Barnevern	34 204	34 336	132	100	33 258	27
Gvarv skole	43 475	42 188	-1 287	103	40 323	1 238
Bø Skule	42 828	40 308	-2 520	106	39 164	494
Bø ungdomsskule	25 688	25 551	-137	101	24 641	202
Folkestad skule	14 106	13 678	-428	103	13 193	607
Gullbring barnehage	8 619	8 675	56	99	8 049	105
Bøhamna barnehage	11 114	11 029	-85	101	10 592	462
Folkestad barnehage	9 661	9 406	-255	103	9 205	569
Senter for Kvalifisering og Integrering	18 865	17 916	-948	105	14 893	165
Sum sektor	275 826	261 522	-14 304	105	245 269	4 294

Tabell 20: Kostratall Oppvekst

KOSTRA	MT 2021	MT 2022	Kostragr 07	Vestf og Telemark	Landet 2022
Netto driftstugifter barnehager, pr innbygger 1-5 år (kr)	164 105	178 864	182 585	188 239	192 022
Andel barnehagelærere i høve til grunnbemanning (%)	47,9	46,6	42,7	45,4	41,6
Andel barn 1-5 år i barnehage (%)	91,5	93,8	93,3	93,6	93,4
Antall barn korrigert per årsverk til grunnbemanning, alle barnehager (antall)	5,8	5,8	5,8	5,7	5,7
Andel barn i kommunal barnehage som får spesialpedagogisk hjelp (prosent)	6,0	5,6	3,5	4,6	4,1
Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning (%)	8,2	8,6	7,8	7,8	7,8
Årstimer til spesialundervisning pr. elev med spesialundervisning (antall)	177,8	165,8	135,2	158,9	146,0



Satsingsområde

- Rekomp – regional kompetanseordning i samarbeid med Nome kommune og universitetet i Sørøst-Norge (USN) for ansatte i barnehage. Temaet er «et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning». Alle barnehagene i kommunen har hatt en felles satsning på Trygghetssirkelen i 2022.
- Dekomp- desentralisert kompetanseordning i samarbeid med Nome kommune og universitetet i Sørøst-Norge (USN) for ansatte i skolen. Temaet i år har vært profesjonsfelleskapet, elevenes læringsmiljø og fagfornyelsen. I tillegg er kommunene i gang med et samarbeid med Læringsmiljøsenteret i Stavanger som omhandler forebygging og håndtering av mobbing. Dette er et program som heter Bry deg! og som involverer alle ansatte i skolen.
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis i samarbeid med Nome kommune og USN. Tema vi har jobbet med er inkluderende tverrfaglig praksis, i tillegg til kompetanseutvikling i ledernetverket.
- Kompetanseutvikling gjennom utdanningsdirektoratet sin ordning om videreutdanning for ansatte i skole og barnehage.

Organisasjon

Tabell 21: Oppvekst - sykefravær og avvik

Tilsette	2022	2021
Sjukefravær	13,20	11,51
Melding om skade avvik	774	724

Samla vurdering HMS

Sykefraværet for hele sektoren lå i 2022 på 13,20 %. Det blir jobbet godt med sykefraværsoppfølging, og arbeidsmiljø ute på enhetene. I desember 2022 ble People@work rullet ut i ledergruppa. Dette er et lederverktøy for å følge opp ansatte i enhetene. Det er fortsatt stor variasjon mellom enhetene. Enhetene melder om at fraværet primært er knyttet til langtidsfravær. Store deler av 2022 var sykefravær som følge av pandemien fortsatt en utfordring i sektoren.

Tallene for avvik har de siste årene økt betraktelig. Bakgrunn for økningen er at sektoren har blitt mer bevisst på å melde avvik, men vi ser også her at det er tydelig forskjell mellom enhetene i sektoren.

Alle enheter melder at de har gjennomført medarbeidersamtaler.

Alle enheter melder om gjennomført brannvernssuke i september.





Kjenneteikn og utfordringar ved driften

- Oppvekst

Oppvekstkontoret har overforbruk av budsjettmidler. Det handler om et innsparingskrav som ikke ble innfridd, et merforbruk knytt til private barnehager, og frikjøp av skoleplasser.

Bø skule

- Bø skule er ein 1-7 skule
- Tre parallellar på alle trinn
- 433 elevar
- Om lag 80 tilsette
- SFO med tre basar
- «Tenkeboksen», den nyoppsatte brakka, brukast til alternativ opplæring, avlastning av rom på skulen, jente-og guttegrupper og liknande.
- Bø skule har ansvar for pedagogisk opplegg knytt til leirskulegjennomføring på Jønnbu leirskule
- Målet var å halde budsjettet for 2022 – ikkje nådd målet

Felles lokale mål for skulane i MT-kommune (Jf. Strategiplan for Bø skule 2022-2023):

- Sikre lærartetthet i tråd med lærarnorm:
 - Bø skule oppfyller krav til lærarnorm på alle trinn
- Nasjonale prøver, 5. trinn:
 - Det har vore ein nedgang i resultata på nasjonale prøver. Det var forventa, då årets femteklassekull har scora litt under gjennomsnittet på tidlegare kartleggingar også.
 - *Rekning*: Vi har færre på meistringsnivå 3 og 2 i 2022 enn 2021, og ligg dermed under landsgjennomsnittet.
 - *Lesing*: Vi har fleire på meistringsnivå 1 i 2022 enn i 2021, men har same antal på meistringsnivå 3, men ligg allikevel litt under landsgjennomsnittet 2022.
 - *Engelsk*: Vi har færre på meistringsnivå 3 og 2 i 2022 enn 2021, og ligg også der under landsgjennomsnittet.
- Godt og trygt psykososialt skulemiljø – jobbar godt for at elevane skal ha det:
 - Starta med Miljøteam haust 2021
- Gje elevane eit godt og trygt læringsmiljø:
 - Jf. elevundersøkelsen, så scorar 7. trinn høgt på trivsel og lite mobbing
 - Blir jobba godt med og skal vidareutviklas
- *Dekomp*: samarbeid med USN – er i gang – fokus på trygt og godt skulemiljø og overgangar mellom barnehage – barneskule og barneskule – ungdomsskule
- *Kompetanseløftet* jf. Meld.St. 6; er i gang i samarbeid med USN med fokus på TPO og spesialundervisning.



Samla vurdering HMS :

Det blir arbeida aktivt med HMS på Bø skule. Vi brukar avviksystemet i Compilo og tilsette rapporterar der på avvik. Dette blir følgt tett opp av HMS-ansvarleg og verneombod. Det er ei stor auke i tal på innmelde avvik på elevar med utagerande atferd. Det er ikkje nødvendigvis fleire avvik, men at tilsette har blitt flinkare til å melde inn avvik. Det blir også meldt avvik på mangel på spesialundervisning knytt til vedtak.

Kort oppsummering økonomisk resultat:

Bø skule hadde eit overforbruk for 2022 på om lag 1,5 millionar. Forklaring:

- Har auka med 9 elevar i forhold til 2021. Sju av elevane er frå Ukraina, to frå India og ein frå Russland. Alle har behov for ekstra norsktimar.
- Elevar med store atferdsutfordringar og behov for ekstra støtte
- Sjukemeldte – gått inn med vikarar i arbeidsgjevarperioden
- Enkeltfråvær – gått inn med vikarar
- Korona – ekstra utgifter knytt til korona i perioden januar-mars (inn med vikarar)
- Mindre inntekter – enn budsjettet
- Større IKT-utgifter og lisens utgifter – pga m.a. lisensar og IKT-utstyr
- Gratis kjernetid (12 timar per veke) for alle 1.klassingar på SFO. Støtta vi fekk, dekte ikkje alle kostnadene. Dette er i samanheng med stort fråvær knytt til både korona og sjukmeldingar/eigenmeldingar.

Kjenneteikn og utfordringar ved drifta:

- Har evaluert og videreutvikla *Strategiplan for Bø skule 2022-2023*
- Har revidert *Sosial kompetanseplan for Bø skule*
- Har revidert *Informasjon til ansatte* for Bø skule
- Har satt i gang *Miljøteam* på Bø skule og laga plan for dette arbeidet
- Gode på lese- og skrive opplæring – systematisk arbeid
- Fokus på begrepsjobbing (Nyborg) – systematisk arbeid
- Elevundersøkelsen – elevane svarar i høg grad at dei trivast på skulen, lite mobbing
- Lærarundersøkelsen – dei svarar i stor grad at dei trivast på Bø skule
- Utfordring med for stort enkeltfråvær og sjukmeldte
- Fleire elevar med behov – både med sakkyndig vurdering og ikkje
- Fleire elevar med atferdsutfordringar
- Auka arbeidspress på tilsette

Tiltak:

Vi er i gang med å tenkje omorganisering og kompetanseheving på systemnivå med mål om:

- å redusere arbeidspresset
- styrke lærarens kompetanse i å handtere elevar med ulike behov
- vidareutvikle tilpassaopplæringskompetansen



- redusere utgiftene og nå prognose for budsjett
- å systematisere arbeid med ulike fag, og sosialt arbeid i klassane

Folkestad skule

Folkestad skule er ein skule med 124 elever frå 1. – 7. klasse med en klasse på hvert trinn. Den minste klassen er på 12 elever og den største på 23 elever. De fleste klasseromene er små. Vi får problemer med plass hvis vi får mange klasser over 20 elever.

Måloppnåing

Vi har utarbeidet gode rutiner for kartlegging av alle elever slik at elever som strever faglig skal fanges opp og sikres god tilrettelagt undervisning.

Samla vurdering HMS:

Det er gjennomført vernerunde og vi har et eget årshjul for HMS arbeid. Det gjennomføres jevnlig medarbeidersamtaler og medbestemmelsesmøter hvor HMS er tema. Vi har høyt sykefravær, men vi har god oppfølging gjennom prosjektet «Tett på» og arbeider for å forbedre tallene.

Administrasjonsbygget og den eldste delen av undervisningsbygget er plaget med høye temperaturer om sommeren og lave temperaturer om vinteren. Generelt dårlig luft. De ansatte har ikke tilfredstillende garderobeforhold og kummerlige arbeidsrom. Utbedringer var planlagt, men utsatt på grunn av kommunens økonomi.

Kjenneteikn og utfordringar ved drifta:

Folkestad skule har høye utgifter til skyss. Tidspunkter som følger av kommunens avtaler i forhold til skyss medfører at vi må ha ansatte til å ha tilsyn med elever på småtrinnet i timene de må vente på bussen.

Skolen har gjennom en årrekke hatt stor ustabilitet i rektorrollen.

Skolens FAU er svært positive og aktive, og skolen er godt i gang med arrangementer og dugnader etter perioden med pandemi.

Gvarv skole

- Grunnskole 1.-10. klasse 378 elever.
- Ansatte, lærere, fagarbeidere og administrasjon utgjør 62,1 årsverk hvorav 5,29 årsverk går til andre funksjoner, omsorgspermisjon og redusert pga. alder
- Holdt ikke budsjett i 2022, men mye av dette er koronarelatert og knyttet opp mot enkeltelever med alternativ opplæring og enkeltelever med store utfordringer. En del av dette dekkes med refusjoner.





- Sykefraværet ligger på 9,53% i 2022.
- Arbeide med skoleutvikling og da konkret med fagfornyelsen- digital kompetanse, bedre skolemiljø Bry deg, Liv og røre og Sammen mot.
- Resultater på NP er noe vi må jobbe med. Vi ser at sammenlignet med resten av landet ligger vi høyere på de laveste nivåene og lavere på de høyeste nivåene.
- Eksamen er avlyst i 2022 pga. covid-19.
- Grunnskolepoeng: i 2022 gikk vi ned 2,7 poeng fra året før. Det ligger nå på 39,6.
- Skolen har tolærerressurs i noen basisfag på 8.-10.trinn og i alle fag på 1.-4.
Det er pga. økonomi har vi redusert slik at det ikke er tolærer i alle timene i basisfagene på ungdomsskolen. Tolærersystemet skal sikre oss enda bedre TPO, samt kunne avvikle noen av enkeltvedtakene etter §5.1. Elevane vil bli godt ivaretatt etter §5.1 med denne organiseringen. De slipper stigmatiseringen ved å bli tatt ut av den normale opplærings situasjonen og følger klassen med ekstra lærer inne eller på mindre grupper med flere andre. Vi har et høyt antall enkeltvedtak (46).
- Sykefraværet har vært en del høyere enn vanlig pga. korona og ventring på testresultater.
- Langtidsfraværet og fravær generelt har handlet om fysiske utfordringer (graviditet og sykdom) og ikke arbeidsmiljø.
- Gvarv skole gikk med et overforbruk i 2022, men vi jobber iherdig for å få ned utgiftene. Overforbruket er knyttet opp mot enkeltelever med alternativ opplæring og enkeltelever med store utfordringer både psykisk, fysisk og adferd. Det har også vært et stort vikarforbruk pga. korona. Det har også vært en utfordring å ivareta personalet samtidig som driften av skolen skal gå så normalt som mulig når fraværet har vært høyt. Fraværet har økt vinteren 2022. SFO med søskenmoderasjon og gratis kjernetid + barn med spesielle utfordringer 5.-7. som har betalingsfri SFO får vi ikke dekket. SFO-utgifter skal i utgangspunktet gå i null med oppholdsbetaling og lønnsutgifter, men slik er det ikke.
- Økonomisk lite handlingsrom – flere kostbare utfordringer knyttet opp mot enkeltelever.
- Personalet ved skolen brukte mye av sin arbeidstid på andre utfordringer enn fag. Vi ser at det blir flere og flere elever ved skolen som trenger daglig oppfølging/samtaler med lærer ang. sin livssituasjon og utfordringer. Noe handler om manglende oppfølging av omsorgspersoner, psykiske og fysiske utfordringer eller andre traumariske forhold. Dette er en stor utfordring for personalet ved skolen. Dette tar mye tid, og sakene er ofte så kompliserte at personalet ikke føler de har kompetanse til å håndtere det godt nok. Det er et godt samarbeid med helsesykepleier, men tiden blir knapp. Vi ser også at der psykisk helse (BUP) gir opp, skal skolen stå i utfordringene. Skolen får gjesteelever som har store utfordringer når de kommer. Vi ser også en økt konflik mellom nyankomne elever fra andre land som grupperer seg og er vanskelig å inkludere fordi de ikke ønsker dette selv.
- Det er også store utfordringer når det gjelder adferd fra 1.-10.klasse. Skolen føler at det er vanskelig å få foreldrene på lag og at skolen står alene i de ulike utfordringene skolen står ovenfor.





Bø ungdomsskule

- Bø ungdomsskule har 245 elevar og rundt 34 tilsette skuleåret 2022-2023.
- Elevane på 10. trinn som gjekk ut av BUSK våren 2022 hadde eit snitt på 4,53 grunnskolepoeng. Dette er vi svært nøgde med.

Nasjonale prøver - skalapoeng

Frå 2022 starta måling av utvikling over tid på nytt. Resultata frå 2022 kan derfor ikkje direkte samanliknast med tidligare år.

Tabell 22: Nasjonale prøver - skalapoeng

	Lesing 9. trinn	Rekning 9. trinn
Busk	54	54
Hele landet	54	54

Elevane har også vist ei god utvikling på nasjonale prøver frå 8. til 9. trinn. Her ligg elevane likt med nasjonalt nivå når det gjeld skalapoeng

Talla frå elevundersøkinga på 10. trinn:

Tabell 23: Trivselsundersøking

	2022	
	Nasjonalt	BUSK
Trivsel	4,1	3,9
Støtte frå læraren	4,0	3,9
Støtte heimefrå	4,0	3,8
Vurdering for læring	3,3	3,3
Læringskultur	3,7	3,3
Meistring	3,9	3,8
Motivasjon	3,3	3,2
Elevdemokrati og medvirking	3,3	3,3
Felles regler	4,0	3,9
Utdanning og yrkesval	3,2	3,2
Faglege utfordringear	4,2	4,0
Mobbing på skulen	7,4 %	9,4 %

Samla vurdering HMS :

Etter ei samla vurdering kan vi seie at dei tilsette har eit godt arbeidsmiljø på skulen.

Dette kjem fram i samtaler med dei tilsette der dei trekker fram trivsel, samarbeid og god leiing som «nøklar» for eit godt arbeidsmiljø. Skuleleiinga er veldig oppteken av å førebygge uønska hendingar og bruker gjerne «Flytsonemodellen» som bilete på dette. Skal vi videreutvikle eit godt arbeidsmiljø må vi sjå kvarandre og alle må vere opptekne av å samarbeide om HMS-arbeid.





Kort oppsummering økonomisk resultat, BUSK:

Skulen sitt regnskap viste eit meirforbruk på kr 136 000 for 2022.

Kjenneteikn og utfordringar ved drifta:

Skulen har ei personalgruppe med god blanding av både fagleg kompetanse og dedikasjon som kjem fram i skulen sin visjon. «Me bryr kánn» - trivsel og læring for alle.

Nasjonale prøver og grunnskolepoeng etter 10. trinn viser at vi har høg måloppnåing.

Vi erfarer dessverre ei auke av elevar som strevar med eit høgt skulefráver (skulevegving/ufrivillig skulefráver). I mange tilfelle viser det seg å vere svært krevjande å få ungdomen tilbake på skulen igjen. Det opplevast som krevjande og komplekst både for den einskilde familie, for lærarane og skuleleiinga, hjelpeapparatet ved PP-tjeneste, barnevern, helsesjukepleier, Ung Arena og BUP.

Trass i at det fungerer svært bra for både gruppa av tilsette og elevane på skulen, blir det bra at det er planar for ei generell oppussing på BUSK i perioden 2023-2025

Barnehage

63 husstander hadde ved utgangen av 2022 søkt om og fått redusert foreldrebetaling og/eller gratis kjernetid. Dette gjelder i alt 75 barn. Til sammen er det fattet vedtak om reduksjon i foreldrebetaling på kr 2 305 064,- for 2022.

Gullbring barnehage

- Barnehagen har 58 barn fordelt på 4 avdelinger.
- 20 ansatte fordelt på 16 årsverk med styrer + lærling.
- Enheten er positive til å ha praksiselever, og i 2022 har vi hatt studenter fra USN Notodden fra barnehagelærerutdanningen. I tillegg har vi hatt språkpraksiselever fra SKI. Vi har gjennom året tatt imot elevar fra Bø ungdomsskule i valgfaget «Innsats for andre».
- Vi er nå godt gang med ReKomp. Det har vært og er fortsatt litt utfordrende å sette av tid, men vi er i gang og gjør det vi kan ut fra de forutsetningene vi har. Vi har jobbet med psykososialt barnehagemiljø og trygghetssirkelen. Hver avdeling har brukt fargekartlegging fra Kari Pape, og jobbe med relasjon barn – voksne.
- Vi har også jobbet med «Barn som bekymrer», og vi benytter metodene knytt til den vanskelige samtalen, og hvordan vi går fram dersom det er en bekymring for et barn.
- Handlingsveilederen mot mobbing kom med ny utgave i 2022. Den blir løftet opp i avdelingsmøter, pedagogmøter og personalmøter.
- Skoleklubben har revidert plan for overgangen mellom barnehage og skole. Og Bjørkekollen har egen plan for hvordan de jobber med førskolebarna, for å ivareta at de forberedes best mulig til skolestart.
- I 2022 fikk barnehagen midler fra Statsforvalter til å gjennomføre svømmegruppe/vanntilvenning. Førskolegruppen besøkte Gullbring kulturanlegg hver





onsdag. Gruppen var mindre, for å opprettholde sikkerhet og trygghet i vann. 2 voksne (ofte også enda en voksen, pga ekstra ressurs) og 6 barn + badevakt i Gullbring.

- I 2022 fikk vi midler til å oppdatere uteområdet i barnehagen, på både stor og liten side. Dette var ferdig i nov/des 2022, og var en opptur for både barn og ansatte!
- Foreldresamarbeidet har vært bra. Vi har et FAU som er opptatte av barnehagen og barnas beste. Vi har hatt flere samarbeidsmøter gjennom året.
- Vi har gjennomført to SU møter der vi har informert om driften i barnehagen.
- Arbeidsmiljøet er godt og personalet trives. Vi har gjennomført medarbeidersamtaler og jobba med hvilke faktorer som spiller inn på de ansattes trivsel og motivasjon for å gå på jobb. I år har vi også hatt fokus på å snakke om hva vi kan gjøre av faglige ting som gjør at vi utvikler oss.
- Sykefraværet har vært på 4,7 % dette året, som er veldig bra. Opplever at dette har noe med et positivt arbeidsmiljø å gjøre, folk trives på jobb.
- Det økonomiske resultatet for 2022 ble et lite mindreforbruk, men det var etter korrigeringer av det opprinnelige budsjettet.
- Grunnbemanninga i barnehagen er minimal, noe som gjør det utfordrende å få dekket opp dagene godt nok. Dette gjelder særlig de avdelingene som har 3 voksne og 18 barn.
- Vi er ei fin personalgruppe i Gullbring barnehage, og vi ser at det bor vilje og evne til endring i ansattgruppa. Dette lover godt med tanke på videreutvikling av Gullbring barnehage.





Bøhamna barnehage

- 4 avdelingar:
2 avdelingar med 12 barn kvar under 3 år og 2 avdelingar med 24 barn over 3 år. Hausten -22 hadde den eine store avdelinga tre 2-åringar og hadde derfor 21 barn
- Barnehagen hadde 14 fleirspråklege barn i vårhalvåret og 18 i hausthalvåret
- 6 barn hadde enkeltvedtak om spesialpedagogisk hjelp vårhalvåret, 4 høsthalvåret, men økte til 5 inn mot nyttår.
- 2 andre barn har helserelevante utfordringer som krever voksenstøtte
- 17 årsverk, inkl styrar i grunnbemanning. I tillegg hadde vi ca 4-5 årsverk ekstra assistent gjennom året, knytta til barn med særskilte behov (enkeltvedtak). 1 av disse assistentstillingane har vore dekt av IMDI-midlar.
- Språk, sosial kompetanse og inkluderande barnehagemiljø har vore satsingsområde gjennom fleire år. Frå i haust gikk vi inn i felles satsing om Trygghetssirkelen gjennom ReKomp, saman med dei andre barnehagane. Deltaking i Sammen MoT har vore ei god kobling opp mot dette temaet.
- Vi hadde ein lærling i hausthalvåret
- Høgt sjukefråvær, som i hovudsak skuldast forhold utanfor verksemda.
Det låg på 18,8 % for heile året, der kortidsfråværet på 1-8 dagar var på 1,3 %.
Fråværet blei fulgt opp i tråd med rutiner
- Medarbeidersamtaler blei gjennomført i januar-februar-mars
- Vernerunde og risikokartlegging blei gjennomført i mai/juni og fullført i august
- Førstehjelpskurs på personalmøte i slutten av august
- Brannvernøvelse med evakueringsøvelse i september.
- 2 meldte avvik i Compilo. Det skulle vore fleir, men det er utfordrande for tilsette og finne tid, og det er komplisert/tidkrevande når det må gjerast frå pc -og ikkje telefon.
Det er og vanskeleg å definere kva som er avvik, når avvik i teneste og rutiner er normalsituasjonen
- Medbestemmelsesmøter har vore planlagt månedleg. Men gjennomført ca halvparten på grunn av sjukefråvær hos deltakerane eller andre.
- Planleggingsdagane i august og møter utover hausten blei nytta godt til å skape gode rutiner, ansvarsfordeling og arbeidsmåtar på avdelingane.
- Det å skape gode strukturar i eit raust og varmt miljø har vore suksessfaktorar i denne situasjonen.
- Resultatet kom 101 % (85 000) over budsjett, inkludert innsparingskrav på 150 000,-.
- At ikkje budsjettsprekken blei høgare skuldast høge refusjonar på langtidsfråvær og 189 000,- mindre enn budsjettera i redusert foreldre betaling.
- Ein spennande og mangfoldig barnehage med barn frå mange nasjonalitetar, familiar med ulike bakgrunn, nettverk og kvardag. Barn med ulike føresetnadar som møtes er viktig for å skape eit inkludereande miljø i barnehagen og vidare på skule.
- Ynskje om ein betre bemanningstettleik og kompetanse i praksis gjennom dagen som kan møte dei behova barna har. Kunne jobbe meir førebyggjande.





- Det høge sjukefråværet har vore belastande for dei det gjeld og miljøet. Arbeidstider blir og uforutsigabare da vakter til stadighet må endras for at det skal være faste tilsette på starten og slutten av dagen.
- Trass i utfordringer, er drifta kjenneteikna av engasjera og løysningsorientera tilsette, som legg stor vekt på å gje barn og foresatte kvalitet på tilbodet i barnehagen. Dei foresatte har vist stor takksamd for det, og vore ei god støtte i arbeidet.

Folkestad barnehage

- 66 barn fordelt på 4 avdelingar
- 1 lærling frå august til august 2023
- 100% stilling på barn med spesielle behov
- 80% stilling på barn med spesielle behov
- 80% stilling på barn med spesielle behov
- 22 tilsette
- 2 barnehagelærarar studenter 2. året
- 1 barnehagelærar studen på siste året.
- 1 i arbeidspraksis
- Satsningsområdet er natur og fantasi.
- Barnehagen har jobba mykje med ReKomp og Saman mot.
- Gjennomgang av eit trygt og godt psykososialt barnehagemiljø, har også vert tema på personalmøte
- Sjukefraværet for 2022 var 16,56%.
- Barnehagen har ein sosialkomite som ordner til sosiale tilstelninger og aktiviteter på fritida.
- Me gjekk i underskudd med kr 250 000,-. Av dette er kr 150 000 rammekutt som ikkje er innfridd.
- Me holder veldig igjen på alt av utgifter for å ikkje overstige budsjettet. Det vil si at det svært sjeldan eller aldri blir kjøpt nye leiker eller utstyr til borna.
- Me gjennomfører medbestemmelsesmøter ein gong i månaden, medarbeidersamtaler og vernerunder (vernunder har til tider vert veldig krevende å fått til pga mykje fravær blant personalet). Arbeidsmiljø er også tema på personalmøter.
- Me har høgt sjukefravær, me jobbar mykje med arbeidsmiljø og opplever at dette er bra, det er tilbakemeldingar frå ansatte. Hverdagene er prega av mykje møter som blir tatt frå tida til borna, det er heilt nødvendig med møter, men denne tida blir det aldri satt inn vikar for. Derfor blir det færre vaksne igjen på avdelingane som fører til dårlegare oppfølging av borna og slitasje på personalet som fører til fravær/sjukemeldingar.

Senter for kvalifisering og inkludering

Hovedoppdraget for tjenesten er å bosette flyktninger etter oppdrag fra IMDI. Vi ble anmodet om å bosette 100 personer med bakgrunn i krigen i Ukraina.



SKI har hatt et høgt sykefravær i 2022, men dette er ikke knyttet til arbeidsmiljø. Det er regelmessige medbestemmelsesmøter, ca hver tredje uke med tillitsvalgte og vernetjenesten. Det er årlige vernerunder. Avdeling integrering har tidligere holdt til i et bygg med dårlig ventilasjon, men rett før jul flyttet vi til nye lokaler, med ventilasjon. Utfordringen er at det er for få kontorer ved tjenesten og kontora er trange, med åpne arbeidsplasser, som ikke fungerer like godt for alle.

Kort oppsummering økonomisk resultat:

Utfordringen er at skoletilskuddet til norsk med samfunnskunnskap er lavt og det er ikke tilskudd for å drive grunnskole for voksne, som er ressurskrevende.

Kjenneteikn og utfordringar ved drifta:

Dette er gjort med økning av lærer i avdeling læringscenteret, men ingen økning i avdeling integrering. Så for 2023 blir det lyst ut flere stillinger og det er vedtatt å bosette 110 personer.

SKI er en tjeneste med mye variert og god kompetanse, fleksibel, engasjert og med et personale som tar utfordringer.

Utfordring og ønske er at hele tjenesten blir samlet i et bygg. Det hadde spart oss for en del arbeid.

Nome og Midt-Telemark Pedagogisk-Psykologisk tjeneste (PPT) er en interkommunal selvstendig faglig enhet. Tjenesten er lovpålagt og hjemlet i opplæringsloven §5.6 og barnehageloven §33. Tjenesten vurderer behov for spesialpedagogisk hjelp og undervisning i alle barnehager, grunnskoler og voksenopplæring i de to kommunene, samt videregående skoler i Midt og Øst-Telemark.

Måloppnåing

Antall nye henvisninger i 2022 var 238, mens det var 571 aktive saker. Det innebærer i snitt 24,5 nye saker per pp-rådgiver, i tillegg til eksisterende oppfølgingssaker som i snitt var 58,8 per pp-rådgiver for året. Antall nye henvisninger i 2022 viste en økning sammenliknet med både 2021 (199 henvisninger) og 2020 (243 henvisninger).

Ved utgangen av 2022 hadde tjenesten 34 saker med fristoverskrivelse jmf. Forvaltningsloven.

I 2022 hadde Midt-Telemark PPT 11,7 årsverk hvorav 9,7 var fagstillinger samt 2 årsverk til leder og merkantil. Dette er en nedgang fra 14 årsverk ved oppstart i 2000.

Kjenneteikn og utfordringer ved drifta:

Statlig spesialpedagogisk støttetjeneste for kommuner og fylkeskommuner (Statped) er en viktig tjeneste for lokalt PP-kontor som bistår i saker med behov for spisskompetanse. Statped er nå i en omstillingsperiode hvor de i perioden 2021 til 2024 skal bygge ned tjenesten med 155 millioner. Stortingsmelding 6 (2019-2020, s. 96) fastslår at «regjeringen forventer at kommuner og fylkeskommuner kartlegger sine kompetansebehov i lys av endringene for Statped, og at de sørger for å skaffe seg nødvendig kompetanse selv eller i samarbeid med andre». Dette arbeidet inngår i Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Omstillingen av Statped innebærer at kommuner og fylkeskommuner skal ta flere av oppgavene Statped gjør i dag. Det er ikke definert økte ressurser til lokale PP-tjenester.

Nome og Midt-Telemark Barnevern

Nome og Midt Telemark barnevern er en interkommunal teneste, der Midt Telemark er vertskommune. Tjenesten har pr. 31.12.22: 23.5 stillinger hvorav en barnevernleder, to avd.ledere, 1.5 merkantil, 3 tiltaks-stillinger og resterende er kontaktpersoner.

Tjenesten er delt opp i to avdelinger, der avdelingslederene har fag- og personalansvar.

Måloppnåing

Barneverntjenesten har som mandat å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Barn og unge skal møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse. Det skal sikres at barn og unge får gode og trygge oppvekstvilkår.

Samla vurdering HMS

Det har vært et stort sykefravær for 2022: 14.45% I tillegg har det også vært mye kortidsfravær. Det har vært svært krevende for tjenesten og de anstatte og håndtere. Tjenesten har gode rutiner for oppfølging av sykemeldte og har stort fokus på individuell tilrettelegging ved behov. Det er månedlig MBA møter og både verneombud og tillitsvalgt blir aktivt brukt i tjenesten.



Kort oppsummering økonomisk resultat

I 2022 ble barnevernsreformen innført. Målet med denne reformen var å gi kommunene økt ansvar på barnevernsområdet, men også at den skal bidra til å styrke arbeidet med forebygging og tidlig innsats. Konsekvensen av dette var blant annet at statlige refusjoner bortfalt og egneandel på statlige tiltak, mer en fordoblet seg. Det statlige barnevernet har ikke lenger bistandsplikt i forhold til forsterket fosterhjem. De økonomiske konsekvensene for barneverntjenesten på fosterhjem har vært store da tjenesten har måttet inngå kjøp av private fosterhjem, og store utgifter knyttet til bruk av beredskapshjem og institusjon. Tjenesten har ikke klart å holde oppsatte budsjett på disse områdene.

Kjenneteikn og utfordringer ved drifta

Barneverntjenesten er en teneste som skal jobbe forebyggende sammen med andre samarbeidspartnere i kommunen, samt til enhver tid tilby rett hjelp til rett tid for de barn og familier som er i behov av støtte og hjelp fra tjenesten. Tjenesten har mange komplekse og utfordrende saker, der hjelpebehovet er stort og til tider massivt. Forventningene fra både samarbeidspartnere og foreldre er store til barneverntjenesten, i forhold til å ha de rette tiltakene som igjen fører til en nødvendig endring og bedring av barns omsorgssituasjon.





Sektor Helse og mestring

Kort om sektoren

- 3 enheter fordelt på 3 enhetsledere; Institusjon og hjemmetjenester, Bo og mestring og Forebyggende helse og legetjenester.
- 30 avdelinger fordelt på 19 avdelingsledere
- 378.7 aktive årsverk totalt i sektoren per 31.12.22
- 366 registrerte brukere i hjemmesykepleien (sone Bø og Gvarv) per 31.12.22
- 157 registrerte brukere i hjemmehjelpa per 31.12.2022
- 91 institusjonsplasser fordelt på Bø sjukeheim og Sauherad bygdeheim per 31.12.22
- 131 registrerte brukere i Psykisk helse og avhengighet (både bo- og utetjenesten)
- Det psykososiale kriseteamet ble aktivert 12 ganger i 2022
- 5 bofellesskap (Notevarp, Hågålia, Grivihaugen/Hagestad, Grauteknapp og Solbakken)
- Tjenestekontoret har behandlet 1102 saker fordelt på 567 brukere i løpet av 2022

Kjennetegn og utfordringer ved drifta

Helse- og omsorgssektoren gjennomførte en endring på organisasjonsstrukturen i 2022, der den største endringen var at hjemmetjenesten og institusjon ble slått sammen til en enhet, samt at en delte opp avdelingen Psykisk helse og avhengighet i to avdelinger. Sektoren endret også navn fra Helse og omsorg til Helse og mestring.

Av andre større omstillingsprosesser i sektoren i 2022 ble den nye *omsorgstrappen og dens premisser* vedtatt. Det ble gjennomført en to-dagers samling på Gullbring med dette som tema for ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud innenfor avdelingene hjemmesykepleie, psykisk helse og avhengighet, fysio- og ergoterapi, tjenestekontor og institusjon.

Tjenestekontor

Tjenestekontoret hadde i 2022 mye jobb med å koordinere pasientflyten mellom sykehus, hjemmesykepleien og korttidsavdelingen. Sykehuset rapporterte gjennom hele året, og spesielt fra sommeren av og ut året, om mange innleggelser og problemer med å få pasientene ut fra sykehus når de var ferdigbehandlet. Mange kommuner slet med å ta pasientene hjem så fort som sykehuset ønsket, og dette gjaldt også Midt-Telemark kommune. For å håndtere dette måtte vi nesten kontinuerlig benytte oss av dobbeltrom på Sauherad Bygdeheim, bruke to ekstra rom på Bø sjukeheim og ha overliggerdøgn på sykehuset (vi hadde i fjor 251 registrerte overliggerdøgn på sykehus). Andre konsekvenser ved dette er at enkelte brukere har måttet vente ekstra på å få fast institusjonsplass.



Vi skaper framtida sammen



både aktivitetsgruppene (trening, møteplass, foto, kreativt, svømming), i arbeidsgruppene (blå gruppe, service, snekker, ved, Mariposa), og i VTO (samarbeid med NAV). En idrettspedagog var i 50% i et ettårig vellykket prosjekt for gruppene knyttet både til aktivitet og psykisk helse og til arbeid. Lærlinger, gode vikarer, en ansatt på utlån fra hjemmesykepleien og praktikanter bidro til gode tjenester og at vi kom i mål når det røynt på. En vellykket sommerfest med grilling og musikk ble gjennomført i regn og torden. Vi har hatt flere små tilstelninger og prosjekter. Usikkerhet rundt fremtiden til kafeen Mariposa skapte både politisk og allment engasjement. Den faste personalgruppen var den samme gjennom året, en ny leder var inne i vikariat.

Furuheim aktivitetssenter for eldre hadde stor pågang i 2022. Det kommer stadig flere deltakere da vi har gode transportløsninger, men det er begrensninger i bussen. Ser at vi kunne hatt transport hele uken, trenger da ansatte som kan drifte dette. Det er godt samarbeid på tvers av avdelinger/tjenester både når det gjelder kultur, konserter og aktiviteter. Startet slutten av året med å finne gode løsninger for at aktivitetskontakter med brukere også kan bruke senteret, åpnet for dette 2 dager i uken.

Tanke er et godt etablert dagtilbud for mennesker med demens og gir gode tjenester for deltaker og pårørende. Senteret tilbyr transport, som vi ser er en god tjeneste å gi da senteret har frihet til å komme seg ut på aktiviteter. Jodacare- kommunikasjonsverktøy har blitt en del av senteret. Dette brukes til kommunikasjon mellom ansatte og pårørende. Det er økt behov for avlastning/dagtilbud, 3 dager i uken er lite da mange av deltakerne har pårørende som er i jobb. Dette krever flere ansatte. Mange av deltakeren blir dårligere og vi ser da at vi skulle hatt en avlastning/dagtilbud for de som fungerer dårligere, da de ikke kan være lengre i samme deltakergruppe, og mange ønsker å ha sine syke boende hjemme lengst mulig.

Forebyggende helse og legetjenester

2022 har vært et spesielt år der Covid-19 fremdeles har hatt stor innvirkning på drift og resultat slik det kommer frem i regnskapet for enhet og den enkelte avdeling. Noen avdelinger i større grad enn andre. Dette gjaldt spesielt fysio/ergo-avdelingen, og Gvarv Legesenter. Fysio/ergo ble i stor grad brukt til arbeid og spesialvakter i corona-arbeidet, noe som gav særlig store utbetalinger for overtid, beredskap og fastlønn. I tillegg store ekstra kostnader til ulike hjelpemidler knyttet til satsing på velferdsteknologi.

Gvarv Legesenter avga en lege til funksjon som smittevernlege i starten av året, og fikk gjennom det store ekstrautgifter til legevikar, og slik sett litt mindre inntekter fra Helfo. Ellers for legedrift, økte kostnadene betydelig i forhold til legevakt på Notodden. Kommunen gikk også til anskaffelse av nytt journalsystem ved Gvarv Legesenter etter at det i lengre tid har vært brukt et system som førte til ulovlig fakturering av pasienter i forbindelse med timebestilling. Legesenteret på Gvarv har også flytta inn i nye lokaler i 2023. Dette har vært etterlengtet, etter at man lenge har drifta i svært nedslitte lokaler. De nye lokalene er svært gode!



Bø Legesenter har det vært et år med høyt press, stor legemangel, og store vikarutgifter. Mot slutten av året har vi formelt fått leger inn i alle stillinger, selv om den senest ansatte først starter opp i midten av april 2023. Vi har da en situasjon med 4 fastlønna, og 4 næringsdrivende leger. Presset og ventelister tydeliggjør behovet for oppretting av ny lege også i Bø. Det er et godt samarbeid mellom kommune og legesenteret, selv om det krever noe ekstra av partene når kommunal drift og næringsdrivende leger skal arbeide under samme tak. Hvordan denne balansen blir i framtida, vet vi lite om, men man kan anta at utviklinga mot flere kommunale leger fortsetter. Det er en trend man ser i hele landet, og hva som skjer blir påvirket av hvilke tiltak sentrale myndigheter kommer med for å stabilisere og bedre legesituasjonen i norske kommuner.

De store utfordringene sett på bakgrunn av 2022, peker det seg klart ut at vi har manglet fastleger. Ikke bare i de hjemlene vi har opprettet, men ikke minst knyttet til at vi har en reell venteliste på ca. 1200 pasienter. I tillegg kommer forpliktelsene vi har overfor både studenter, flyknninger og turister. M.a.o. alle som til enhver tid oppholder seg i vår kommune. Dette gir et altfor stort press på de legene vi har, og vi står i fare for å miste dem. Vi har nå en situasjon hvor det er ansatt leger i alle hjemler vi har, og det er flott. Vi må dernest ta følgene av situasjonen med 1200 venteliste-pasienter, og opprette nye hjemler, slik at presset på de legene vi har, avtar noe. Innbyggere i Midt-Telemark har i 2022 dessverre stadig opplevd å bli avvist ved våre legesentre grunnet mangel på timer og kapasitet. Slik kan vi ikke fortsette.

Psykisk helse og avhengighet ble i 2022 delt mellom bolig (miljøarbeid) og den tradisjonelle hjemmebaserte delen av psykiatrien, med hver sin avdelingsleder (også nevnt under Bo og mestring). Dette gir en oversiktilig drift ved begge avdelinger. Det er et godt økonomisk resultat her etter budsjettjusteringen, men det ble lagt inn store innsparingskrav mot slutten av året ved reduksjon av to årsverk. Disse er gjennomført og effektuert, men resultatene av endringene kommer først i 2023.

Ung Arena og Frisklivsentralen drives stødig og godt innenfor sine rammer. De er begge viktige forebyggende avdelinger for sårbare grupper som vi er trygge på at utgjør en forskjell for enkeltmennesker, men også for deres behov for hjelp fra det offentlige. Dermed er trolig resultatet av deres arbeid, et samfunnsøkonomisk positivt regnestykke, selv om det er vanskelig å legge frem konkrete tall for dette. Viktig å nevne at Ung Arena og Sammen mot prosjektet ble slått sammen til ett prosjekt i 2022.

KOSTRA

KOSTRA viser at Midt-Telemark kommune fortsatt bruker mer enn sammenlignbare kommuner innenfor Helse og omsorg og da spesielt innenfor områdene institusjonstjenesten, legetjenesten og hjemmetjenesten. Sistnevnte omfatter tjenester til utviklingshemmede (bofelleskapene i Bo og miljø), tradisjonell hjemmesykepleie og hjemmehjelp og psykisk helse og avhengighet. Telemarksforskning har i sine analyser av KOSTRA tall for 2021 tallfestet dette merforbruket til om lag 25 mill. I 2020 var tallet 35 mill., så vi har nærmet oss.



Det kommer en egen KOSTA-analyse utarbeidet av Telemarkforskning som vil bli lagt fram til politisk behandling i løpe av våren 2023.

Pandemi

Selv om landet «åpnet opp» i februar 2022 og TISK strategien ble endret i begynnelsen av året (isolering, smittesporing og karantene ble tatt vekk), har situasjonen med korona (Covid 19) pandemi likevel påvirket store deler av driften av tjenestetilbudet i sektoren. Vårsemesteret var det mye sykdom både hos ansatte og brukere/pasienter. Vi har hele tiden hatt oppe en rigg i forhold til vaksinerings.

Samla vurdering HMS

Sykefraværet ble totalt i sektoren på 11.9% i 2022 (13,4% i 2021). Det har vært økt bruk av overtid i 2022. Dette henger sammen med høyt fravær, merarbeid og beredskap med pandemien. I tillegg er det jobbet med omstillingsprosesser, noe som også kan ha påvirket fraværet. Sykefraværet har vært fulgt opp etter kommunens retningslinjer. Det er etablert «tett på» møter. Møtene er et samarbeid mellom NAV og avdelingsleder og den sykemeldte arbeidstakeren. Gjennom 2022 har alle avdelinger gjennomført medbestemmelsesmøter månedlig. Her sitter plasstillitsvalgte, verneombud og leder. Stort lederspenn og store variasjoner i drift gjør at det er utfordringer å jobbe godt nok med nærværarbeidet og sykefraværet.

Økonomi

Tabell 24: Regnskapstall

Helse og mestring

Enhet	Regnskap 2022	Budsjett 2022 Justert	Avvik i NOK	Avvik %	Budsjett 2022 Oppr.	Tall i 1.000 kr
						Herav Korona
Fagstab helse og mestring	9 188	3 848	-5 340	239	-136	4 155
Tjenestekontor	4 073	3 803	-271	107	3 893	
Hjemmetjenester og institusjon	158 444	144 793	-13 651	109	130 005	14 040
Bo og mestring	90 510	81 564	-8 946	111	73 466	7 591
Forebyggende helse og legetjenes	60 884	62 956	2 071	97	52 177	3 624
Sum sektor	323 099	296 963	-26 136	109	259 405	29 410

Det har vært et krevende år økonomisk for sektoren og vanskelig å rapportere utviklingen og prognoser underveis. Det har sammenheng med flere forhold. Sektoren startet året med en budsjetttramme på 259 405 000 kr. Denne ble senere på året justert og endret til 296 963 000 kr. Vi har igjennom året ført Korona utgifter tilsvarende 29 410 000 kr (hvor noe av dette ville vært utgifter vi uansett ville hatt). Kommunen fikk til slutt dekket ca 19 000 000 av disse merutgiftene (informasjon om dette kom helt på tampen av året). Mot slutten av året fikk vi også relativt store innsparingskrav som vi skulle håndtere. I tillegg fikk vi betydelig mer inntekter rundt ressurskrevende





tjenester enn forventet, noe som påvirket resultatet en god del. I sum har disse faktorene gjort det noe krevende å være presis på rapporteringen underveis og nå i årsmeldingen kunne være tydelig og klar på hvordan hver enkelt avdeling/enhet/sector faktisk har kommet ut i sitt regnskap opp imot justert budsjett. Tallene og prognosene har dermed svinget i rapporteringene. Året 2022 har i så måte vært vanskelig å håndtere sett ut ifra et økonomiske perspektiv. Den enkle oppsummeringen kan være å si at sektoren til slutt fikk ett merforbruk på 26 136 000 kr (jf. tabellen over), men at det må hensyntas koronautgifter.



Teknisk

Kort om sektoren

Teknisk sektor er delt inn i følgende ansvarsområder:

- Forvaltning
- VAR og vei
- Drift av bygg
- Interkommunalt brannsamarbeid, Nome og Midt Telemark landbrukskontor og NMTU ligger også innenfor vårt ansvarsområde.

Mer i detalj så jobbar vi med planarbeid, byggesak, oppmåling, renhold, bygg vedlikehold, drift av boliger, vei, eiendomsskatt, byggeledelse, økonomi innenfor disse feltene og næringsutvikling. VAR avdelinger har ansvar for vann, avløp og renovasjon. Ansvar for tilsyn med piper og feiing ligger til Midt-Telemark brann og redning.

Nøkkeltall

Tabell 25: Nøkkeltall Teknisk

Aktivitet	2020	2021	2022
Saksbehandlingstid for byggesaker. Ett trinn, Dager	16	26	24
Antall forskjellige byggesaker og søknader.	412	403	687
Tal på tilsyn	82	67	0
Ferdig behandla plansaker	5	4	9
Oppmåling, behandlingstid	30	52	35
Oppmåling. Tallet på behandlede saker	133	144	126
Gjennomført grøft rensk, lm	13600	14300	2750
Reasfaltering av kommunale veier, lm	1050	1760	750
Oppgradering av gatelys til LED, punkt	30	85	40
Oppgradering av kommunale boliger/ omsorgsboliger	8	3/8	1
VARF og landbruk.			
Vann abonnenter med og uten måler inkl hytter	1451/3054	1546/3483	1728/3013
Avløps abonnenter med og uten måler inkl hytter	1233/2761	1328/3126	1497/2731
Sorteringsgraden for renovasjon i % (Kostra - Irmat)	42	46	47
Landbruk, produksjonstilskudd	359	368	345
Landbruk, regionalt miljøprogram	174	173	172
Landbruk, søknader til Innovasjon Norge	18	29	38
Landbruk, avlingssvikt	47	40	65
Landbruk, egenerklæringer	171	223	209
Landbruk, jordlov-, konsesjonslov-saker	44	59	65
Landbruk, motorferdsel	1	31	21
Landbruk, skogfondsaker	242	500	266



Satsingsområder

Vi hadde følgende målsetninger: Legge til rette for at interne og eksterne kunder, slik at de får utført de samfunnstjenestene som de er satt til eller ønsker å bidra med. Dette bygger på at vår kommune skal være en attraktiv kommune og et godt sted å bo for alle grupper mennesker.

På eiendomssiden er målet å rydde opp i kommunes eiendomsmengde og bedre våre avtaler både med privat, stiftelser og med interne brukere.

Organisasjon

Tabell 26: Organisasjon Teknisk

Tilsette	2020	2021	2022
Aktive årsverk pr. 1.10.	60,3	60,3	68,5
Av dette mellombels pr. 1.10	1,0	0	0
Sykefravær	7,8	6,8	7,5
Melding om skade avvik	4	4	2

Teknisk har tidligere meldt at vi har mange ansatte over 60 år, og at dette vil føre til en utfordring for å gjennomføre vår drift. Utfordringen har alt kommet over oss og flere sentrale ansatte må erstattes. Økning i årsverk skyldes at vi har tatt over ansvar for flere avdelinger innenfor renhold.

Vi hadde en alvorlig ulykke med plenklipper som medførte personskade og langt sykefravær. Arbeidstilsynet var inne i bildet og saken ble av oss meldt til politiet.

Samlet vurdering HMS

Teknisk hadde en målsetting om 5 % sykefravær i rapporteringsåret. Dette klarte vi ikke, men avsluttet året med snitt på 7,5 %. Det pendlet mellom 5,2 til en topp midt i året på 12,3 %. Det er i liten grad arbeidsrelatert fravær og toppen midt i året kom med koronaen. Teknisk har vært utsatt for et stort arbeidspress da en ikke har kompensert for sykefraværet. Det er fortsatt stor grad av underrapportering når det gjelder avvismeldinger. Det positive var at sykefraværet gikk markant ned mot slutten av året.





Økonomi

Tabell 27: Regnskapstall

Teknisk

Enhet	Regnskap 2022	Budsjett 2022 Justert	Avvik i NOK	Avvik %	Budsjett 2022 Oppr.	Tall i 1.000 kr
						Herav Korona
Fagstab teknisk	21 023	19 130	-1 893	110	10 054	6
Plan, byggesak, oppmåling og miljø	1 598	2 163	565	74	2 030	108
Eiendom	42 538	47 428	4 890	90	45 866	158
Veg	7 820	7 150	-670	109	7 423	
VAR	-19 947	-18 964	983	105	-19 386	
Nome og Midt-Telemark Landbruk	3 128	3 380	252	93	3 362	
Sum sektor	56 161	60 287	4 126	93	49 349	272

Det totale underforbruket i 2022 kommer av: Spesielt stor aktivitet innenfor plan, byggesak og oppmåling, utfordrende å skaffe handverkere for å oppgradere kommunal bygningsmasse og stor aktivitet innenfor VAR. Det siste førte til at vi brukte mer av fond enn planlagt, noe som tilførte kommunen et positivt resultat på kr. 983.000. Ordinær drift har gått som planlagt, men vært under press grunnet korona. Store vinterkostnader førte til et lite underskudd på veidrifta. Teknisk støttet lojalt oppfordringen fra kommunedirektør høsten 2022 om å redusere kostnadene. Alt dette er forklaringen på vårt underforbruk, men vil på sikt få den konsekvensen at vår eiendomsmasse blir forringet.

Plan, byggesak og oppmåling

Svært stor aktivitet på alle fronter. Noe som også gjenspeiler seg i inntektene. Både på plan og byggesak har det vært mangel på bemanning. Dette skyldes både permisjoner og store utfordringer med å rekruttere nye i forbindelse med oppsigelser. Det har ikke vært rom for å prioritere en ønsket rullering av sentrumsplanen eller rullering av klima- og energiplanen.

Eiendom

Avd 4210. Lite endringer fra 2021.

Største utfordring er ønske og behovet for økt renhold hos flere tjenester i MTK, da spesielt knytta til Ukraina flyktninger og integrering av disse.

Avd 4220. Nok et krevende og travelt år for avdeling byggdrift. En er presset på bemanning og fikk i tillegg i 2022 en alvorlig arbeidsulykke som satte 1 ansatt ut av drift i ca ½ år. Avdelingen har lojalt fulgt oppmoding om å «sette på bremsene» for å spare penger. Dette er ikke fornuftig over tid, og det er kun snakk om kort tid før dette vil slå tilbake på oss. Spesielt vedlikehold av utleie boliger til avd 4230 og 4240 er skadelidende av dette. Det er for eksempel kun totalrenovert 1 bolig i 2022, sammenligna med ca 10 stk i 2021.

Følgende hovedoppgaver i tillegg til den daglig vaktmester drifta, er gjennomført i 2021:

- Totalreovering innvendig i Framstadvegen 12a.
- Delrenovert, måla heile bustad innvendig i Torstveit vegen 5





- Renover 2 tak i Torstveitvegen.
- Renover alle verandaer og inngangsparti i 3 bygg/6 boenheter i Framstadvegen, samt all utvendig råde i alle 3 bygg.
- Måla ferdig 1 strøk utvendig på heile bygningsmasse i Framstadvegen. 3 bygg/6 boenheter. Strøk 2 i 2023.
- Måla heile bygningsmasse utvendig på Notevarp omsorgsboliger.
- Friska opp og måla alle innvendig fellesarealer på Bø sjukeheim.
- Brakkeprosjekt Akkerhaugen/SKI.
- Slutføre brakker Bø skule.
- Fokus energi effektivisering på led og lamper i alle formålsbygg. Fortsetter å gjennomføre dette løpende i alle bygg og boliger
- SKI nye lokaler på Akkerhaugen. Stor vedlikeholdsjobb innvendig inkl flytting.
- Byggportalen Famac styring.
- Økt fokus på rydding og vedlikehold av park, turstier og andre turist lokasjoner som det foreligger kontraktsfestede avtaler på i gamle Sauherad. Dette vil medføre vesentlig økte kostnader de neste årene.
- Løpende branniltak. Avvik og oppdatering ihht lovverket.
- Enøk effektivisering.

Samla energiforbruk på alle MTK sine formålsbygg i 2022;

- Elektrisitet: 2 996 132 kWh
- Fjernvarme: 2 040 388 kWh

Avd 4230/4240 avdelingene leverer et godt pluss regnskap, som skyldes et høgt fokus på lite tomkjøring og effektiv tildeling av boliger. Noen boliger tatt ut av sirkulasjon pga manglende kapasitet til renovering.

Hovedfokus til de to avdelingene har vært å skaffe nok boliger til å håndtere Ukraina flyktninger, og følge opp kontrakter og innløsning av disse.

Avdelingene er sterkt presset på bemanning.

Avd 4250: Hovedfokus har i 2022 vært å følge opp mindre investeringstiltak og rydde opp i utleieregimet til kommunens formålsbygg. Samt mye arbeid i diverse arbeidspakker og forprosjekter. Det var og en tidkrevende prosess å følge opp renovering etter brann og vannskade i NAV lokalene på Høgvoll. Kommunen fikk dekt alle sine kostnader her.

Arbeidsoppgaver, Investeringstiltak og forprosjekter der det har vært et hovedfokus.

- Adgangskontroll på formålsbygg.
- El-bil ladestasjoner.
- SKI Akkerhaugen nye lokaler. Totalrenovering.
- Brakker SKI Akkerhaugen.
- Radon registrering.
- IK kontroll systemer og Compilo rutiner.
- Bø brannstasjon.
- BUSK.
- Grivihaugen omsorgsboliger.
- Ungdomsgruppe omsorgsboliger.
- Kommunale arbeidspakker der vi har deltatt.



Vei

Ved investeringer ble Oppheimvegen oppgradert med fundament, fortau og gatelys. GS-veg v/ Felleskjøpet ble oppgradert med nytt fundament, asfalt, gatelys og autovern. Lengde 450m.

Prosjekt med sikring av rasutsatt veg i 2021 ble videreført med drenggrøft og vegforsterking av ca 150m av Bygdevegen. Kryss Beverøya kom ikke i gang.

Veier ble gruset med 3200 tonn grus, 2,8 km ble grøftrensket og 620 lm ble reasfaltert.

Det ble for 2022 brukt mer på vintervedlikehold enn budsjettert. Dette skyldes i hovedsak mer behov i desember enn normalt, samt at gjeldende indekser har steget vesentlig mer enn antatt.

VAR

Av investeringer meldes det om bytte av biogemer i bioreaktorer RA for å fullføre prosjekt med nye innløpsrister på Bø RA. Nye slamcontainere for transport av avvannet slam var på plass høsten 2022.

Kloakkpumpestasjoner på Megardsmoen og Sagavoll ble oppgradert komplett med sump, pumpesystem, automatikk og overbygg.

Det har blitt investert i nytt og oppgradert VA-ledningsnett med 850 m vann- og avløpsledninger. Teknisk har fortsatt arbeidene med å avlaste Gvarv RA ved å sende avløp fra brenna Industriområde til Bø RA. For å få til dette ble det etablert ca 170m SPV pumpeledning fra kloakkpumpestasjoner i område. Det er i tillegg påbegynt arbeider med utskifting av gammelt VA-ledningsnett i Sisjordvegen. Dette er planlagt å ta i bruk i løpet av våren 2023.

Det har vært noen utfordringer knyttet til drift av renseanleggene. På Gvarv og Sauar nevnes utfordringer i hovedsak knyttet til mengdemåling inn på anlegget. Dette førte til feil dosering av fellingskjemikalier og renseeffekt. Ved årsslutt var drift, regularitet og rensegrad ved anlegga god, men det må gjøres vurdering av krav til påslipp fra næringsmiddelabonnenter som kan medføre konsekvenser for utslipstillatelsen.

Det var behov for sikring av 130 m bekkeleie i Evjudalen. Dette ble utført med retting av bekkeleie, samt plastring med egnede steinmasser for stabilisering av grunn og skråninger.

Vi har i løpet av 2022 fått kontroll over utfordringer knyttet til kimtall og vannkvaliteten på Holtsås. Dette har gitt erfaringer som er nyttig å ta med seg videre. Totalt sett har vi hatt 18 vannlekkasjer, fordelt utover kommunen, deriblant Gunheim, Breisås og Sauarledningen.

Renovasjonsordningen og samarbeid med IRMAT fungerer i all hovedsak bra. I tillegg har de klart å holde prisene på et nedadgående nivå.



Brann

Regnskapet for brann (felles-beredskap-forebyggende) viser at man gikk tilnærmet i balanse i forhold til budsjett. Dette fordeles etter avtalt fordelingsnøkkel for Nome kommune og Midt-Telemark kommune.

Vår interne statistikk viser at vi har 337 utrykninger i løpet av 2022. Dette er ny "all time high", da vi overgikk år 2021 med 1 utrykning. Antall utrykninger har en klart stigende tendens sett i et 10-års perspektiv.

Når det gjelder 2022 er 174 av utrykningene i kategorien unødige alarmer. Unødige alarmer ligger prosentvis ca. som landsgjennomsnittet. Det er gjerne os fra matlaging fra direktevarslede bygg som forårsaker de fleste unødige alarmer for oss. Vi noterer 16 brann i bygninger og 29 trafikkulykker. Det er gledelig at antall utrykninger til trafikkulykker har gått ned med 16 utrykninger fra 2021. Ingen utrykninger til brann krevde liv, men vi har vært på trafikkulykker/helseoppdrag i løpet av året der liv ikke har vært mulig å berge.

Forebyggende har gjennomført tilsyn på særskilte bygg som skoler, bedrifter, institusjoner med mere, samt andre forebyggende aktiviteter i løpet av året. Andre forebyggende aktiviteter er kategorisert som befaringer, brannforebyggende kurs, kampanjer, planarbeid, rådgivning med mer. Vi har forebyggende satsingsområder som det jobbes aktivt med å gjennomføre. Vi har i 2022 deltatt på alle nasjonale satsingsområder. Vi trekker gjerne frem besøk/opplæring i alle barnehager i ansvarsområdet i brannvernuka.

Også i forebyggende avdeling har man en stigende tendens i aktivitetsnivået seinere år.

Vi har ett stort fokus på kompetanseheving i NMTBR, og oppdaterer årlig kompetanseoversikt med kompetanseplan for alle. Brannmannskapene har både krav til lovpålagt kompetanse og ytterligere nødvendig kompetanse (les: sertifikat kl. C for å kjøre stor brannbil, tankbil, samt sertifikat kode 160 for å kjøre blålys/utrykning). I regi av Norges brannskole arrangerer vi selv lovpålagt desentralisert grunnkurs for deltids brannpersonell, noe som har vært svært kostnadsbesparende. Vi samarbeider med Vest-Telemark brannvesen for å gjennomføre dette kurset. Vi har gjennomført teoridelen for 20 deltidsmannskap tilknyttet ulike brannvesen i Telemark i 2022, og tilhørende praksisuke skal gjennomføres i uke 11-2023.

Feietjeneste 2022

Feietjenesten er basert på selvkostprinsippet. 2022 fikk ett lite overskudd, og disse midlene settes på kommunens feiefond for å kunne dempe avgift seinere.

I 2022 var det 9253 registrerte fyringsanlegg i ansvarsområdet. Målsetting var å feie i overkant av 4400 skorsteiner, samt å føre tilsyn med i overkant av 1900 fyringsanlegg. Vi oppnådde 80 prosent tilbudte feiinger, og 55 prosent tilsyn med fyringsanlegg. Årsaken til at vi ikke nådde målsettingene i sin helhet var at vi store deler av året hadde langtidssykemeldinger på 2 av brannforebyggerne. Vi hadde 1 vikar i store deler av året. Vi satser på å ta igjen etterslepet i løpet av kort tid.

Regnskapet for brann (felles-beredskap-forebyggende) viser ett mindreforbruk på kroner 152 000. Dette fordeles etter avtalt fordelingsnøkkel for Nome kommune og Midt-Telemark kommune. Det har vært en økning av inntekter i forbindelse med unødige utrykninger til bygg med direkte brannalarmering. Vi noterer også mer inntekter enn budsjettet i forbindelse med arbeid med nøkkelbokskontroll, ett arbeid vi utfører på vegne av 110-sentral og Alarmsentralen Telemark.



Overflateredningsutstyr/vannredningsutstyr på vann er lovpålagt å ha i brannvesen, jf. ny brann- og redningsvesen forskrift som trer i kraft 1.3.22. Det vil i løpet av 2022 bli anskaffet noe mer utstyr for å gjennomføre overflateredning ved ulykker i vann.

Landbruk

Landbrukskontoret forvalter store summer økonomiske virkemidler. Dette krever grundig saksbehandling og gode rutiner. Vi har jevnlig kontroll på rutinene rundt tilskuddsordninger fra statsforvalteren. I 2022 behandlet vi saker for 105 millioner. Det er tilskudd som kommer næringa til gode i våre 2 kommuner. Det store antall saker til Innovasjon Norge tyder på at næringa fortsatt har investeringslyst.

Vi forvalter et krevende regelverk gjeldende for næringa. Sum antall saker under jord-og konsesjonslov var 65 i fjoråret. Mange av disse sakene er komplekse. I tillegg opplever vi at saker både knyttet til skoglov og viltlovgivningen kan også kan være utfordrende.

Vi omdisponerte 10,4 dekar dyrka mark i fjor til annet formål enn jordbruk, mens det ble godkjent nydyrking av 36 dekar. Talla er sum for både Nome og Midt-Telemark kommuner.

Nome og Midt-Telemark landbrukskontor er fortsatt vertskap for Midtre-Telemark vannområde og Rene vannveier. Dette er fagområder finansiert av eksterne midler som har god relevans for vårt fagområde.

Landbrukets hus talte i fjor 17 personer. Våre kolleger i huset er Telemark bondelag/ Norges Bondelag, Norsk landbruksrådgivning og Nortura. Det breie fagmiljøet er svært positivt for landbruksforvaltningens arbeid.

