

Årsberetning 2023

Gjelder virksomheten Lindesnes kommune som juridisk enhet



INNLEDNING	3
ØKONOMISK HANDLEEVNE OG FINANSIELLE MÅL	4
INTERN KONTROLL	8
ETISKE RETNINGSLINJER	14
ØKONOMI	15
REGNSKAPSRESULTATET 2023 – SAMMENDRAG	15
BUDSJETTAVVIK DRIFTSREGNSKAPET	16
BUDSJETTAVVIK INVESTERINGSREGNSKAPET 2023	18
MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON.....	20
MEDARBEIDERE 2023	20
HMS (HELSE, MILJØ OG SIKKERHET)	29
LÆRLINGER/LÆREKANDIDATER	34
SPRÅKPRAKSIS/ARBEIDSPRAKSIS	37
REKRUTTERING.....	38

Innledning

Lindesnes kommune ble etablert 1.1.2020 etter sammenslåing av de tidligere kommunene Marnardal, Mandal og Lindesnes.

Om dokumentet

Årsberetningen som leveres for 2023 har til hensikt å samle lovpålagt informasjon som skal avgis sammen med regnskapet. For en fullstendig årsrapport for 2023 vises til kommunens hjemmesider for webutgave av årsrapport.

Lindesnes kommune deltar i flere interkommunale samarbeid og selskaper som har egne regnskaper. Dette gjelder bl.a. Brannvesenet Sør IKS, Maren AS, Kommunerevisjonen Sør IKS, Agder Sekretariat (sekretær for kontrollutvalg), DDV (felles IKT-samarbeid for 6 kommuner).

Lindesnes kommune er organisert etter en modell bestående av rådmann med stab, samt 3 tjenesteområder. Rådmannens stab består av rådmann, assisterende rådmann, 3 kommunalsjefer diverse fagstillinger i tillegg til enhetene Økonomi og Organisasjon. Assisterende rådmann har ansvar for enhetene i Rådmannens stab. De tre kommunalsjefene har ansvar for hver sine tjenesteområder og tilhørende enheter.

- Rådmannens stab
- Samfunnsutvikling
- Velferd
- Oppvekst

Lov- og forskriftsbestemt innhold i årsberetningen

Etter kommunelovens bestemmelser, skal det avgis en årsberetning for kommunens samlede virksomhet. Med dette menes Lindesnes kommune som juridisk enhet. Det skal leveres eget regnskap for hver regnskapsenhet og i tillegg et konsolidert regnskap for alle regnskapsenhetene i den juridiske enheten. For Lindesnes kommune vil det konsoliderte regnskap omfatte kommunekassen og Lindesnes havn KF.

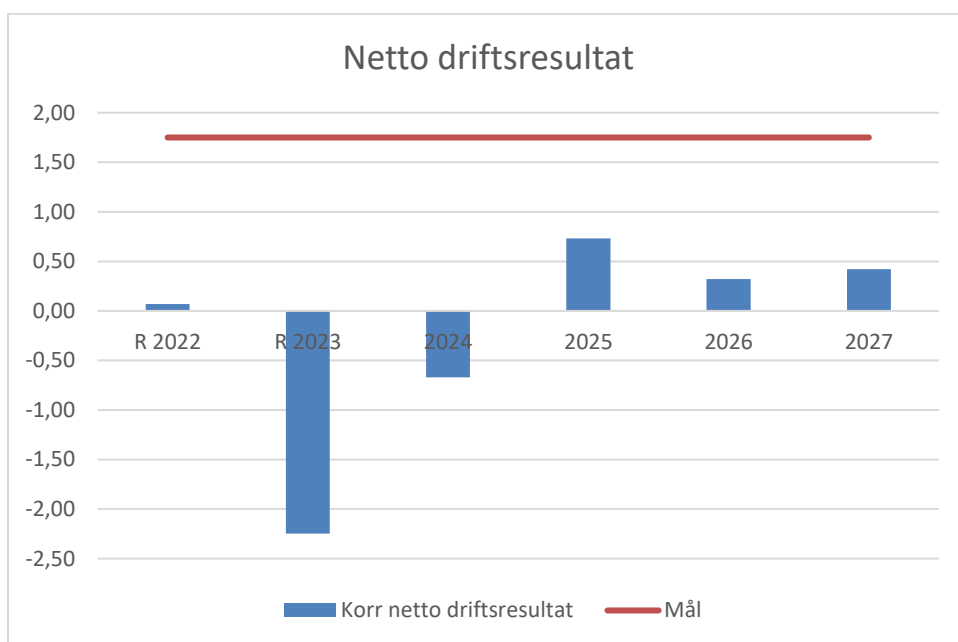
Det skal likevel ikke leveres egen årsberetning til konsolidert regnskap. Årsberetningen vil derfor omfatte nøkkeltall og resultater både for kommunekasse isolert sett og for konsolidert regnskap. Redegjørelse for budsjettavvik omfatter kun kommunekassen.

Økonomisk handleevne og finansielle mål

Økonomisk handleevne over tid

I ny kommunelov er det økt fokus på langsiktighet i økonomiplanleggingen, og det skal redegjøres for om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid.

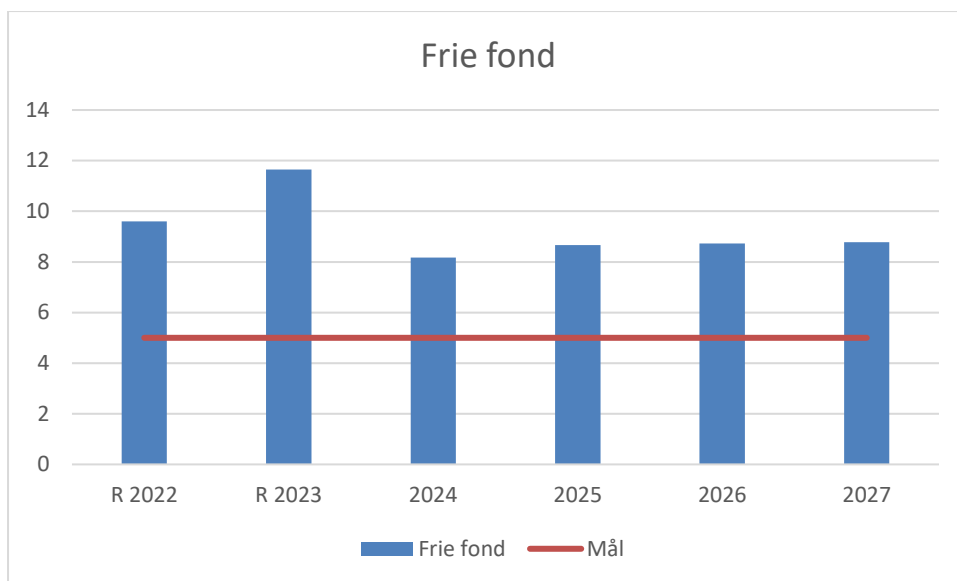
Tabellen under viser vedtatte finansielle måltall for Lindesnes kommune, og faktisk oppnådd mål i 2023 samt budsjetterte måltall for de neste 4 årene.



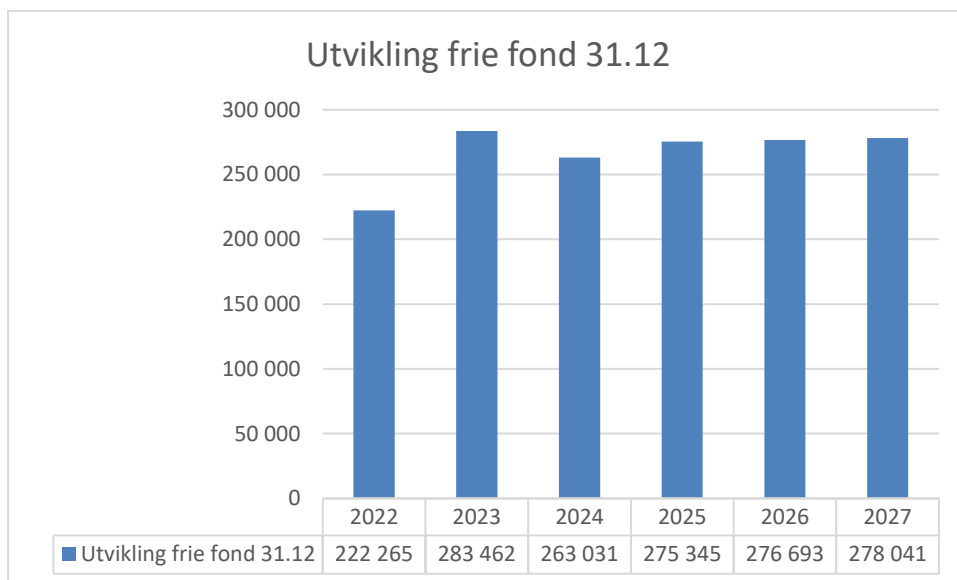
Alle tall er uten premieavvik, det vil si korrigert netto driftsresultat. Netto driftsresultat var 0,07 % i 2022, og er redusert til minus 2,25 % i 2023. I 2024 er det minus 0,67 %, og øker til pluss 0,73 i 2025. I 2026 er det 0,32 % og i 2027 0,42 %. I kr utgjør korrigert netto driftsresultat minus 54,6 mill kr. I slutten av handlingsplanperioden er netto driftsresultat positiv, men fortsatt langt under målet på 1,75 %. Netto driftsresultat inklusiv premieavvik for 2023 utgjør 64,3 mill kr (overskudd) og 2,64 %.

Det er ikke bærekraftig å fortsette med negative netto driftsresultat, eller med tilnærmet null resultat. Det er helt avgjørende at Lindesnes kommune klarer å beholde den økonomiske handleevnen for å møte de utfordringene vi står ovenfor med en aldrende befolkning. Vi står ovenfor store og nødvendige investeringer, og på sikt må en del av disse finansieres med midler fra drift. Kommunestyret har vedtatt at minst 30 prosent av investeringene skal finansieres med egne midler. Det betyr i praksis at hvis vi investerer for 200 mill. kr, burde vi kunne overført 60 mill. kr fra drift til investering. Netto driftsresultat burde da vært 3 % i stedet for 1,75 %. Slik den økonomiske situasjonen er i dag, og de neste 4 årene, vil det ikke være mulig å egenfinansiere investeringer med 30 prosent.

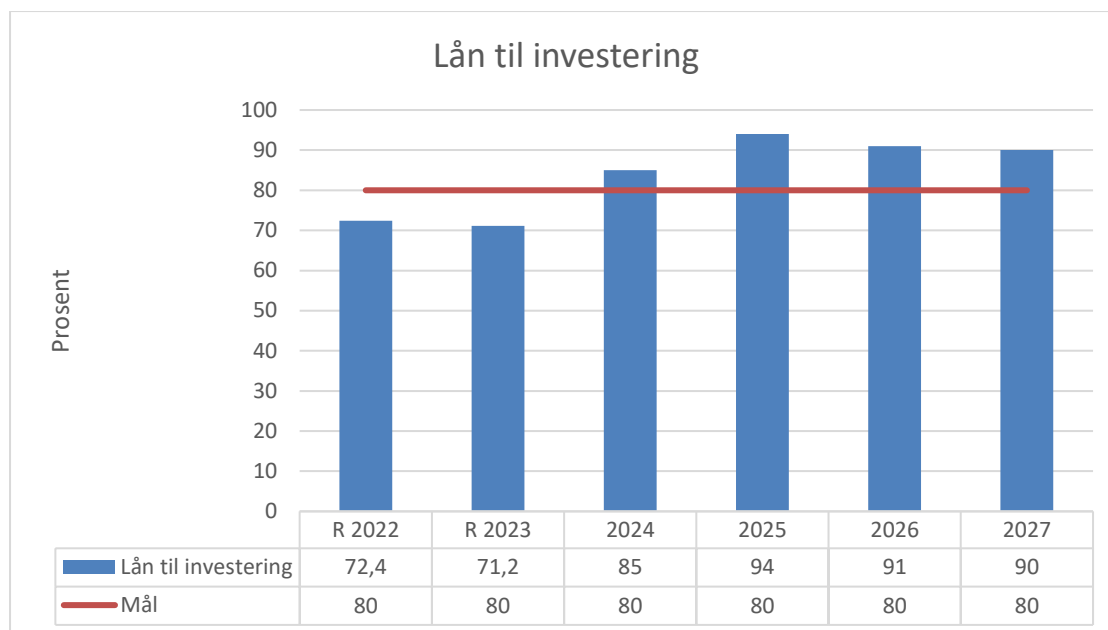
For å ha stabil tjenesteproduksjon selv om uforutsette hendelser skjer, er vi avhengig av å ha en reserve i form av frie fond. Nasjonalt anbefalt nivå er 10 prosent, mens Lindesnes kommune har vedtatt at frie fond minst skal utgjøre 5 prosent av driftsinntektene.



Tabellen over viser at vi er over eget og nasjonalt anbefalt mål i 2022 og 2023. Vi er oppe i 11,7 % i frie fond ved utgangen av 2023, 8,2 % i 2024, 8,7 % i 2025 og 2026- og 8,8 % i 2027. I tabellen under kan du se utvikling i frie fond i kroner fra 2020 til 2026.



Ved utgangen av 2027 vil de frie fondene være på 278 mill kr, og 8,8 % av driftsinntektene- hvis vi følger budsjett.



Lindesnes kommune har en lånegjeld til investering som øker jevnt, og vi er over måltallet på maks 80 % lånegjeld av driftsinntekter i fra 2024. Fra 2025 øker gjeldsgraden, men vi vil holde oss under 100 % hele perioden. Ved utgangen av 2023 utgjorde lånegjeld til investering 1,73 mrd kroner.

I 2023 er vi noe under måltallet med 71,2 %, dette skyldes utsatt fremdrift på en del investeringsprosjekter og tilhørende mindre låneopptak.

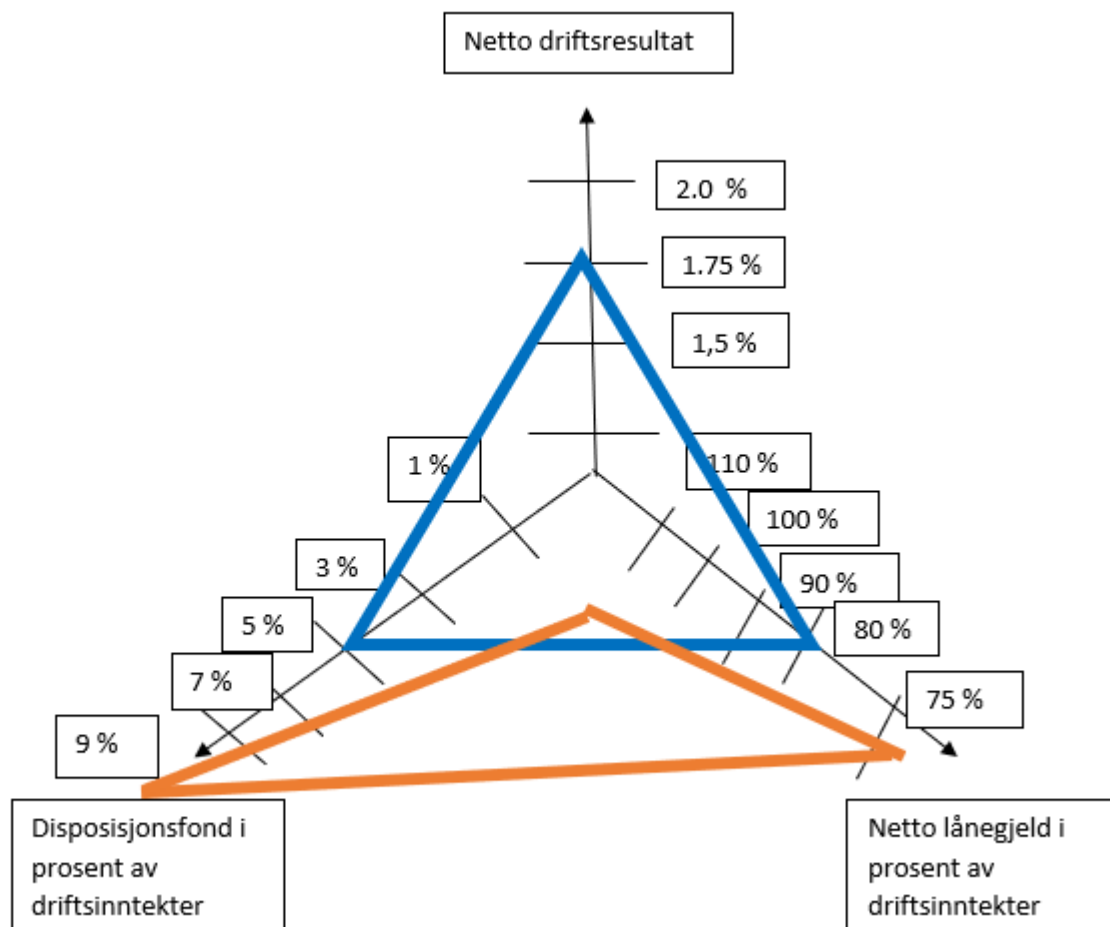
Ideelt sett, for at ikke gjeldsgraden skal øke ytterligere, bør det ikke tas opp mer i lån enn vi betaler i avdrag hvert år. Betalte avdrag i 2023 utgjorde 84,6 mill. kr, mens opprinnelig budsjettert låneopptak utgjorde 227,8 millioner kroner. Faktisk bruk av lån i 2023 utgjorde 78,9 mill kr. Vi står som nevnt ovenfor store nødvendige investeringer, blant annet til helsehus, som gjør at måltallet på 80 prosent ikke nås de nærmeste årene.

DFØ (direktoratet for økonomistyring) har utarbeidet en modell for kommunaløkonomisk bærekraft, den kalles KØB modellen. Modellen illustrerer på en god måte de økonomiske handlingsreglene som skal gi langsiktig styring, bærekraft og forutsigbare kommunale tjenester. KØB modellen skal bidra til gode beslutninger og langsiktig styring.

KØB modellen for Lindesnes kommune inneholder tre viktige måltall:

- Netto driftsresultat, mål 1,75 %, faktisk minus 2,25 %
- Disposisjonsfond, mål 5 %, faktisk 11,7 %
- Lånegjeld, mål 80 %, faktisk 71,2 %

Sammenhengen mellom disse tre måltallene er avgjørende for å vurdere om man har en bærekraftig økonomi. Store lån, kombinert med lave driftsresultat og lavt disposisjonsfond vil gi utfordringer. Lindesnes har et bra nivå på disposisjonsfond, men gjelden øker og vi har fortsatt et negativt netto driftsresultat.



Figuren over viser KØB modellen for Lindesnes. Vedtatte måltall er den blå trekanten, mens regnskap for 2023 vises med de røde linjene. Disposisjonsfond og lånegjeld er over måltallet med 11,7 % og 71,2 % mens korrigert netto driftsresultat er langt under måltallet på 1,75 med minus 2,25 %. Netto driftsresultat er det viktigste måltallet for kommunene.

Oppsummert må det tas grep for å ivareta den økonomiske handleevnen over tid. Lånegjelden må ikke øke mer enn allerede budsjettet, driften må endres, slik at vi får positive netto driftsresultat, og fondsreservene bør ikke reduseres vesentlig.

Avvik i Kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene i budsjett

I forbindelse med budsjettbehandlingen ble det vedtatt en mengde verbalvedtak. Områdene vil rapportere på status på samtlige verbalvedtak i årsmeldingen, og de aller fleste verbalvedtakene er gjennomført. Rådmannen vil her rapportere på de verbalvedtakene som ikke er startet som planlagt i 2023.

Verbalvedtak med beskrivelse	Status
Årskort i svømmehallen	Ikke startet

Rådmannens vurdering er at det ikke er vesentlige avvik på premissene for bruken av budsjettbevilgningene i 2023 på områdene. Vurderingen er basert på beskrivelsene av beløpsmessige budsjettavvik, tjenesteleveranser og aktiviteter, oppfølging av vedtatte budsjettendringer både i kommunestyrebehandlingen av budsjett og handlingsplan og i tertialrapportene i 2023.

Intern kontroll

Internkontroll og kvalitetsarbeid

Regelverket i kapittel 25 som omhandler internkontroll i oppdatert kommunelov trådte i kraft 1. januar 2021. Dette erstattet kravene i den gamle kommuneloven og ulike regler om internkontroll med kommuneplikter for en rekke sektorer. Hensikten med et nytt og samlet internkontrollregelverk i kommuneloven er å gi en bedre, mer helhetlig og samlet regulering av dette. Det primære målet med internkontrollen er å bidra til å levere gode tjenester som er innenfor krav fastsatt i lover og forskrifter.

I arbeidet med å sikre betryggende kontroll over virksomheten bruker Lindesnes kommune en modell basert på COSO-rammeverket for internkontroll for å sikre en helhetlig og systematisk tilpasning av internkontrollen. Det innebærer at kommunen skal utøve internkontrollen på alle nivå i kommunen, bygge internkontrollen på bruk av ROS-analyser, formalisering av rutiner og prosedyrer, ajourhold og oppdatering av disse, samt gjennomføring av kontrollaktiviteter.

Kommunestyret har vedtatt etiske regler for ansatte og folkevalgte i kommunen. Reglene utgjør et felles overordnet rammeverk for etisk standard i virksomheten. I tillegg er det utarbeidet flere reglement og rutiner som er tilgjengelig for alle ansatte gjennom kommunens kvalitetssystem. Ledere i kommunen har ansvar for å legge til rette for, og være pådriver for at ansatte kjenner til de etiske reglene og kommunens kvalitetssystem. Ledere skal ta opp etiske dilemma og bruken av avvikssystemet på personalmøter. I tillegg er det et lederansvar at avvikssystemet til kommunen benyttes til oppfølging av avvik, og å bruke dette som forbedringverktøy.

Verktøy og hjelpemidler i arbeid med internkontroll

Framsikt er ledelsesverktøyet for virksomhetsstyring og rapportering. Kommunen praktiserer mål- og resultatstyring der kommunens overordnede målsettinger konkretiseres med tiltak i enhetenes virksomhetsplaner. Systemet legger til rette for at kommunen skal nå sine mål, samtidig som bruk av styringsindikatorer gir informasjon om status og grad av måloppnåelse.

Kommunen benytter kvalitetssystemet Compilo for å dokumentere gjeldende reglementer, rutiner og dokumenter. Systemet har også funksjoner for å melde, behandle og følge opp avvik og forbedringsforslag, samt en modul hvor risikoanalyser kan gjennomføres og dokumenteres. Dette er tilgjengelig for alle ansatte i kommunen.

I arbeidet med internkontroll er det etablert et overordnet nettverk for internkontroll og kvalitet. Dette ledes og koordineres av enhet Økonomi. I nettverket deltar representanter fra alle de fire tjenesteområdene i kommunen.

Internkontrollarbeidet knyttet opp mot kommuneloven

Den nye kommuneloven legger ikke opp til detaljerte beskrivelser av hvordan internkontrollen skal legges opp, men legger opp til at kommunedirektøren skal tolke og bestemme omfang og innhold slik at det tilpasses den enkelte kommune. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset kommunens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering

På kommunens hjemmeside lindesnes.kommune.no ligger utfyllende informasjon om kommunens planer, strategier og organisering, samt annen relevant informasjon. Kommunen har egen app hvor informasjon blir lagt ut løpende ved behov.

I tillegg er kommunens postliste og møteinnkallinger samt protokoller tilgjengelig for alle i en egen innsynsløsning. Lindesnes kommune har en egen intranettside «Jobbsia» hvor det deles relevant informasjon.

Nødvendige rutiner og prosedyrer

Rutiner og prosedyrer er viktig for å sikre regeletterlevelse i kommunen.

De skal inneholde beskrivelse av hva som skal gjøres, når og hvordan disse skal utføres, i tillegg til at ansvaret for de ulike oppgavene skal fremkomme. I løpet av de årene som kommunen har vært i drift har det vært fokus på oppbygging av systemer, rutiner, prosedyrer og dokumenter som skal sikre at alle ansatte er kjent med gjeldende rammeverk og interne rutiner. Dette arbeidet har primært vært knyttet til kvalitetssystemet Compilo, hvor disse dokumentene samles. De viktigste overordnede reglementene og styringsdokumentene vurderes nå å være på plass. Det gjøres løpende vurderinger av hvilke overordnede styringsdokumenter som må utarbeides og/eller evalueres og revideres. For

prosedyrer og retningslinjer som gjelder for deler av virksomheten gjøres det løpende vurderinger av hvilke som er nødvendige å utarbeide. Det er arbeidet med å gjøre innholdet i de skriftlige prosedyrene, som ligger i kvalitetssystemet, bedre kjent i organisasjonen. Arbeidet med å utarbeide nye prosedyrer samt å evaluere og eventuelt revidere gjeldende rutiner og prosedyrer vil fortsatt være et fokusområde i 2024.

Dokumentere internkontrollen

Dette dokumentasjonskravet gjelder for de ulike delene av internkontrollen som systemer, rutiner, instruksjer og liknende, og for gjennomføring av konkrete kontroller og aktiviteter. Dette skal dokumenteres i den formen og det omfanget som er nødvendig. Det er opp til kommunen å gjøre egne vurderinger av hva som menes med nødvendig dokumentasjon.

Hvordan internkontrollen er utarbeidet og skal dokumenteres er en del av arbeidet med å utarbeide de skriftlige rutinene og prosedyrene, da også kontrollhandlinger og dokumentasjonskrav skal vurderes og fastsettes her.

Evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Det er ikke noe krav om hvordan evalueringen skal gjøres, men det skal være en evaluering av hvordan kommunen jobber med internkontroll. Videre er det krav om at dersom det er behov for det, så skal skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll forbedres.

Hensikten med kontroller, evalueringer og rapporteringer er forbedringer av resultatene for å nå de målsettinger som er fastsatt. Men også gjennomføring av internkontrollen må være gjenstand for kontroller og evalueringer.

I kvalitetssystemet er det lagt opp til årlig evaluering av gjeldende reglementer, prosedyrer og dokumenter. Noen av disse kan det være nødvendig å endre oftere, siden disse dokumentene skal gjenspeile virkeligheten og krav fastsatt i lover og forskrifter. Det betyr at ansvaret for evalueringer ligger både på ledere som skal godkjenne rutiner og ansatte som skal gjennomføre arbeidet. Det er utarbeidet en overordnet prosedyre for risikovurderinger i kommunen. Dette mener vi er et godt verktøy for kommunens overordnede risikovurderinger, og som gir et godt beslutningsgrunnlag ved forbedringer av prosesser og prosedyrer. Dette er en del av forbedringsarbeidet i organisasjonen.

Avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik

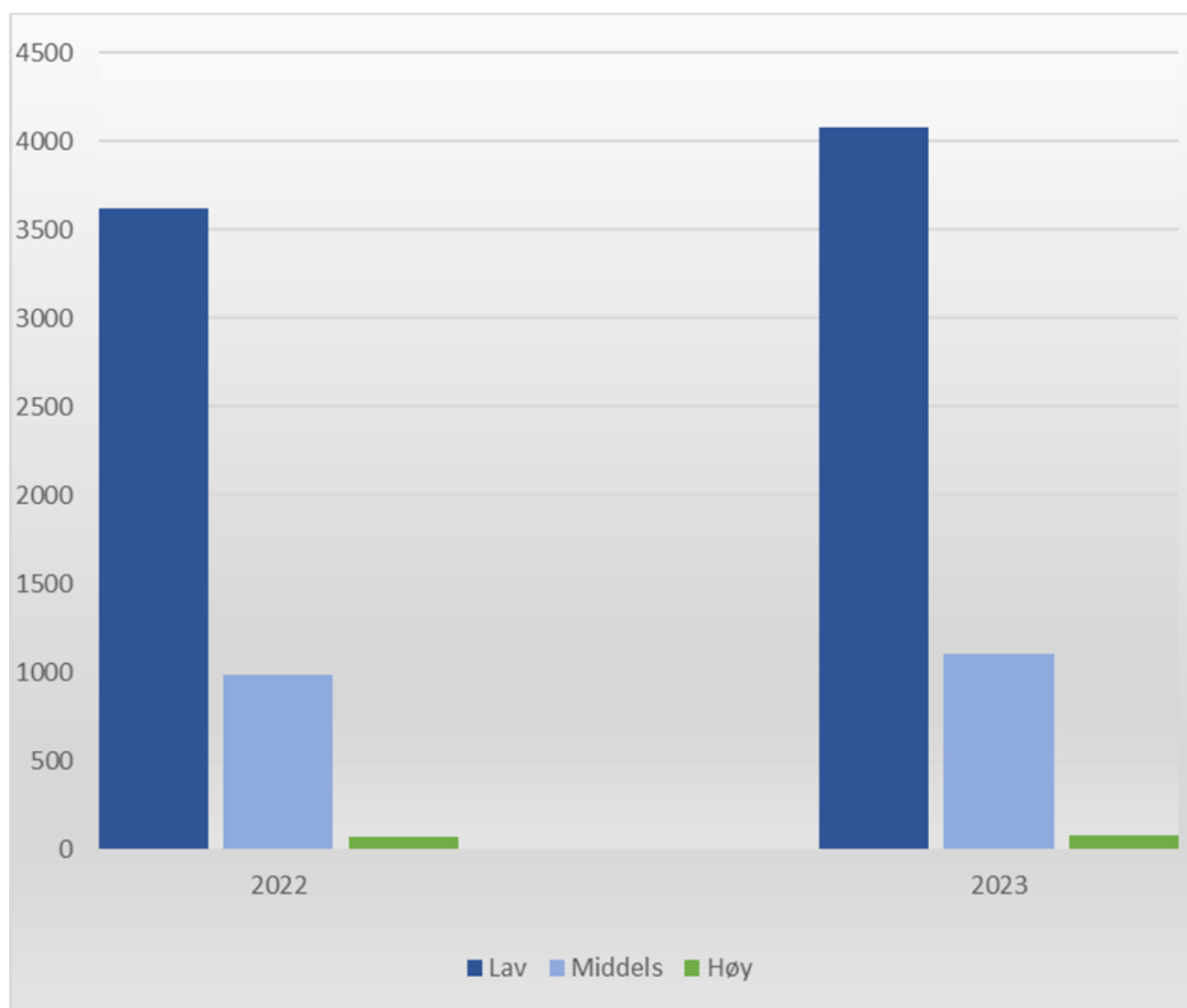
Et sentralt element i arbeidet med internkontroll er å avdekke og følge opp avvik. Internkontrollen skal både avdekke og følge opp risiko for at avvik skal skje. Dette er sentralt forebyggende arbeid.

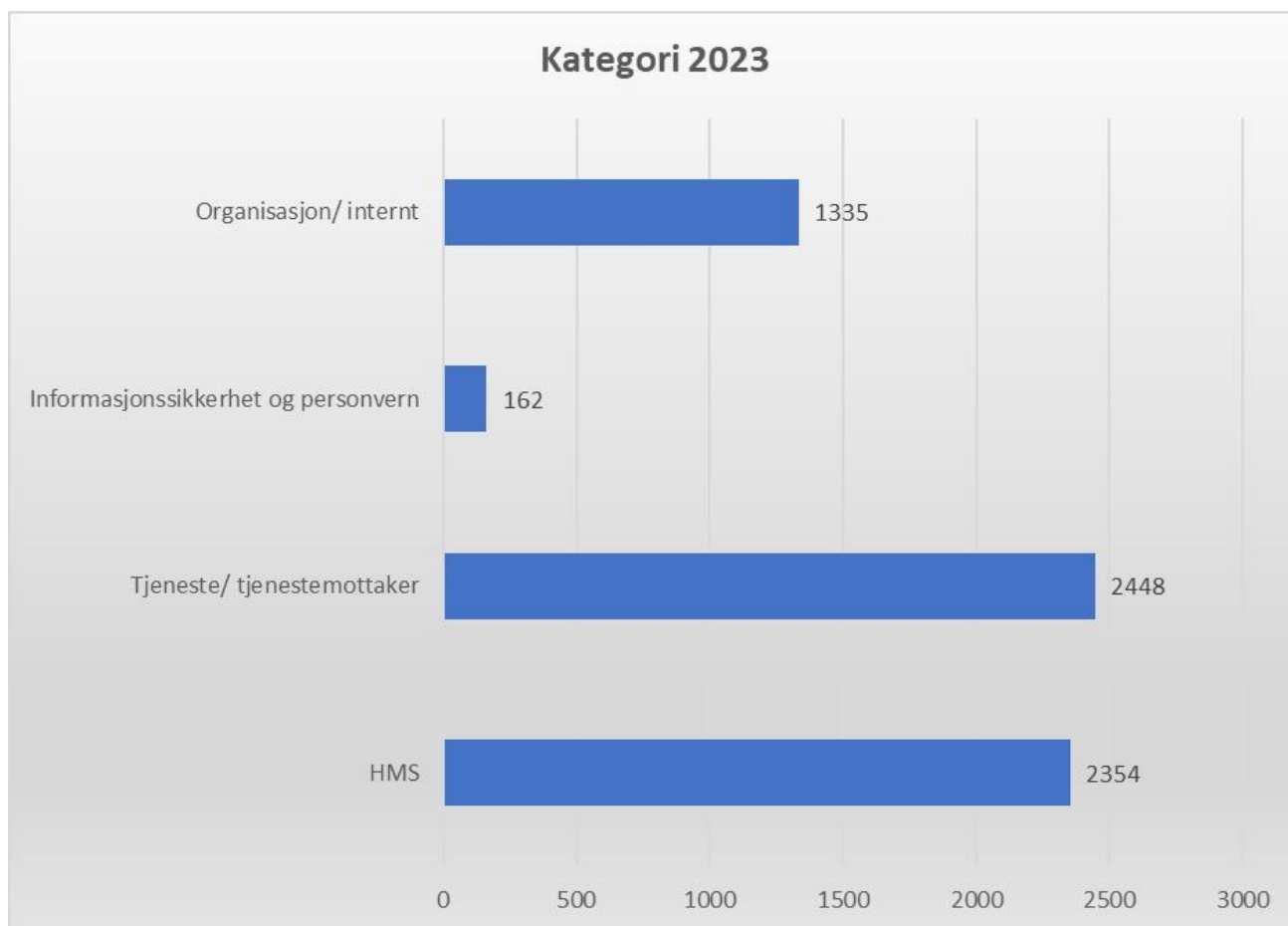
Et avvik er i kommunen definert som "uønsket hendelse"/brudd/avvik i forhold til praktisering av lover, forskrifter, kvalitetskrav, prosedyrer, retningslinjer og interne rutiner. Avvik er også forhold som ikke nødvendigvis bryter gjeldende regler, men som fører til uakseptabelt arbeidsmiljø og helserisiko.»

Bruk av avviksmeldinger er et viktig verktøy i kommunens forbedringsarbeid.

I 2023 ble det innrapportert til sammen 5259 avvik i kvalitetssystemet, mot 4678 i 2022, dette gir en økning på 581 fra 2022.

Oversikten under viser meldte avvik i 2022 og 2023 fordelt på alvorlighetsgrad. I 2023 ble det meldt inn 4075 avvik med lav alvorlighetsgrad, 1108 med middels og 80 med høy alvorlighetsgrad. Til sammenligning ble det meldt inn henholdsvis 3622, 986 og 70 avvik på de tre kategoriene i 2022.





I tabellen over ser man de ulike kategorier av avvik som er meldt i 2023. Det er 162 avvik innenfor informasjonssikkerhet, 2448 innen tjeneste, 1335 gjelder organisasjon/internt og 2354 er HMS avvik.

Det å melde avvik er en måte å sikre dokumentasjon på de utfordringene som kommunen har og gi mulighet for systematisk forbedringer og tiltak. Det kan også gi et godt grunnlag å ta med i kommunens risikovurderinger og prosessforbedringer.

Det må fortsatt fokuseres på kulturen for melding av avvik/uønskede hendelser.

Informasjonssikkerhet og personvern

Informasjonssikkerhet handler om å verne alle typer informasjon, for eksempel opplysninger om kommunens innbyggere, ansatte, vannverk, økonomi eller servicetilbud. Ulik type informasjon vil ha forskjellig beskyttelsesbehov.

Styringsaktiviteter

Kommunen ivaretar informasjonssikkerheten gjennom et sett av styringsaktiviteter. I dette inngår blant annet gjennomføring av ledelsens gjennomgang med øverste ledelse en gang i året. Det gjennomføres også ledelsens gjennomgang i tjenesteområdene. I 2023 ble ledelsens gjennomgang gjennomført for kommunens ledergruppa i juni. Høsten 2023 ble det gjennomført ledelsens gjennomgang i tjenesteområdene.

Lindesnes kommune har egen fagansvarlig for informasjonssikkerhet. Fagansvarlig for informasjonssikkerhet er den som har hovedansvaret for å støtte virksomhetsledelsen i informasjonssikkerhetsspørsmål, herunder være en pådriver og tilrettelegger for en god etablering og gjennomføring av internkontrollarbeidet innen informasjonssikkerhet i hele kommunen. Fagansvarlig for informasjonssikkerhet gjennomgår alle avvik på personvern og informasjonssikkerhet som rapporteres inn. Fagansvarlig sørger også for at rutiner og prosedyrer for informasjonssikkerhet er oppdatert.

I 2023 sendte vi 8 av våre avvik til Datatilsynet. Dette er en mindre i forhold til 2022.

I kommunen har vi et eget nettverk for informasjonssikkerhet. Nettverket bestående av representanter fra alle tjenesteområdene. I 2023 hadde nettverket møter en gang i måned. Videre har representantene i nettverket deltatt i arbeid med ROS-analyser, DPIA (personvernkonsekvensanalyser) og oppdateringer av Behandlingsprotokollen. De er også naturlige deltakere i prosjekter som omhandler informasjonssikkerhet og personvern på virksomhetsområdene.

Kommunen deltar videre i kompetansenettverk (KNV) for informasjonssikkerhet i regi av DDV (Det Digitale Vest-Agder). Her er vi en representant for hver av de seks kommunen som er med i dette samarbeidet. Personvernombudet er felles for alle disse kommunen og deltar med eget agendapunkt i nettverkets møter. I 2023 ble det gjennomført møter ca annen hver måned.

Kontroll fra Datatilsynet

I 2023 var Lindesnes kommune en av flere norske kommuner som fikk brevkontroll av Datatilsynet. Dette innebar å rapportere inn hvordan vi ivaretar regelverkets krav til personopplysninger. Det ble ikke utarbeidet individuelle tilsynsrapporter fra Datatilsynet. Kommunen arbeidet også videre med bevisstgjøring og opplæring av ansatte innen temaet personvern og informasjonssikkerhet. Vi arbeidet også med utvikling av både egne og felles rutiner sammen med DDV.

Etiske retningslinjer

Lindesnes kommune har vedtatt etiske retningslinjer, som gjelder for ansatte og folkevalgte. Alle nyansatte får de etiske retningslinjene som vedlegg til arbeidsavtaler, og må signere på at de er lest. Etisk refleksjon er også jevnlig tema i ulike fora i kommunen gjennom året.

Økonomi

Regnskapsresultatet 2023 – sammendrag

Lindesnes kommune fikk et netto driftsresultat på 67,3 mill. kr, hvorav Lindesnes havn KF bidro positivt med 2,9 mill. kr og kommunekassen (kommuneregnskapet) med 64,3 mill.kr. Korrigeret for endring bundne driftsfond på 5,2 mill. kr og premieavvik på 119,2 mill. kr, blir konsolidert netto driftsresultat negativt med 57,15 mill. kr, tilsvarende minus 2,3 pst av driftsinntektene. For kommunekassen er korrigeret netto driftsresultat 59,8 mill. kr, tilsvarende 2,46 pst av driftsinntektene. «Overskudd» integreringstilskudd flyktninger inngår i resultatberegningene med 16,7 mill.kr for regnskapsåret 2023.

For konsolidert regnskap var driftsinntektene 2 442 mill. kr, driftsutgifter uten avskrivninger 2 335 mill. kr. Brutto driftsresultat uten avskrivninger 107,7 mill. kr, tilsvarende 4,41 pst. Netto finansresultat ble negativt med 40,4 mill. kr, tilsvarende minus 1,6 pst av brutto driftsinntekter. Det ukorrigerte netto driftsresultatet på 67,3 mill.kr, utgjør 2,75 pst for konsolidert årsregnskap.

Ukorrigeret netto driftsresultatet på 2,75 pst ligger dermed noe over nasjonalt måltall på 1,75 for kommunesektoren som helhet og Lindesnes kommunes egen målsetting på 1,75 pst.

Lindesnes kommune har samlet 28 mill.kr som merinntekter fra skatt og skatteutjevningstilskudd, utover justert budsjett ved 2. tertial. Skatteinntekter utover RNB-nivå må i utgangspunktet anses som engangsinntekter.

Hovedtall budsjettavvik 2023:

- + 30,8 mill. kr sentrale inntekter
- - 3,1 mill. kr sentrale utgifter
- - 11,2 mill. kr tjenesteområdene
- + 13,3 mill. kr finans
- - 28,9 mill. kr disponeringer netto driftsresultat

Budsjettavvikene summerer seg til regnskapsmessig resultat på tilnærmet 0.

Netto lånegjeld konsolidert regnskap utgjorde 1,74 mrd. kr pr.31.12. Dette tilsvarer 71,1 pst av brutto driftsinntekter, og er dermed under målsatt øvre nivå på 80 pst. Generelt innebærer høy lånegjeld risiko for økte renteutgifter. Ved utgangen av 2023 var 53,5 pst av ordinær lånegjeld bundet opp til fastrente. Gjennomsnittlig rentekostnad var 3,8 pst.

Likviditetsmålet «Arbeidskapital for driftsformål» er redusert fra 202 mill. kr fra forrige årsskifte til 112,4 mill.kr ved utgangen av 2023. Balanseførte premieavvik 31.12. på 175 mill.kr inngår ikke i begrepet «Arbeidskapital for driftsformål», ettersom posten ikke har likviditetseffekt.

Kommunekassens disposisjonsfond var 283 mill.kr ved utgangen av 2023, tilsvarende 11,7pst av brutto driftsinntekter. Disposisjonsfondet er styrket med 61 mill.kr ved regnskapsavslutningen 2023. Balanseført premieavvik for kommunekassen utgjør som nevnt 175 mill. kr, disse skal utgiftsføres i 2024.

Budsjettavvik driftsregnskapet

Dette kapittelet inneholder kun tall for Lindesnes kommune (kommunekassen) uten Lindesnes havn KF.

Totaloversikt økonomi

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev bud.	Regnskap	Avvik i kr	Avvik i %
Sentrale inntekter	-1 739 848	-1 715 229	-1 756 502	-1 787 273	30 771	1,8 %
Sentrale utgifter	20 905	86 163	-31 279	-28 135	-3 144	-10,1 %
Netto finansutgifter og inntekter	37 445	21 675	12 628	-692	13 320	105,5 %
Avsetninger og årsoppgjørdisposisjoner	-49 380	-35 965	35 609	53 241	-17 632	-49,5 %
Til disposisjon	-1 730 879	-1 643 356	-1 739 544	-1 762 859	23 315	1,3 %
Rådmannens stab	147 688	161 810	165 126	163 155	1 971	1,2 %
Samfunnsutvikling	203 184	200 752	204 436	220 105	-15 669	-7,7 %
Velferd	703 996	639 825	692 347	711 191	-18 844	-2,7 %
Oppvekst	675 900	640 970	677 634	668 326	9 308	1,4 %
Pensjon, lønnsreserver m.m	84	0	0	31	-31	0,0 %
Felles og finansiering	26	0	0	50	-50	0,0 %
Sum disponering	1 730 879	1 643 356	1 739 544	1 762 859	-23 315	-1,3 %
Merforbruk -/mindreforbruk +	0	0	0	0	0	0,0 %

Sentrale inntekter har et positivt avvik på 30,7 mill kr. Sentrale inntekter økte som følge av oppjustert skatteanslag for kommunene. Eiendomsskatt ble oppjustert 6 mill.kr i forbindelse med 1. tertialrapport. Etter at siste termin er fakturert fikk vi ytterligere merinntekter på 0,9 mill.kr. Andre statlige tilskudd fikk et positivt avvik på 1,4 mill.kr knyttet til rentekompensasjon og stigende basisrente i Husbanken.

Sentrale utgifter har et negativt avvik på 3,1 mill kr knyttet til pensjon og premieavvik.

Finansresultatet ble 13,3 mill kr bedre enn budsjett. Årsak til budsjettavik er mer renteinntekter på bankinnskudd på 7,1 mill kr, mindre utbetaling av utlån 1,5 mill kr (Mandal havn Strømsvika), samt bedre avkastning på langsiktig finansplassering på 3,75 mill kr.

Avsetning og årsoppgjørdisposisjoner har et avvik i forhold til budsjett på 17,6 mill kr. Hovedårsak til avvik er avsetning til disposisjonsfond.

Tjenesteområdene har totalt sett et merforbruk i forhold til budsjett på 23,3 mill kr

Rådmannens stab, mindreforbruk 1,97 mill kr

- Merforbruk på 2,3 mill kr pga valg, opplæring og utstyr til nye politikere, etterlønn
- Mindreforbruk på lønn 2,5 mill kr på grunn av sykemeldte uten inntak av vikar og ledige stillinger gjennom året
- Mindreforbruk på 1,7 mill kr i hovedsak knyttet til ubrukt næringsfond- tilskudd

Samfunnsutvikling, merforbruk 15,7 mill kr

- Teknisk drift endte med et merforbruk i forhold til budsjett på totalt 13,5 mill kr
 - Inntektssvikt vann og avløp på 8,8 mill kr

- Merforbruk vei og grønt på 8,1 mill kr knyttet til økte utgifter drivstoff, material kostnader grus, veisalt og annet forbruksmateriell. Av de 8,1 mill kr gjelder 4,5 mill kr snøbrøyting og 2,9 mill sommervedlikehold.
- Renhold har mindreforbruk i forhold til budsjett på til sammen 1,9 mill kr på grunn av innsparte stillinger og sykefravær uten inntak av vikar
- Mindreforbruk på stab teknisk drift på 3,2 mill kr.
- Kultur og idrett har et merforbruk på 3,4 mill kr, i hovedsak knyttet til økte utgifter og lavere inntekter enn forventet på kulturdrift og arrangement på Buen.
- Teknisk forvaltning har et mindreforbruk på 1,2 mill kr, som skyldes mindre utgifter til lønn pga ubesatte stillinger og sykefravær uten inntak av vikar- i tillegg til bruk av overskudd/fond fra tidligere år.

Velferd, merforbruk 18,8 mill kr

Avvikene i Velferd skyldes i hovedsak følgende:

- Ufordelt innsparingskrav 1,9 mill kr
- Merkostnader fastlegetjenesten 6,0 mill kr
- Merkostnader til vikarleger på legevakt og sykehjem 3,7 mill kr
- Redusert inntekt ressurskrevende tjenester 3,0 mill kr
- Innsparing på lønn ledige stillinger uten inntak av vikar, sykevikar og fødselspermisjon uten vikar- samt prosjektstillinger som dekkes av tilskudd, mindre utbetalt tilskudd til boligprosjekter- totalt 3,7 mill kr
- Forsinket fremdrift SIU (digitalt tilsyn natt, endring i bolig med mulighet for døgntjeneste)
- Økt produksjon/enkeltvedtak
- Bemannings- og rekrutteringsutfordringer (spesielt sykepleier og vernepleier)

Ca. 8 mill kr av merforbruket er knyttet til forsinket fremdrift SIU, økt produksjon/enkeltvedtak og bemannings- og rekrutteringsutfordringer.

Oppvekst, mindreforbruk 9,3 mill kr

- Oppvekst stab har et merforbruk på 4,5 mill kr, som i hovedsak skyldes ufordelt innsparingskrav SIU på 9,7 mill kr. Mer tilskudd enn budsjettet gjør at merforbruket totalt halveres.
- Familiens hus har et mindreforbruk i forhold til budsjett på 12,3 mill kr, med bakgrunn i sykefravær og permisjoner uten vikar, økte inntekter på 1,5 mill kr knyttet til bosetting av barn/unge med adferdsvansker, mindre kjøp fra staten på 4,4 mill kr som følge av reduksjon i antall plasser på institusjon (barnevern). Det er også spart på kjøp av tjenester, blant annet sakkyndige vurderinger og advokatbistand.
- Barnehager har et mindreforbruk på 4,03 mill kr knyttet til tilskudd på 0,5 mill, økt brukerbetaling i forhold til budsjett 0,3 mill, mindre tilskudd private barnehager 1,2 mill- samt flere gjestebarn enn budsjettet.
- Skolene har et merforbruk totalt på 2,2 mill kr i forhold til budsjett.

Budsjettavvik Investeringsregnskapet 2023

	Regnskap 2023	Rev. budsjett 2023	Budsjett avvik	Regnskap 2022	Lindesnes havn KF 2023
Investeringer i varige driftsmidler	141 806 957	216 785 001	74 978 044	108 855 317	1 953 876
Tilskudd til andres investeringer	847 484	0	-847 484	1 042 039	
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	13 388 140	13 598 000	209 860	14 842 486	4 776
Utlån av egne midler	0	0	0	1 755 000	
Avdrag på lån	0	0	0	0	12 000 000
Sum investeringsutgifter	156 042 581	230 383 001	74 340 420	126 494 843	13 958 652
Kompensasjon for merverdiavgift	-15 822 832	-21 968 403	-6 145 571	-8 570 636	
Tilskudd fra andre	-37 535 177	-16 282 500	21 252 677	-19 786 896	
Salg av varige driftsmidler	-7 686 707	-4 735 000	2 951 707	-8 253 340	-14 299 533
Salg av finansielle anleggsmidler	0	-5 000 000	-5 000 000	0	
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0	
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	-655 000	-655 000	0	0	
Bruk av lån	-78 901 564	-164 356 902	-85 455 338	-76 867 445	
Sum investeringsinntekter	-140 601 280	-212 997 805	-72 396 525	-113 478 317	-14 299 533
Videreutlån	76 779 795	80 000 000	3 220 205	59 358 752	
Bruk av lån til videreutlån	-76 779 795	-80 000 000	-3 220 205	-59 358 752	
Avdrag på lån til videreutlån	35 535 470	30 000 000	-5 535 470	26 040 478	
Mottatte avdrag på videreutlån	-40 558 273	-30 000 000	10 558 273	-37 945 905	
Netto utgifter videreutlån	-5 022 803	0	5 022 803	-11 905 426	
Overføring fra drift	-8 388 140	-10 198 000	-1 809 860	-14 848 331	
Avsetninger til bundne investeringsfond	34 126 266	0	-34 126 266	32 029 204	340 881
Bruk av bundne investeringsfond	-36 156 624	-7 187 196	28 969 428	-18 291 972	
Avsetninger til ubundet investeringsfond	0	0	0	0	
Bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0	
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0	
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-10 418 497	-17 385 196	-6 966 699	-1 111 099	340 881
Fremført til inndekning i senere år (udekket)	0	0	0	0	0

*) De fire første kolonnene er kun tall for Lindesnes kommune (kommunekassen).

Det er gjennomført anskaffelser i varige driftsmidler på totalt 141,8 mill. kr av vedtatt sum 216,78 mill.kr. Øverste linje *Investeringer i varige driftsmidler* fordeler seg på nærmere 60 hovedprosjekt og ytterligere flere prosjekter for oppfølging. Detaljer om prosjekter og statusrapportering investeringer er tilgjengelig i årsregnskapet og web utgaven av årsrapporten utarbeidet i Framsikt.

Årsberetningen skal kommentere avvik mellom bevilgede rammer og regnskap for året. Samlet budsjettavvik på 74,9 mill. kr tilsvarer 34,5 pst av justert budsjett 2023. En gjennomgang av både opprinnelig vedtatt budsjett og årets justeringer til investeringsbudsjettet avdekker tildels betydelige avvik mellom planlagt framdrift og faktisk gjennomføring av prosjekter.

Ved utgangen av 2023 har vi 124 mill.kr som ubrukte lånemidler mot 68,7 mill.kr ved forrige årsskifte. Administrasjonen har løpende vurdert realistisk framdrift, for å tilpasse netto låneopptak og refinansieringer 2023. Det er viktig at handlingsplan og årsbudsjett tilpasses organisasjonens

kapasitet og muligheter for å gjennomføre vedtatte investeringsprosjekter. Store tidsforskjeller skaper styrings-utfordringer knyttet til økonomioppfølging, låneopptak og likviditetsstyring.

Budsjettavvik på 74,9 mill. kr er sammensatt av prosjekter med både forsinket fremdrift, regnskapstekniske avvik og i enkelte tilfeller udekket merforbruk. Prosjekter i kategorien merforbruk/udekket budsjettbevilgning er grovt anslått til 12,4 mill.kr, før statlige tilskudd er kommet til regnskapsføring. Helsehus prosjektet er det prosjektet med størst merforbruk på 8,0 mill kr, her vil merforbruket trekkes i budsjettrammen for 2024.

Prosjekter i kategorien forsinket framdrift utgjør 87,4 mill. kr. De største avvikene gjelder VA (vann- og avløp prosjekter) med 38,4 mill kr, boliger 3,0 mill kr, Buen ventilasjon 6,9 mill, Utskifting utstyr Buen 1,9 mill, Flomsikringstiltak Øyslebø 2,7 mill, utkjøp festetomter 8,3 mill fra OVF i Hestehaven, Songåna Flomsikring 4,9 mill, Trafikksikkerhetsplan Rødberg fortau 2,4 mill kr og oppgradering lokaler Familiens hus 4,2 mill kr. Avvikene inngår samlet i budsjettavvik på 74,9 mill kr.

Investeringene er fullt ut finansiert innenfor vedtatt finansiering og kommunelovens bestemmelser.

Medarbeidere og organisasjon

Medarbeidere 2023

Antall ansatte/årsverk fordelt på tjenesteområdene

Antall årsverk og stillinger 2023	Årsverk	Ant ansatte
Rådmannens stab	73,14	87
Samfunnsutvikling	204,36	253
Velferd	774,79	1025
Oppvekst	652,61	787
Sum	1704,9	2152

Kilde: Framsikt

Kommentarer:

- Antall årsverk har blitt redusert fra 1731 årsverk til 1705 årsverk fra 2022 til 2023

Gjennomsnittlig årslønn fordelt mellom kjønn fordelt på tjenesteområdene:

			Lønn K			Lønn K
Områder	Kvinner	Menn	som andel	Kvinner	Menn	som andel
	2022	2022	av M	2023	2023	av M
Rådmannens stab	608 788	841 193	72,4	637 804	906 171	70,4
Samfunnsutvikling	502 436	563 788	89,1	541 457	598 335	90,5
Velferd	506 084	530 501	95,4	536 481	571 861	93,8
Oppvekst	536 206	569 556	94,1	581 756	616 801	94,3
Sum	521 742	570 742	91,4	558 283	611 767	91,3

Kommentarer:

- Fra 2022 til 2023 har kvinner økt 36 541 i årslønn.
- Fra 2022 til 2023 har menn økt 41 025 i årslønn.
- Stor prosentandel av ansatte i kommunen er kvinner.

Tabellene over er hentet ut internt fra økonomi- og lønssystemet til kommunen. Hvert år får vi statistikk fra KS og de tallene er litt ulike fra de interne tallene, men viser de samme trendene. At tallene er ulike handler om hvilke kategorier som blir hentet ut. Statistikk kan hjelpe oss til å se tendenser, altså hvilken retning utviklingen har og kan gi oss oversikt over en stor mengde tall og målinger. Her er statistikk fra PAI registeret:

Tabell 1**Lønnsutvikling for fast- og timelønnte hoved- og bistillinger i Lindesnes kommune.**

Tall pr. 1.12.2022 og 1.12.2023 basert på KS' PAI-register.

Kjønn	Månedstjeneste 2023	Grunnlønn 2023	Endring i månedstjeneste 2022-2023	Endring i grunnlønn 2022-2023	Ansatte 2023	Årsverk 2023	Endring i årsverk 2022-2023
Kvinner og menn	50.195	47.084	5,5%	5,7%	2.255	1.701	2,0%
Kvinner	49.656	46.400	5,4%	5,6%	1.867	1.399	1,9%
Menn	52.690	50.252	6,0%	6,3%	388	302	2,4%

Kommentarer:

- PAI tallene viser at kommunen har registrert 103 færre ansatte, enn i tabellen som kommunen har hentet ut internt fra økonomi- og lønssystemet. Året før hadde kommunen registrert 144 flere ansatte enn PAI tallene viste.
- PAI tallene viser:
 - at det har vært en liten økning på antall årsverk, totalt på 2 %
 - at andelen kvinner og menn har økt
 - at månedstjenesten har økt for både kvinner og menn, men menn har økt litt mer enn menn. Året før var det motsatt.

Likestilling, inkludering og mangfold**Lønnsforhold Lindesnes kommune, justert for ulike faktorer.**

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2020, 1.12.2021, 1.12.2022 og 1.12.2023.

Justert for	Årstall					
	2021		2022		2023	
	Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	94,3	92,0	94,8	92,9	94,2	92,3
Alder	94,3	92,0	94,8	92,9	94,2	92,3
Stillingsgruppe	99,9	99,4	99,9	99,5	99,0	98,6
Stillingskode	99,0	99,5	98,9	99,5	98,5	99,2
Utdanning	99,4	96,5	98,1	96,8	97,9	96,8

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Når man skal vurdere årslønn for kvinner kontra menn etter tabellen over, er det kolonnene stillingsgruppe og stillingskode som gir det beste mål på kjønnsforskjeller i lønn. Da vil ikke ulike yrkesvalg påvirke tallene. Tabellen viser at lønnsforskjellen varierer fra år til år. I 2021 er det en utvikling til tilnærmet likeverdig lønn for kjønnene, som er opprettholdt i 2022 og små endringer i 2023. Det er mange faktorer som spiller inn ved lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Tabellen viser at kjønn ikke er en av disse faktorene i Lindesnes kommune.

Prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i Lindesnes kommune.

Pr. 1.12.2022 basert på PAI-registeret. Tabellen inneholder bare hovedstillinger.

Sektor	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I ALT	1.829	376	83	17
Sentraladministrasjonen	163	54	75	25
Oppvekst	596	137	81	19
Skoleadministrasjon	4	2	67	33
PP-tjeneste	14	1	93	7
Grunnskole	332	104	76	24
Barnehager	157	7	96	4
Fritidshj/skolefritidsordn	16	4	80	20
Øvrig oppvekst	73	19	79	21
Helse/sosial	1.020	114	90	10
Administrasjon	12	1	92	8
Alm helsevern	129	20	87	13
Somatiske sykehjem	223	15	94	6
PU	71	11	87	13
Hjemmehjelp/-sykepleie	478	48	91	9
Sosialhjelp	66	14	83	18
Andre virksomheter	41	5	89	11
Kultur	13	8	62	38
Teknisk sektor	36	55	40	60
Ymse	1	4	20	80
Uoppgitt	0	4	0	100

Det er en stor overvekt av kvinner som jobber i kommunen, 83% er kvinner. Innen området Velferd (helse/sosial) er det størst forskjell hvor andelen er 90 % kvinner og 10 % menn. Innen området Oppvekst er det 19% menn, mens barnehage skiller seg ut og har kun 4 % mannlige medarbeidere (i fjor 2% menn i barnehage).

Heltid- og deltid i Lindesnes kommune. Kvinner og menn.

Sektor	Heltid/ deltid	Stillinger				Ansatte		
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennomsnittlig størrelse på stilling		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte
Alle	Alle	2611		65%			75%	2255
	Deltid	1684	64%	46%		55%	55%	1246
	Heltid	927	36%	100%		45%	100%	1009
Administrasjon	Alle	89		80%			83%	86
	Deltid	34	38%	49%		35%	52%	30
	Heltid	55	62%	100%		65%	100%	56
Undervisning	Alle	781		65%			81%	629
	Deltid	470	60%	42%		46%	58%	287
	Heltid	311	40%	100%		54%	100%	342
Barnehager	Alle	199		68%			73%	186
	Deltid	111	56%	43%		51%	47%	94
	Heltid	88	44%	100%		49%	100%	92
Helse/pleie/omsorg	Alle	1360		63%			70%	1214
	Deltid	981	72%	48%		66%	55%	803
	Heltid	379	28%	100%		34%	100%	411
Samferdsel og teknikk	Alle	108		81%			83%	105
	Deltid	40	37%	49%		34%	52%	36
	Heltid	68	63%	100%		66%	100%	69
Annet	Alle	74		61%			68%	67
	Deltid	48	65%	40%		57%	43%	38
	Heltid	26	35%	100%		43%	100%	29

Lindesnes kommune har et mål om at minst halvparten av de ansatte jobber 100 prosent, og heltidskultur er definert som en gjennomsnittlig stillingsprosent på 80.

I 2023 hadde kommunen en andel på 45 % som jobbet heltid, i 2022 var tilsvarende tall 43%. Lavest andel finner vi i helse/pleie/omsorg og høyest finner vi i samferdsel og teknikk. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for hele kommunen i 2023 var på 65%, året før var det 66 %.

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt og kjønn*

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2021		2022		2023	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	244	11,0	245	11,0	227	10,1
	Kvinner	194	10,6	198	10,7	177	9,5
	Menn	50	13,1	47	12,5	50	12,9
25 - 49,9%	Kvinner og menn	194	8,8	194	8,7	207	9,2
	Kvinner	165	9,0	164	8,8	177	9,5
	Menn	29	7,6	30	8,0	30	7,7
50 - 74,9%	Kvinner og menn	435	19,6	390	17,5	394	17,5
	Kvinner	390	21,3	357	19,2	351	18,8
	Menn	45	11,7	33	8,8	43	11,1
75 - 99,9%	Kvinner og menn	408	18,4	434	19,4	418	18,5
	Kvinner	373	20,4	391	21,1	383	20,5
	Menn	35	9,1	43	11,4	35	9,0
100%	Kvinner og menn	933	42,1	970	43,4	1.009	44,7
	Kvinner	709	38,7	747	40,2	779	41,7
	Menn	224	58,5	223	59,3	230	59,3

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

Kartlegging ufrivillig deltid

Arbeidsgiverne skal annethvert år gjennomføre en kartlegging av ufrivillig deltid. Dette følger av aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringslovens paragraf 26. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Kartleggingsundersøkelse ble distribuert til alle ansatte 01.12.23, med svarfrist 31.12.23.

Spørsmålene bygger på malen til Bufdir.

Det var totalt 445 besvarelser. Av de 445 arbeidet 169 arbeider deltidsstilling, 276 hadde heltidsstilling.

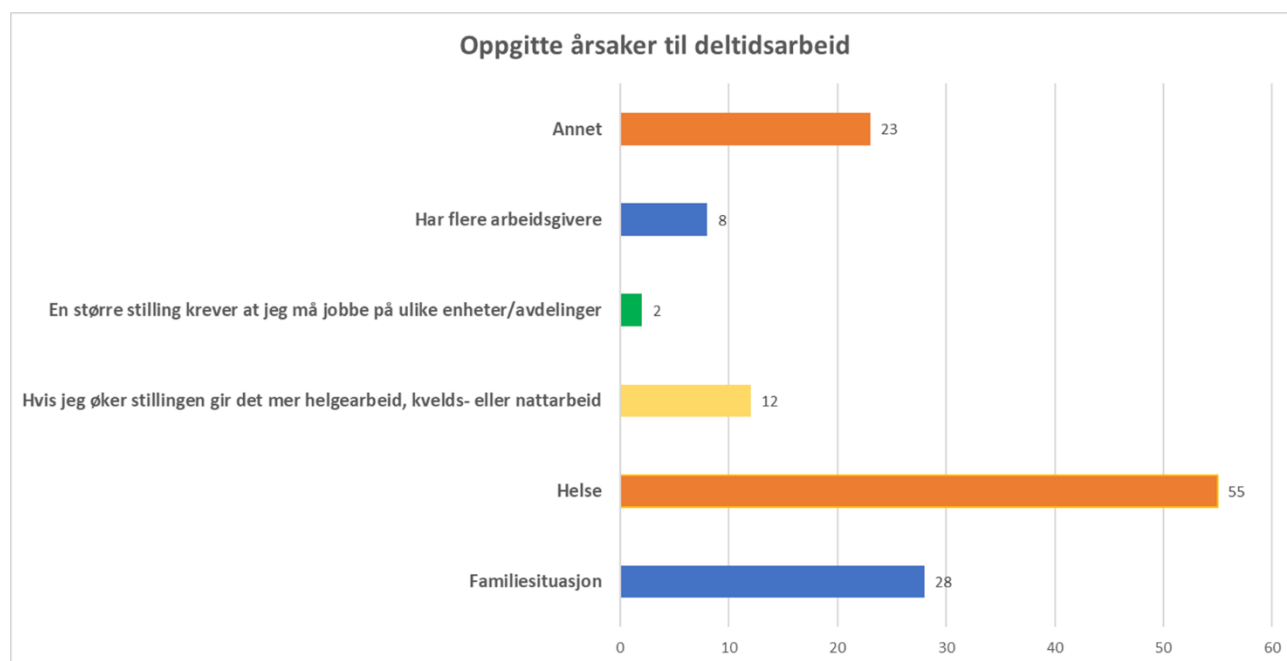
73 av respondentene av de som jobber deltid ønsker å jobbe mer:

- 20 arbeider i oppvekst
- 35 arbeider i velferd
- 15 arbeider i samfunn

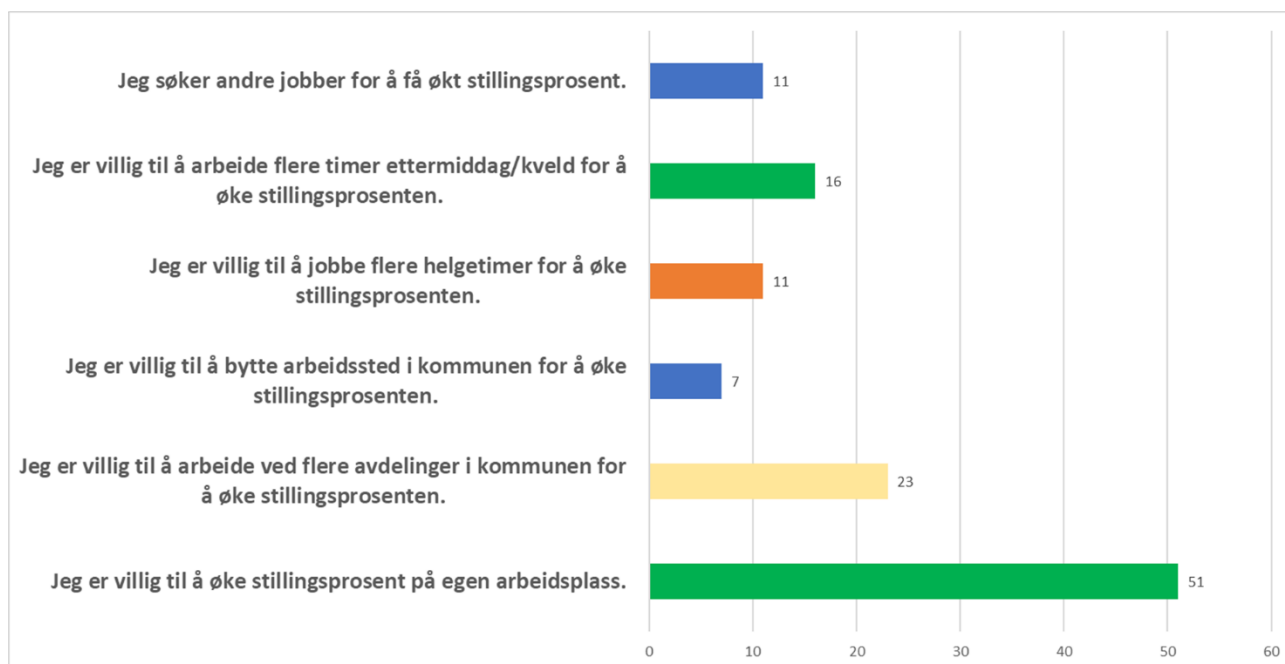
Uten formell utdanning	42
Fagbrev	145
Bachelor eller høyere utdanning...	258



Tabellen: Viser fordeling av kompetansen til respondentene.



Tabellen: Oppgitte årsaker til deltidsarbeid og fordeling av antall respondenter. Flere har kommentert at de ønsker å arbeide mer, men at helse begrenser det. Det er benyttet likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av ufrivillig deltid, som sier at man ønsker og er tilgjengelig for å arbeide mer, 28 av respondentene oppgir at familiesituasjon er årsak til at de ikke vil øke sin stillingsprosent. 55 respondenter oppgir at helse er en av årsakene til at de arbeider frivillig deltid.



Tabellen: Respondentene har svart på hva de er villig til å gjøre for å få økt stilling.

Tabellen over viser at hoveddelen av de deltidsansatte ønsker å øke stillingsprosent på nåværende arbeidsplass, og cirka en tredjedel av de ansatte er villige til å arbeide ved flere avdelinger for økt stillingsprosent. 16 ansatte oppgir at de er villige til å arbeide mer ettermiddag og kveld. 11 av 73 oppgir at de søker andre stillinger for å få økt stillingsprosent.

Arbeidsgiver har i 2023 etablert et digitalt registreringssystem for ansatte som ønsker å øke stillingsprosenten sin. Dette bidrar til økt oversikt over ansatte som arbeider ufrivillig deltid og arbeidsgiver kan sikre fortrinnsrett til utvidelse av stilling ved ledige stillinger.

For å sikre at det arbeides systematisk med likestilling, inkludering og mangfold er det laget en handlingsplan hvor ansvaret er fordelt:

Hva	Hvordan	Ansvar
Arbeidsgiverstrategi	Det jobbes med handlingsdelen fra ord til handling i arbeidsgiverstrategi som skal være tydelig på likestilling inkludering og mangfold	Enhet Organisasjon Ferdig 31.12.2024
Kartlegging av ufrivillig deltid	Spørreundersøkelse sendes ut høsten 2023	Enhet Organisasjon Ferdig 31.12.2023
Medarbeiderundersøkelse	Gjennomføres februar 2024. Den viktigste biten av dette er	Enhet organisasjon

10-faktor	oppfølgingen av resultatet. Alle enheter/avdelinger reviderer handlingsplanen. Neste undersøkelse januar 2026.	Handlingsplan ferdig innen 01.06.24
Jobbe med samskaping og involvering av innbyggere og tjenestemottakere	Hvordan få til et eierskap og samskaping mellom innbyggerne/tjenestemottakerne og kommunen?	Rådmannens ledergruppe
Universell utforming	Kartlegge alle skoler og innbyggertorg med tanke på universell utforming	Rådmannens stab Utført
Tilgjengelig informasjon	Det er en kontinuerlig prosess å jobbe med kommunikasjon.	Rådmannens stab
Systematisk opplæring	I avdelingslederforum, onboarding ledere, kontorforum. Veiledning/støtte til lederne.	Enhet organisasjon
Resertifisering likestilt arbeidsliv	Sertifiseringsordningen består av syv innsatsområder: Forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering og karriere, tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn.	Enhet organisasjon Sertifisering august 2025
Samarbeide med NAV om arbeidspraksis internt i kommunen	Enhetene jobber allerede tett med NAV i forhold til arbeidspraksis. Dette arbeidet ønsker vi å utvikle videre.	NAV/ tjenesteområdene
Samarbeid med Karriere Agder om MFY	Tilby fagbrev på arbeidsteden for utvalgte ansatte uten formell kompetanse.	Enhet organisasjon og tjenesteområdene
Krav til leverandører av varer og tjenester	Krav stilles til leverandører av varer og tjenester med tanke på likestilling.	Enhet økonomi og tjenesteområdene
Opplæring rutiner konflikt og kritikkverdige forhold	Opplæring til ledere i varslingsrutiner og retningslinjer for	Enhet organisasjon

	konflikthåndtering, informasjon til ansatte.	
Øke heltidsandelen innen velferd	Årsplanlegging og oppgavefordeling (TØRN-prosjektet)	Velferd

Turnover

Endring av ansattgruppe fra 1. desember et år til 1. desember neste år. Gjennomsnitt i prosent for årene 2020 til 2023. Kilde: KS' PAI-register.

Linje	Ansattgruppe	Sum	[01]	[02]	[03]	[04]	[05]	[06]	[07]	[08]	[09]	[10]	*)
[01]	Ledere i alle kapitler	100	87,7	0	0,9	3,6	0,7	0	0	0,2	0,9	0	6,0
[02]	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	100	0	63,3	6,9	0,6	0	0	0	0	0	1,0	28,1
[03]	Fagarbeider og fagarbeider med fagskoleutdanning	100	0,2	0,3	82,2	0,5	0,1	0	0	0	0	0	12,1
[04]	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	100	0,6	0,1	0,2	85,4	1,6	0	0,2	0	0	0	11,8
[05]	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	100	1,5	0	0	0,7	83,3	2,3	1,1	0	0,5	0	10,7
[06]	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om	100	1,0	0	0	0	0,2	90,9	0	1,2	0,6	0	6,2
[07]	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	100	0	0	0	0	0	0	84,9	1,9	0	0	13,2
[08]	Lektor med tilleggsutdanning	100	0	0	0	0	0	0	0	91,5	0	0	8,5
[09]	Fagstillinger i kapittel 5	100	1,6	0	0	0	0,4	0	0	0	82,6	0	15,5
[10]	Utdanningsstillinger i kap 4. og kap. 5	100	0	3,2	0	18,3	0	0	0	0	0	37,6	40,9

*) Kolonnen ytterst til høyre (som er merket med *) i hodet) angir hvor mange prosent av de ansatte pr. 1. desember det ene året som 1. desember neste år ikke arbeidet i Lindesnes kommune. Denne kolonnen omfatter således f. eks. ansatte som har sluttet på grunn av bortgang, aldersgrense eller fordi de har begynt i ny jobb utenfor Lindesnes kommune.

Tabellen viser hvor mange prosent av de ansatte pr. 1. desember det ene året som hadde skiftet til en annen stillingsgruppe 1. desember neste år. Tallene i klammer i linjenes og kolonnenes forspalter viser til de samme stillingsgruppene. Tabellen omfatter kun hovedstillinger. Eksempel: Der linje [02] og kolonne [03] krysser hverandre finner man f.eks. tallet 4,0. Det angir at 4,0 prosent av de som 1. desember det ene året var i gruppen. Stillinger uten særskilt krav om utdanning neste år var i gruppen Fagarbeidere.

Turnover for ledere i Lindesnes kommune var i perioden 2019-2022 på 8,4%. I perioden 2020-2023 var turnover for ledere på 6 %. Det er høyest turnover i utdanningsstillinger i kap. 4 og kap. 5. i perioden 2020-2023. I 2019-2022 var turnover for utdanningsstillinger 40,3 %.

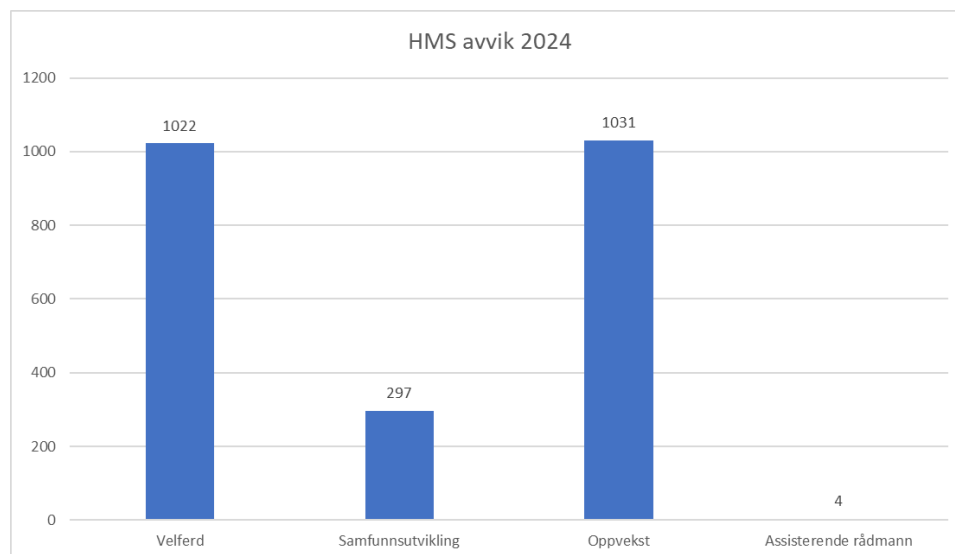
Forskjellen mellom kvinner og menn i uttak av foreldrepermisjon – antall dager

	Dager permisjon:	Type permisjon:
Kvinner	7947	Foreldrepermisjon (7947 dager)
Menn	1054	Fedrekvote (869 dager), foreldrepermisjon (81 dager), adopsjon (104 dager)
Kvinner og menn	9001	

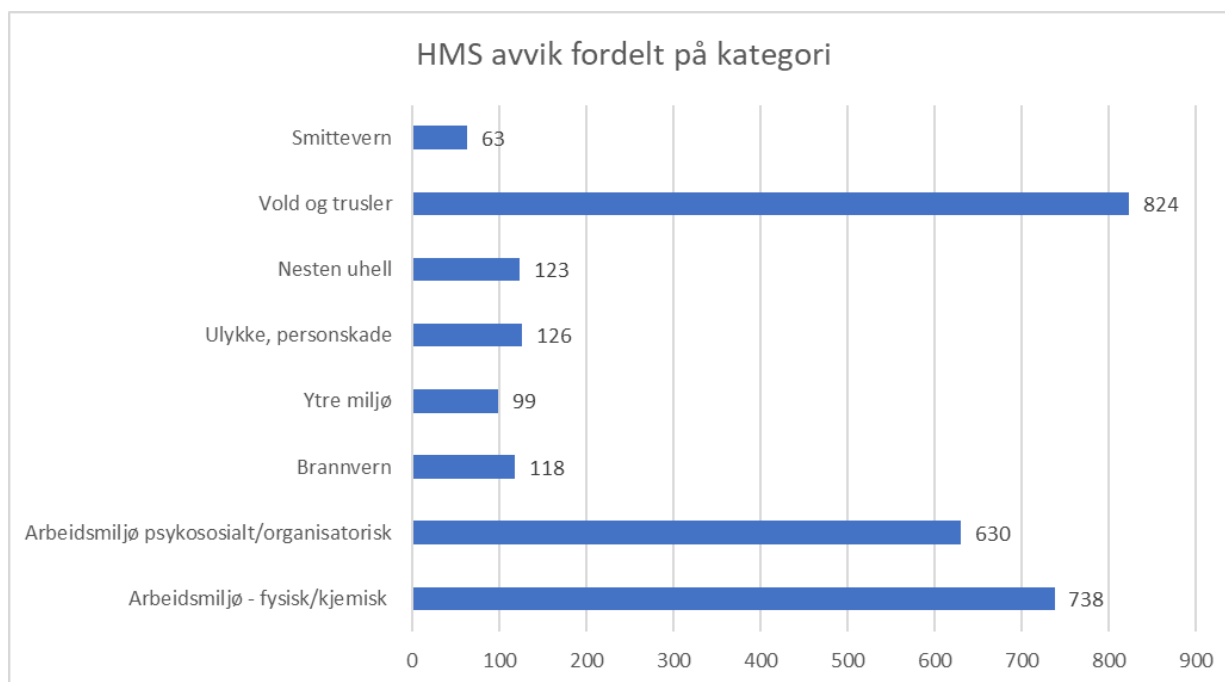
HMS (helse, miljø og sikkerhet)

I Lindesnes kommune skal HMS-arbeidet være en naturlig del av den daglige driften. Sikkerhet og arbeidsmiljø planlegges og prioriteres på lik linje med produksjon og økonomi. HMS-arbeidet er et lederansvar, samtidig har alle arbeidstakere et ansvar for å medvirke til et godt arbeidsmiljø. Det daglige arbeidet med HMS foregår på det enkelte tjenestested. For å lykkes med dette har det vært arbeidet for at alle enheter skal etablere samhandlings-møter med vernetjeneste og tillitsvalgte.

Alle verneombud og nye leder gjennomfører obligatorisk, digital opplæring i HMS. Det er utarbeidet digitalt ROS kurs for ledere og andre nøkkelpersoner som er tilgjengelig på KS-læring. I onboardingen av alle nye ledere gjennomføres det syv ulike moduler hvor av en modul tar for seg HMS som tema.



Det er totalt meldt 2354 HMS avvik i 2023. Tabellen over viser fordelingen mellom de ulike tjenesteområdene.



Tabellen over viser fordeling av HMS avvik på ulike kategorier. Det er flest avvik i kategorien vold og trusler. AMU har i 2023 hatt gjennomgang av avvik i kategorien vold og trusler og anbefalt at ledere og ansatte gjennomgår opplæring i forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler. Rutiner for forebygging og oppfølging av vold og trusler er revidert, og ROS-analyse av vold og trusler har vært tema på vernesamling. I juni arrangerte Lindesnes kommune sammen med KLP kurs om vold og trusler, hvor Lindesnes kommune fikk 10 plasser som ble prioritert til ledere i oppvekst.

Medarbeidersamtale og medarbeiderundersøkelse

Hovedregelen er at alle ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtale hvert år.

Medarbeiderundersøkelsen 10 – faktor ble gjennomført i november 2021. Ny medarbeiderundersøkelse er planlagt gjennomført i februar 2024. Kort om undersøkelsen: 10-FAKTOR er et anerkjent digitalt utviklingsverktøy som brukes av både kommunale og private virksomheter. Medarbeiderundersøkelsen er i tråd med KS' arbeidsgiverpolitiske satsing «Skodd for framtida» og er et sentralt verktøy for utvikling i KS' «Guide til god ledelse». De ti faktorene er viktige innsatsfaktorer for å oppnå organisasjonens mål og kvalitet på tjenestene. 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater, og fanger opp viktige faktorer på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget består av fem representanter fra arbeidsgiversiden og fem representanter fra arbeidstakersiden (tillitsvalgte og verneombud). I tillegg deltar Bedriftshelsetjenesten (BHT) på møtene. I 2023 har hovedverneombudet innehatt lederrollen av AMU.

Det ble gjennomført syv møter i AMU for 2023. Hovedverneombud og BHT har orientert om pågående arbeid i hvert AMU-møte. Orientering om sykefravær og HMS avvik har vært orientert om i hvert andre AMU-møte.

Øvrige saker som har vært i AMU i 2023:

- Fast orientering nærvær og avvik i hvert andre møte
- Fast orientering om hovedverneombudets oppgaver
- Fast orientering fra BHT
- Årsrapport fra hovedverneombud, BHT, varslingssekretariatet og AMU
- AKAN retningslinjer
- Evaluering verneområder Orientering prosess årsplan Velferd
- Orientering SiU Velferd
- Orientering vold og trusler
- Orientering arbeid med HMS avvik Lindesnes læringscenter
- Orientering SiU Oppvekst
- Orientering endring AML 1.1.24
- Verneområde avdeling legetjenester
- Arbeidsbelastning ledere
- Verneområde etter org.endring
- Forslag til opplæring forebygging vold og trusler
- Fremdriftsplan medarb. undersøkelsen
- Forprosjekt omsorgssenter og helsehus
- Forprosjekt Skipsbyggergata/Mandal borettslag
- Orientering om prosess organisering enhet Kultur jmf. vedtak kommunestyret 19/23

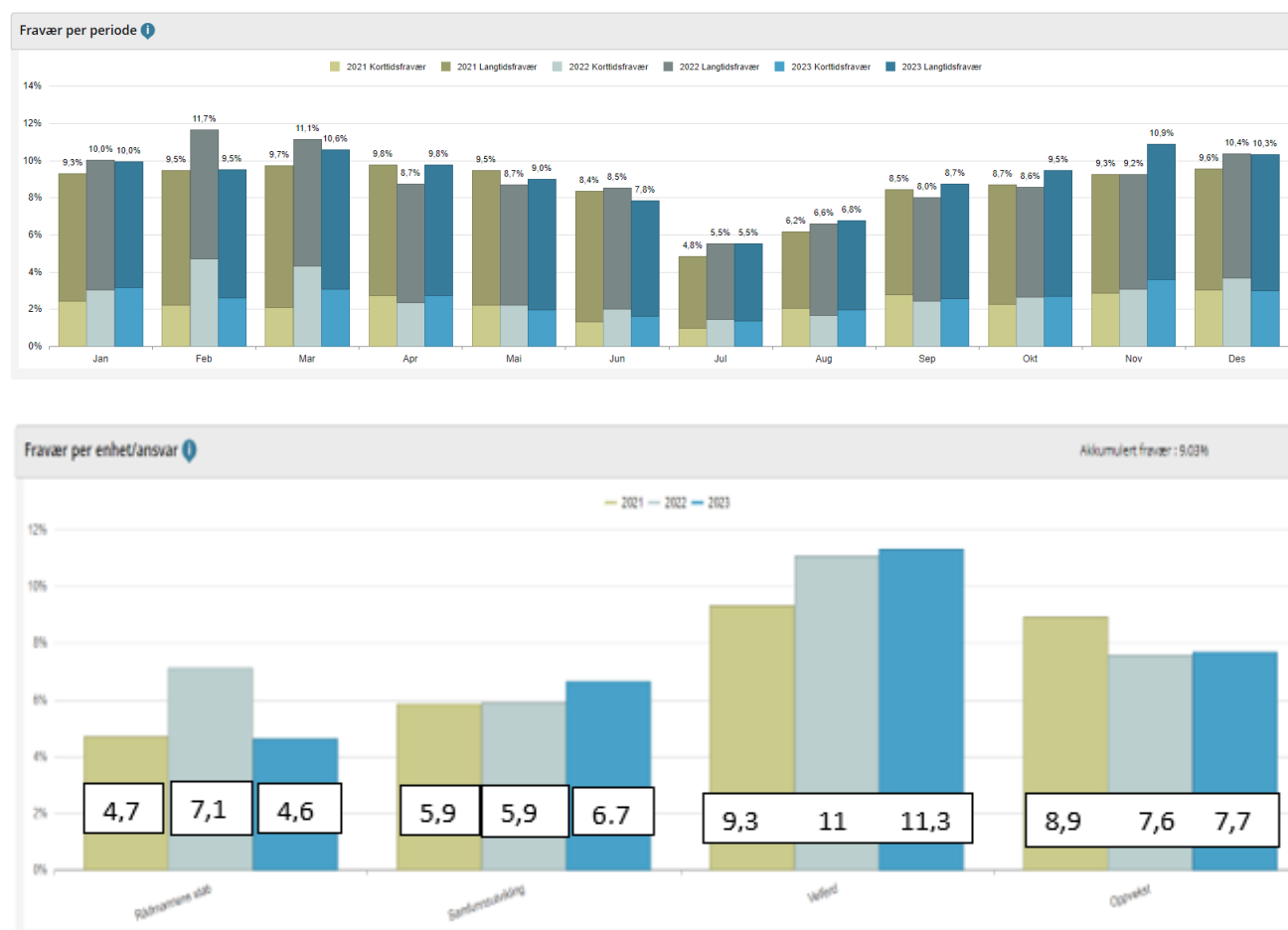
Antall saker til varslingsekretariatet

Årstall	Innbyggermelding om kritikkverdig forhold *	Varsling fra innbygger	Varsling fra ansatte	Sum antall saker
2020	5	7	1	13
2021	12	2	1	15
2022	11	3 innbyggere 1 leverandør	6 (3 av disse er avklart er avvik i avvikssystemet og ikke varsling)	21
2023	12	16	8	36

**er ikke varsling etter arbeidsmiljøloven, men er sendt via varslingsløsningen*

Sakene har variert betydelig i alvorlighetsgrad og innhold. Enkelte saker har påført kommunen kostnader knyttet til juridisk bistand. Mange av sakene håndteres i linjen. Alle saker i 2023 er ferdig behandlet og lukket med unntak av 3 saker.

Nærvær og sykefravær



I den øverste tabellen ser vi sykefraværet i Lindesnes kommune i år 2021, 2022 og 2023 fordelt på korttids- og langtidsfravær.

De grønne søylene er for 2021, de grå søylene er for 2022 og de blå søylene er for 2023.

Korttidsfraværet er markert i den nederste delen av søylen, mens langtidsfraværet er i den øverste.

Samlet sett for år 2023 var sykefraværet 9,02 % der 2,54 er korttidsfravær og 6,48 er langtidsfravær. I den andre tabellen ser vi sykefraværet fordelt på de ulike tjenesteområdene, også her er det grønne søyler for år 2021, grå søyler for år 2022 og blå søyler år 2023.

Målet for kommunen som helhet er på 6 % eller lavere. Med et samlet sykefravær på 9,02 % ligger vi likevel lavere enn våre nabokommuner og andre kommuner i Agder som det er naturlig å sammenligne seg med (se tabellen under).

Sykefravær kommuner i Agder 2023:

Kommune	Korttidsfravær	Langtidsfravær	Totalt fravær
Kristiansand	1,9	7,8	9,7
Lyngdal	2,24	7,17	9,41
Vennesla	2,04	7,56	9,6
Grimstad	2,6	7,79	10,39
Lillesand	2,15	7,26	9,41
Lindesnes	2,54	6,48	9,02

I arbeidet med sykefravær er det viktig å følge opp den enkelte som er sykemeldt, samtidig er det viktig å se sammenhengen mellom nærværarbeid og systematisk HMS-arbeid på systemnivå. HMS og sykefravær skal være fast tema på samarbeidsmøtene hvor tillitsvalgte og vernetjenesten deltar sammen med ledelsen i de ulike tjenestoområdene. Det skal også være tema på personalmøtene. Overordnet nærværsguppe arbeider på tvers i organisasjonen med fokus på nærvær og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Fra september har nærværskonsulenten blitt med i arbeidet. NAV Arbeidslivssenter og NAV lokalt er med som samarbeidspartner inn i nærværsguppen. NAV Arbeidslivssenter er også med i flere prosesser i organisasjonen og bistår lederne i et viktig arbeid.

I oppfølgingen av den enkelte som er sykemeldt har kommunen valgt å ha onsdag som fast møtedag for gjennomføring av dialogmøter. Møtene er obligatorisk, og vi har god erfaring i å møtes på denne måten hvor den ansatte, nærmeste leder, enhet organisasjon og NAV møter fast. I tillegg kan lege og evt andre samarbeidsparter møte. På den måten gjennomgås tilrettelegging og muligheter på et tidlig tidspunkt i sykefraværperioden med involverte parter samlet. Nav gir tilbakemelding på at det mener dette er en god måte å arbeide på.

Lærlinger/lærekandidater

Mål for lærlingearbeidet		
Lindesnes kommune skal:		
- sikre kompetent og riktig rekruttering av arbeidskraft i framtiden gjennom å vektlegge mangfold (etnisitet, kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne). Det skal tilbys minimum 3,5 læreplasser pr. 1000 innbygger årlig i ulike fag innen 2026. Alle søkere med bostedsadresse Lindesnes kommune skal få tilbud om læreplass. Måltallene avhenger av tilstrekkelig antall søkere og kapasitet i organisasjonen. - være en aktiv medspiller i utdanningsløpet for fagutdanningene og bidra til å utdanne dyktige kandidater til fagstillinger. - gi så god kvalitet på opplæringen at ungdom ønsker læreplass hos oss og at de ønsker å søke jobb i kommunen etter avsluttet læretid. - Øke antall læreplasser (innenfor kommunens tjenesteområde).		
PR.31.12.2023:		
BASIS 1 LÆRLINGER:	36	Inkludert i tallene: 3 «Menn i helse» 1 lærekandidat
BASIS 2 LÆRLINGER:	20	
MFY helsefag	12	
renhold	9	
Institusjonskokk	1	
TIL SAMMEN LÆRLINGER:	78	
	(Utgjør ca.3,3 pr. 1000 innbyggere)	
LÆREFAG:		ANTALL:
HELSEFAG		32
MFY		12
BARNE-OG UNGDOMSARBEIDER		19
		1 er gjestelærling
SERVICE OG ADMINISTRASJON		1
BYGGDRIFT		0
KJEMI OG PROSESSOPERATØR		0
ERNÆRINGSKOKK		3
INSTITUSJONSKOKK, MFY		1
RENHOLDSOPERATØR		1
MFY		9

Resultater avlagte fagprøver:

	Våren 2020- 31.12.2023	2023
Antall avlagte fagprøver	104	22
Antall ikke bestått	4	0
Antall bestått	100	22
Antall bestått meget godt	49	13

Lærlinger som har avsluttet læretiden

Det ble i februar gjort en kort undersøkelse om hvordan det går med lærlinger som har avsluttet sin læretid i Lindesnes kommune i løpet av året 2023. 22 tidligere lærlinger ble kontaktet. Av disse fikk vi respons fra 10. Ut av svarene ser vi at 2 har fått fast jobb i kommunen, 4 er i vikariater, 1 er tilkallingsvikar, og 3 er på skole/studie (hvorav 2 har studentstilling ved siden av studie). De som er i jobb, har ansettelse fra 70 % til 100%. På spørsmål om tidligere lærlinger ville anbefale andre å bli lærling i Lindesnes kommune svarte alle ja.

Samlinger for veiledere og lærlinger.

I september ble det avholdt samling med alle veiledere. Denne samlingen skulle vært avholdt våren 2023, men ble utsatt. På samlingen ble det jobbet med ny mal for internplan fra Agder fylkeskommune. Resultatene fra lærlingeundersøkelsen ble også gjennomgått. Det arbeides fortsatt med innføring og implementering av nye læreplaner. Veiledere og lærlinger skal ha større fokus på arbeidsoppgavene i faget, og det legges opp til at lærling skal være mer delaktig i planlegging og innhold i sin læretid. I september ble det også holdt samling for nye lærlinger og nye veiledere. Her var fokus struktur på læretid, hva betyr det å være lærling, plikter og rettigheter og opplæring i den digitale opplæringsboken OLK-web.

Utviklingsarbeid:

Det med å utvikle fagopplæringen i kommunen. Dette skjer ved oppgradering av nye læreplanmaler i den digitale opplæringsboken (OLK-web), basert på de nye læreplanene. Opplæringsboken tar utgangspunkt i arbeidsoppdrag som skjer i det daglige arbeidet, og som knyttes opp mot kompetansemål, tverrfaglige temaer, grunnleggende ferdigheter og kjerneelementer i de enkelte lærefagene. Disse ønsker vi å innføre for nye lærlinger fra høsten av, men i helsefag, ernæringskokkfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget er de allerede tilgjengelige for veiledere for utprøving.

Vi har tro på at dette vil være en kvalitetssikring av fagopplæringen, det vil gjøre det enklere for lærlinger å gjennomføre dokumentasjonen i OLK-web, samt styrke rekrutteringen av nye veiledere. Dette arbeidet startet høsten 2023 og vil fortsette utover våren 2024.

Rekruttering av nye lærlinger:

Vi har nært samarbeid med Mandal videregående skole, og andre aktuelle videregående skoler i regionen for å sikre rekruttering av nye lærlinger til kommunen. Vi deltar på åpen skole, utdanningsmesser og er ute på besøk i klassene og informerer om lærlingeordningen i kommunen.

I Plan for lærlingordningen er det vedtatt at Lindesnes kommune skal øke antall lærefag og øke antall lærlinger som blir tatt inn. Det er en positiv holdning blant kommunens avdelinger for å ta imot lærlinger, og lærlingene blir sett på som en viktig ressurs. For de som ikke har mulighet til å ta inn lærlinger, eller må redusere antallet lærlinger, oppgis mangel på kvalifiserte veiledere og de økonomiske rammene som begrunnelse.

Vi har opprettet et godt samarbeid med andre kommunale og private opplæringskontor i regionen, og ser de samme tendensene:

- Lærlingene er en sammensatt gruppe, og vi ser en økning i antall lærlinger med noe [\[GB1\]](#) [\[LW2\]](#) tilretteleggingsbehov for å kunne gjennomføre ordinære læreløp.
- Vi ser også at flere elever søker seg til påbygg, heller enn lærekontrakt.

MFY

MFY – modulbasert fag- og yrkesopplæring - har økt sin andel deltakere i kommunens avdelinger fra 8 til 22 i løpet av høsten 2023. Disse kandidatene er det Karriere Agder Lyngdal som har ansvaret for. Vi har godt samarbeid med Karriere Agder i forhold til denne ordningen. Disse kandidatene har sitt praksissted i kommunen, og er en blandet gruppe av voksne som får sin kvalifisering til fagbrev gjennom denne ordningen. Noen av deltakerne har allerede en liten stilling i kommunen som utgangspunkt, andre blir formidlet gjennom Nav eller Karriere Agder/Lyngdal.

LEIDA +

Samarbeidet med GE Healthcare og LEIDA +-prosjektet er under oppbygning. Per 31.12.2023 er det 2 deltakere i prosjektet.

Språkpraksis/arbeidspraksis

Kommunale arbeids- og språkpraksiser for introdeltakere i tidsrommet 01.01.23 – 31.12.23 (Lengden på tiltakene er svært varierende)		
Tjenesteområde:	Språkpraksis/Arbeidspraksis	
Rådmannens stab	9	
Velferd (Sykehjem + kjøkken)	8	
Oppvekst (Lindesnes læringssenter + Frøysland/Skjebstad barnehage)	14	
Samfunnsutvikling (Renhold + Ljosland service)	4	
	35	
Statlig arbeids og språkpraksis (Det er ikke sagt noe om lengden på tiltaket)		
Rådmannens stab		
Velferd (Sykehjem/miljø og hjemmebaserte tjenester)	15	
Oppvekst (barnehage og skoler)	7	
Samfunnsutvikling	8	
	30	
Totalt	65	

Rekruttering

Rapport Webcruiter 2023

- 181 stillingsannonser (i 2022 var det 210 annonser)
- 555 stillinger (i 2022 var det 555 stillinger)
- 6 utlysninger etter tilkallingsvikarer. 121 søkere til sammen. Gjennomsnittlig 20 søkere utlysning (i 2022 var det 18 søkere per stilling)
- 7 utlysninger etter sommervikarer. 341 søkere til sammen. Ca. 48,7 søkere per stilling (i 2022 var det 363 søkere og 36,3 søkere per stilling).
- 2797 søkere totalt sett i 2023 (i 2022 var det totalt sett 2969 søkere).

Publiseringskanaler:

- Webcruiter jobbportal
- Hjemmesiden til Lindesnes kommune
- Arbeidsplassen.no (NAV)
- Facebooksiden til Lindesnes kommune
- LinkedIn siden til Lindesnes kommune
- Lindesnes avis – henvisningsannonse
- Stillingskarusellen. Digital annonse i Agderposten, Fædrelandsvennen, Grimstad Adressetidende, Lister, Varden, Lindesnes avis, Lillesandsposten, Vennesla Tidende
- FINN
- Joptip
- Kompetansetorget til UiA (kompetansetorget.uia.no)

HVOR KOMMER SØKERNE FRA?

