

Årsberetning

Årsberetninga er den formelle årsmeldinga etter kommunelova. Den skal leggjast fram innan 31. mars og m.a. omtala forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske situasjonen, vesentlege avvik, etikk og likestilling.

For 2022 viser rekneskapen eit overskot på 1,9 mill. kr. Dette utgjør 0,11 prosent av brutto driftsinntekter. Opphøveleg budsjett var lagt fram med eit forventet underskot på 7,7 mill. kr. 2022 har vore eit år prega av store endringar i energikostnader, skatteinngang og underkompensasjon av koronarelaterte kostnader. Forventa resultat i revidert budsjett for Stord kommune var difor eit underskot på 42 mill. kr. Konsolidert resultat utgjør 4,8 mill. kr som utgjør 0,26 prosent av konsoliderte brutto driftsinntekter. Stord hamn sitt resultat utgjorde 2,8 mill. kr av totalresultatet. Netto avsetning til disposisjonsfond var 11,4 mill. kr og netto bruk av bundne driftsfond var 9,5 mill. kr.

Skatteinngangen vart 682,4 mill. kr og utgjør 89% av landsgjennomsnittet. Dette er ein auke på 33 mill. kr. samanlikna med 2021. I 2021 utgjorde Stord kommune sin skatteinngang 91% av landsgjennomsnittet. Arbeidsløysa i regionen er lav. Rammetilskotet består av tre delar: vanleg rammefinansiering, skatteutjamning og koronakompensasjon. Ordinært rammetilskot utgjorde 507,4 mill. kr, skatteutjamning 31,4 mill. kr og koronakompensasjon 40,6 mill. kr.

Andre generelle inntekter består av integreringstilskot, havbruksfond, øymerka rammetilskot og investeringstilskot. Totalt utgjør desse inntektene 40,5 mill. kr. Av dette er 30,8 mill. kr integreringstilskot. Totalt er andre inntekter 17,8 mill. kr under forventningane i revidert budsjett.

For Stord hamn har 2022 vore eit travelt og godt år. Netto driftsresultat utgjorde 2,8 mill. kr. Som er 2,2 mill. kr betre enn forventinga på 0,6 mill. kr. Dette skuldast først og fremst ei meirinntekt på 4,8 mill. kr samanlikna med opphøveleg budsjett. Meirkostnader utgjør 2,6 mill. kr. 2,8 mill. kr er avsett til disposisjonsfond.

Når det gjeld kostnadsforbruket i einingane viser einingane under tenesteområdet plan og utvikling litt mindreforbruk. Dei fleste sjølvkostområda ligg i dette tenesteområdet og desse er regulert av reglane i sjølvkostforkrifta.

I tenesteområdet for oppvekst og kultur er netto mindreforbruk 6,9 mill. kr. Størstedelen av dette er knytt til færre barn i private barnehagar. I tillegg har auka inntekter for vaksenopplæringa bidrege til eit mindreforbruk på 1,8 mill. kr.

I Rehabilitering, helse og omsorg finn me eit samla meirforbruk på 7,2 mill. kr. Dette er i all hovudsak knytt til heimebaserte tenester (2,7 mill. kr) og drift av institusjonar (7,7 mill. kr). Meirforbruket er i stor grad knytt til sjukefråvær og manglande koronakompensasjon. Einingane NAV kommune og eining for psykisk helse og rus hadde likevel mindreforbruk på høvesvis 2,8 mill. kr og 1,5 mill. kr.

Samla investeringar i 2022 utgjorde 430 mill. kr. 418 av desse var investeringar i varige driftsmidler. Nysæter ungdomsskule utgjør 153 av totale investeringar, og sjølvkostområda utgjør 113 mill. kr. Revidert budsjett for investeringar var 664 mill. kr for 2022.

Samla lånegjeld utgjorde 3 115 mill. kr som er ein auke på 260,9 mill. kr. Frå 2021. 76 mill. kr av dette var knytt til vidare utlån i Startlånordninga til Husbanken. Låneavdrag utgjorde 82 mill. kr i 2022.

Tilsette

Utvikling i årsverk og tal tilsette:

Tekst	2022	2021	2020	2019
Årsverk	1254	1228	1177	1152
Tilsette	1586	1564	1502	1496

Stord kommune hadde ved utgangen av året 1254 årsverk fordelt på totalt 1586 tilsette. Det har vore ein auka på 22 årsverk. Den største auken i 2022 finn me som i fjor innfor rehabilitering, helse og omsorg. I tillegg har auka mottak av flyktningar gitt auke i årsverk.

Statistikk i årsberetninga 2022 er henta frå KS sin innsamling av løns- og personalopplysningar til det nasjonale PAI-registeret. PAI står for personaladministrativt informasjonssystem, og baserer seg på rapportering frå alle landets kommunar. Som ein kan sjå har tal på tilsette auke mindre enn tal på årsverk. Det tyder at ein har arbeidd målretta gjennom året med å auka storleik på deltidsstillingar for tilsette i deltidsstillingar.

Sjukefråvær

Stord kommune har som mål å leggja til rette for helsefremjande arbeidsplassar der tilsette trivst, er inkludert og opplever ein meningsfull arbeidskvardag. Kommunen har i fleire år hatt målsetting om eit sjukefråvær lågare enn 7,50 prosent. Kommunen sitt sjukefråvær i 2022 er 11 prosent. I 2022 er det ikkje ført statistikk på koronarelatert fråvær.

Det totale sjukefråværet i kommunen fordeler seg med 3,77 prosentpoeng fråvær under 16 dagar og 7,24 prosentpoeng samanhengande fråvær over 16 dagar. Av dette er 1,89 prosentpoeng eigenmeldt og resten legemeldt.

Korttidsfråvær er omlag 1 prosentpoeng høgare og langtid nær 1,5 prosentpoeng høgare enn i 2019, som er året før Corona og som me omtalar som eit normalår. Sjukefråværet i 2022 har nokre toppar. Det er særst høgt i perioden februar/mars og mai/juni, som er utslagsgivande i statistikken, og dei siste månadane i 2022 fekk me på ny ein større auke i sjukefråværet.

Det har vore krevjande å jobba for eit lågare sjukefråvær i perioden som har vore. Starten på 2022 var prega av Covid-19 restriksjonar, og i resten av 2022 opplevde mange å få ulike luft og hals lidningar, som igjen førte til mykje fråvær.

Legemeldt sjukefråvær i kommunesektoren første halvår var 8,2 prosent. Samanlikna med Stord kommune var tilsvarande tal 8,3 prosent. Tal for tredje kvartal er klar, og det legemeldte fråværet i kommunesektoren var 6,2 prosent mot Stord kommune sin 7,3. I fjerde kvartal har Stord kommune 9,7 % legemeldt sjukefråvær.

Sjukefråværet i kommunal sektor i Noreg er i SSB sin statistikk fordelt mellom administrasjon, undervisning og helse- og sosialtenester, og er førebels klar for 4.kvartal 2020 – 4.kvartal 2021.

Næring	2022 K1		2022 K2		2022 K3		2022 K4	
	Noreg	Stord	Noreg	Stord	Noreg	Stord	Noreg	Stord
84 Offentleg administrasjon	7,0	8,11	5,6	6,4	4,9	7,3	6,4	6,8
85 Undervisning	9,0	9,7	6,5	6,9	4,7	4,8	7,4	9,6
86-88 Helse- og sosialtenester	12,2	15,8	9,4	13,5	7,8	12,1	10,3	16,0

Likestilling og løn

Av 1586 tilsette som har hovudstilling i Stord kommune er 1274 kvinner (80 prosent) og 312 menn (20 prosent). I oppvekst er det 393 kvinner (80 prosent) og 112 menn (20 prosent). I RHO-einingane er det 711 kvinner (89 prosent) og 90 menn (11 prosent). Innan teknisk sektor er det 54 kvinner (39 prosent) og 86 menn (61 prosent). Innan administrasjon, inkludert rådmannen si leiargruppe, er fordelinga 43 kvinner (73 prosent) og 17 menn (28 prosent). Fordelinga mellom kvinner og menn er omlag uendra frå siste år innafor alle områder.

Tilsette i kommunesektoren i Norge visar at årsverk fordelinga mellom kvinner og menn er fordelt med 75 prosent kvinner og 25 prosent menn.

Stord kommune har ein vedteken arbeidsgjevarstrategi. Hovudområda er kompetent leiing, helsefremjande og inkluderande arbeidsmiljø og rett kompetanse. Innafor denne strategien er arbeid med likestilling eit viktig område. Me arbeidar for å medverka til likskap mellom kvinner og menn når det gjeld utdanning, arbeid, løn og personleg, fagleg utvikling. Eit viktig område er heiltidskultur. Det handlar om å tilby fulle stillingar til dei som ønskjer det. Me har dei fleste deltidstillingane innafor rehabilitering, helse og omsorg. Det er og sektoren som har høgast andel kvinner. Gjennom 2021 har om lag alle stillingar med krav om høgskuleutdanning vore lyst ut som fulle stillingar.

Lønssamanlikning	2022		2021		2020		Landssnitt 2022	
Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Rådmannen si leiargruppe	1 040 600	1 193 700	970 650	1 150 500	941 575	1 087 800	1 121 568	1 128 198
Einingsteiar	799 100	810 700	750 204	771 067	721 131	780 333	823 455	821 253
Avdelingsleiar, fagleiar	663 900	690 700	637 029	649 836	607 909	647 300	732 780	748 218
Undervisningspersonale	595 300	591 800	576 844	576 552	551 296	555 015	569 172	574 808
Sjukepleiar	539 300	522 700	526 561	513 075	503 622	488 900	541 764	543 888
Spesialsjukepleiar	596 200	630 900	579 892	614 100	560 935	595 100	591 096	594 732
Sosionom/vernepleiar/barnevernspedagog	545 800	546 600	529 980	545 100	518 285	515 200	532 377	530 142
Fagarbeidar	469 100	493 100	457 387	478 980	436 817	462 321	461 160	471 618
Fagarbeidar med fagleg utdanning	494 700	494 300	484 350	484 175	467 140	451 550	483 450	490 152

I oversikta over løn i dei største tilsettgruppene i Stord kommune, er det mindre forskjellar mellom kvinner og menn. I gruppa undervisningspersonale ser me at løna er lik for kvinner og menn. Det same gjeld i gruppa med sosionom/vernepleiar/barnevernspedagog. Blant fagarbeidarar ser me at menn har noko

høgare løn, mens blant sjukepleiarar er det kvinner som har høgast løn. Blant einingsleiarar er det liten skilnad mellom kvinner og menn, mens i gruppa for avdelingsleiarar har kvinner noko lågare snittløn. Ein faktor er at fordelinga mellom menn og kvinner er 40/60 og at mange menn er tilsett i tekniske tenester, ein sektor som tradisjonelt har høgare løn.

Samanliknar me landssnittet, har Stord kommune høgare snittløn innafor dei store tilsettgruppene, både for menn og kvinner. Eit unnatak er i gruppa sjukepleiarar, der har kvinner om lag same som på landsnivået mens menn har noko lågare. Innafor leiarnivåa ligg Stord lågare for både kvinner og menn enn landsgjennomsnittet. Det med unnatak av menn på det øvste leiarnivået

Etikk

Dei etiske retningslinene for Stord kommune har som føremål å skapa betre medvit om haldningar og etiske verdiar og dermed styrkja innbyggjarane sin tillit til administrasjon og politikk i kommunen. Retningslinene gjeld alle folkevalde og tilsette i Stord kommune. Retningslinene seier noko om korleis tilsette og politikarar skal forstå og etterleva viktige verdiar og omgrep som lojalitet, informasjon, mynde, interessekonflikt og åtfærd m.m.

Stord kommune sin kultur- og verdiplakat vart revidert i 2017 og skal vera retningsgjevande og medverka til å byggja sams identitet og omdøme. Den skal binde saman sektorar og fagområde under same paraply og skapa ein felles organisasjonskultur for samarbeid og utvikling. Kultur- og verdiplakaten er vedteken i kommunestyret etter ei brei politisk prosess i komiteane. Den skal henge på vegg i møterom og på leiarkontora. Kultur- og verdiplakaten skal danne grunnlaget for organisasjonskulturen og vert m.a. nytta i personalmøte og rekruttering.

Verdiane open, nyskapande, respektfull og brukarorientert skal for alle tilsette og politikarar kome til uttrykk i samarbeid og haldningar ein har i tenesteytinga og samhandling internt og eksternt.

Helse, miljø og tryggleik (HMT)

Stord kommune har fleire partsamansette organ som handsamar m.a. HMT-saker:

- Driftsutvalet
- Arbeidsmiljøutvalet, AMU
- HMT-lag Oppvekst og kultur, Plan og utvikling, Administrasjon og Rehabilitering, helse og omsorg
- Attføringsutvalet
- Einingsvise HMT-møte

Eit godt HMT-arbeid har grunnlag i godt samarbeid mellom tilsette og leiing. Det overordna HMT-systemet til kommunen legg føringar for einingane sitt arbeid, og Miljø- og HMT-leiing vert sett i samanheng, der også arbeidet med eininga si påverknad på ytre miljø er blitt ein del av HMT-arbeidet. Kommunen jobbar for ei aktiv HMT-leiing med klart definerte målsettingar og operativt system for førebygging og oppfølging av HMT-aktivitetar. Med aktiv HMT-leiing legg ein til rette for at alle einingar i kommunen jobbar med forbetring innan helse, miljø og tryggleik.

Attendemeldingar frå dei tilsette er ein viktig del av forbetringsarbeidet vårt, og me ønskjer at tilsette opplever det nyttig å melde frå. Kommunen har system for handtering av avvik, uynskte hendingar og forbetringsforslag (AUF-meldingar), og har som mål at alle einingar skal ha levert ei AUF-melding per årsverk. Det vil seia at kommunen, som har om lag 1200 årsverk, har hatt ei målsetting om totalt 1200 AUF-meldingar i 2022. I kommunen vart det i 2022 meld 839 AUF-meldingar totalt. Av dette er 52 forbetringsforslag. I 2022 hadde kommunen ein forbetringskampanjen, med fokus på innsatsområda i miljøfyrtårn.

Arbeidet med miljøsertifisering av Stord kommune sine einingar går framover. I 2022 Ble eining for kultur resertifisert, stord kommunale eigedom og eining for aktivitet og rehabilitering blei sertifisert. Det var planlagt oppstart i alle skulane hausten 2022, dette er blitt utsett til våren 2023. Frå tidlegare er rådhuset, IT-avdelinga, fem kommunale barnehagar, Stord folkebibliotek og Stord kulturskule miljøsertifisert. Kommunen skal aktivt arbeida for å fremja miljøvenlege tiltak med mål om lågast mogleg påverknad på ytre miljø gjennom eit langsiktig arbeid der alle tenesteområda i kommunen deltek. Stord kommune vil på denne måten bidra til å vera rusta for det grønne skiftet, og brukarar av tenestene til kommunen vil etter kvart ta del i det viktige arbeidet. Kommunen har som målsetting at alle einingar skal være sertifisert som miljøfyrtårn.

Miljøfyrtårn er Noregs mest nytta miljøsertifiseringsordning, og i slutten av 2017 vart ordninga som den første nasjonale ordninga anerkjent av EU-kommisjonen. Dette er eit prov på at ordninga held høg standard og kvalitet på linje med dei internasjonale sertifiseringane EMAS og ISO14001.

Internkontroll

Internkontrollen skal sikra at kommunen utfører oppgåvene sine i samsvar med krav fastsett i lov eller i medhald av lov. Internkontroll skal vera systematisk og tilpassast verksemda sin storleik, eigenart, aktivitetar og risikoforhold.

Internkontrollen skal:

- Skildra administrasjonen sine hovudoppgåver, mål og organisering
- Ha naudsynte prosedyrar
- Avdekka og følga opp avvik og risiko for avvik
- Dokumentera internkontrollen i den form og det omfang som er naudsynt
- Evaluera og forbetra prosedyrar og tiltak for internkontroll

Standarden for oppgåvene/tenesteytinga er skildra i prosedyrar som vert revidert årleg. Dersom oppgåvene/tenesteytinga ikkje vert levert i samsvar med prosedyrane, dannar det grunnlag for å melda avvik. Avviksmeldingar vert handsama elektronisk. Avviksmeldingar har til føremål å bringa avvik til opphøyr, gjenoppretta normaltilstand og hindre gjentaking. Avvik kan også gje viktige statistiske data over kor organisasjonen har forbetringspotensiale. Dersom det vert avdekka kritiske områder i forvaltninga, er det lagt til rette for å køyra elektroniske risiko- og sårbarheitsanalysar. Analysane skal resultere i konkrete handlingsplanar med tiltaksliste. Kvalitetssikringsarbeidet handlar også om å identifisere suksessfaktorane for å lykkast på ulike arbeidsområde i organisasjonen.

Mariann Jacobsen Hilt
Konstituert rådmann

Marianne H. Heggholmen
Marianne Heggholmen Aarbø
Økonomisjef