

Årsberetning 2024

Gjelder virksomheten Lindesnes kommune som juridisk enhet



INNLEDNING	3
ØKONOMISK HANDLEEVNE OG FINANSIELLE MÅL	4
INTERN KONTROLL OG INFORMASJONSSIKKERHET	8
INTERNKONTROLL	8
INFORMASJONSSIKKERHET OG PERSONVERN	12
ETISKE RETNINGSLINJER	13
ØKONOMI	14
REGNSKAPSRESULTATET 2024 – SAMMENDRAG	14
BUDSJETTAVVIK DRIFTSREGNSKAPET	16
BUDSJETTAVVIK INVESTERINGSREGNSKAPET 2024	18
MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON.....	20
MEDARBEIDERE 2024	20
LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD	21
LÆRLINGER, SPRÅKPRAKSIS OG ARBEIDSPRAKSIS.....	26
REKRUTTERING.....	28
HMS- HELSE, MILJØ OG SIKKERHET	29
NÆRVÆR OG SYKEFRAVÆR	32

Innledning

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

Om dokumentet

Årsberetningen som leveres for 2024 har til hensikt å samle lovpålagt informasjon som skal avgis sammen med regnskapet. For en fullstendig årsrapport for 2024 vises til kommunens hjemmesider for webutgave av årsrapport.

Lindesnes kommune deltar i flere interkommunale samarbeid og selskaper som har egne regnskap. Dette gjelder bl.a. Brannvesenet Sør IKS, Maren AS, Sørlandet kommunerevisjon IKS, Agder Sekretariat (sekretær for kontrollutvalg) og 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.

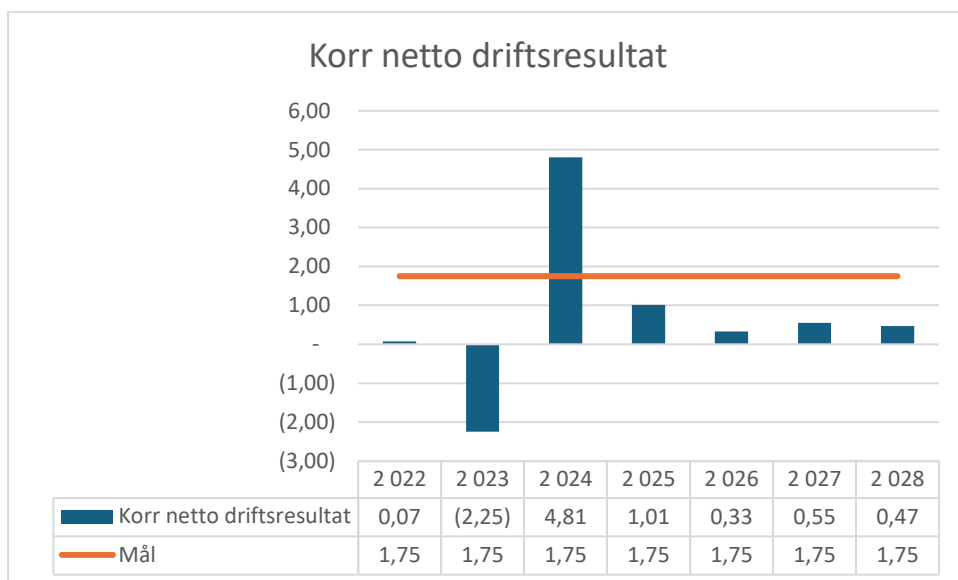
Det skal likevel ikke leveres egen årsberetning til konsolidert regnskap. Årsberetningen vil derfor omfatte nøkkeltall og resultater både for kommunekassen (Lindesnes kommune) isolert sett og for konsolidert regnskap. Redegjørelse for budsjettavvik omfatter kun kommunekassen.

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.

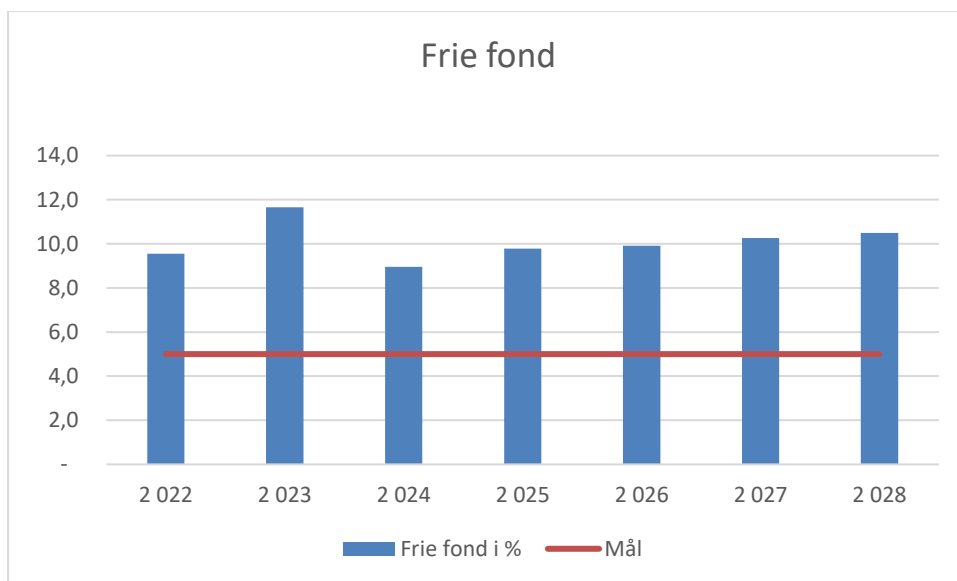
Tabellen under viser vedtatte finansielle måltall for Lindesnes kommune, og faktisk oppnådd mål i 2024 samt budsjetterte måltall for de neste 4 årene.



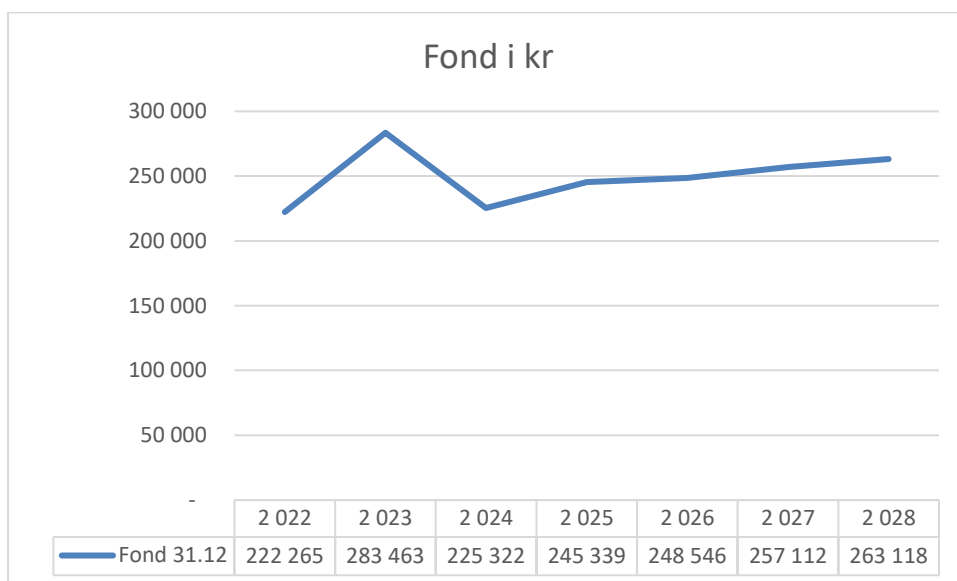
Alle tall er uten premieavvik, det vil si korrigert netto driftsresultat. Netto driftsresultat var 0,07 % i 2022, og minus 2,25 % i 2023. I 2024 er netto driftsresultat 4,81 % i pluss. Fra 2025 er det under måltallet på 1,75 % med 1,01 % og ca 0,5 % i årene 2026 til og med 2028. I kr utgjør korrigert netto driftsresultat 120,9 mill kr i 2024. I slutten av handlingsplanperioden er netto driftsresultat positiv, men fortsatt langt under målet på 1,75 %. Netto driftsresultat inklusiv premieavvik for 2024 utgjør 27,4 mill kr (underskudd) og - 2,6 %.

Det er ikke bærekraftig å fortsette med negative netto driftsresultat, eller med tilnærmet null resultat. Resultatet ble positivt i 2024 pga store ekstrainntekter i form av utbytte og rammetilskudd/skatt som kom inn på slutten av året. 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 færre i yrkesaktiv alder og reduksjon i barnetall. 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. Slik den økonomiske situasjonen er i dag, og de neste 4 årene, vil det ikke være mulig å egenfinansiere investeringer med 30 prosent.

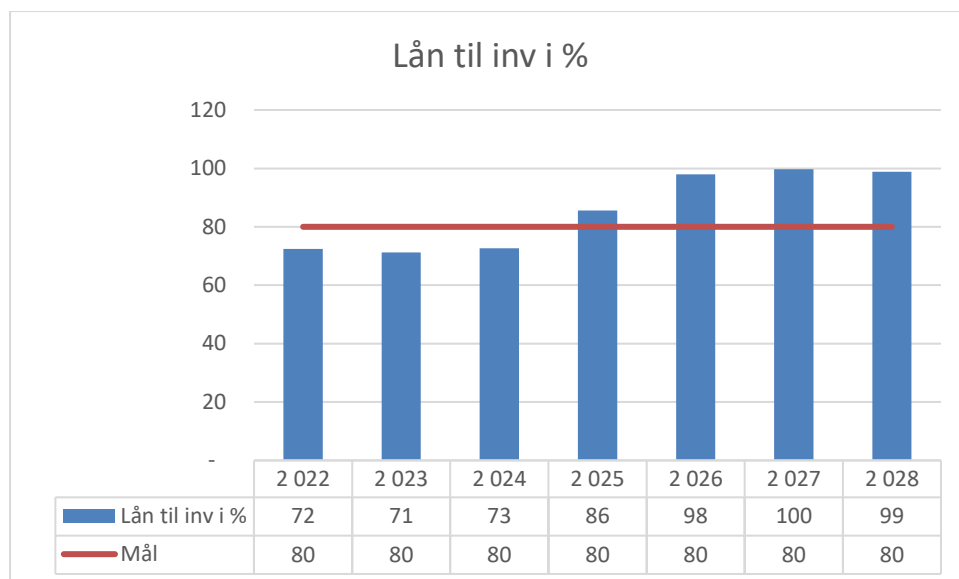
For å ha stabil tjenesteproduksjon selv om uforutsette hendelser skjer, er vi avhengig av å ha en reserve i form av frie fond. Nasjonalt anbefalt nivå er 10 prosent, mens Lindesnes kommune har vedtatt at frie fond minst skal utgjøre 5 prosent av driftsinntektene.



Tabellen over viser at vi er over eget og nasjonalt anbefalt mål i alle årene fra 2022 til 2028. Fondene er ikke redusert så mye som forventet i 2024 pga de store ekstra inntektene vi mottok (utbytte). Vi er oppe i 11,7 % i frie fond ved utgangen av 2023, 9 % i 2024, 9,8 % i 2025 9,9 % i 2026- og rett over 10 % i 2027 og 2028. I tabellen under kan du se utvikling i frie fond i kroner fra 2022 til 2028.



Ved utgangen av 2028 vil de frie fondene være på 263 mill kr, og 10,5 % 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 2025. Fra 2026 øker gjeldsgraden, men vi vil holde oss under 100 % hele perioden. Ved utgangen av 2024 utgjorde lånegjeld til investering 1,83 mrd kroner.

I 2024 er vi fortsatt under måltallet med 73 %, dette skyldes utsatt fremdrift på en del investeringsprosjekter og tilhørende mindre låneopptak, samt utbetalt forskudd på tilskudd til prosjekt Helsehus med over 100 mill kr.

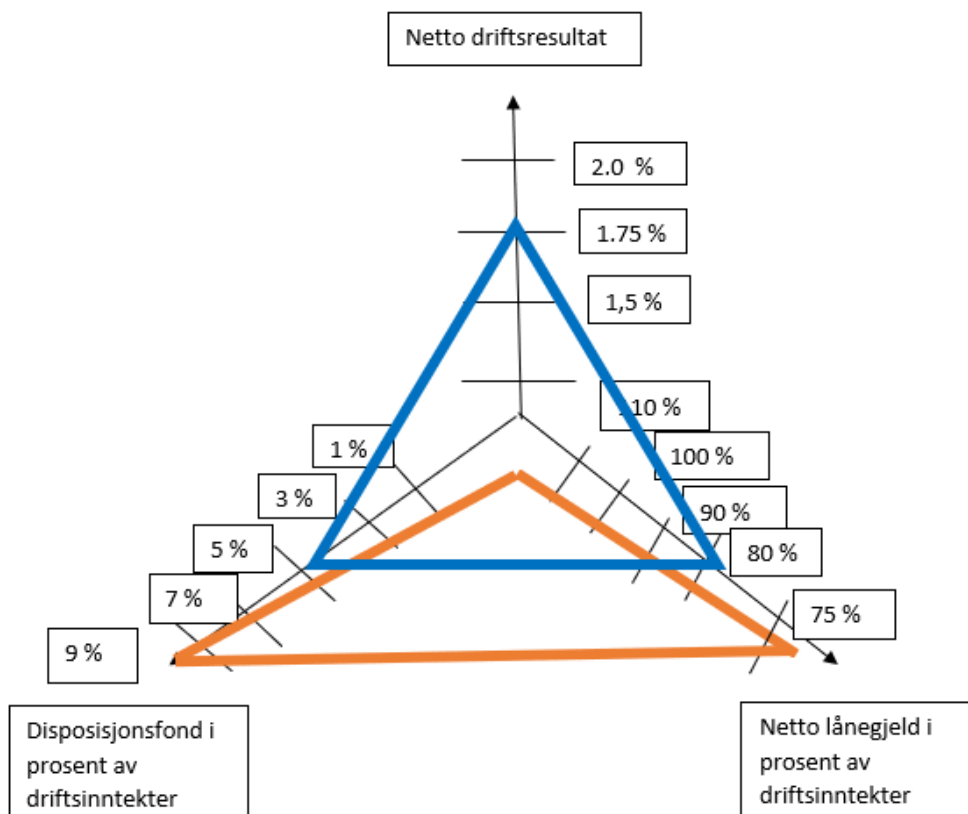
Ideelt sett, for at ikke gjeldsgraden skal øke ytterligere, bør det ikke tas opp mer i lån enn vi betaler i avdrag hvert år. Betalte avdrag i 2024 utgjorde 88,3 mill. kr, mens opprinnelig budsjettert låneopptak utgjorde 353,9 millioner kroner. Faktisk bruk av lån i 2024 utgjorde 176,9 mill kr. Vi har store investeringsprosjekt pågående, blant annet helsehuset, 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 1,1 %
- Disposisjonsfond, mål 5 %, faktisk 9 %
- Lånegjeld, mål 80 %, faktisk 73 %

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 2024 vises med de røde linjene. Disposisjonsfond og lånegjeld er over måltallet med 9 % og 73 % mens korrigert netto driftsresultat er langt under måltallet på 1,75 med minus 1,1 %. 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 vi har økonomi til å håndtere, driftsutgiftene må reduseres, 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. Rådmannens vurdering er at det ikke er vesentlige avvik på premissene for bruken av budsjettbevilgningene i 2024 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 2024.

Intern kontroll og informasjonssikkerhet

Internkontroll

Lindesnes kommune har ansvar for å føre internkontroll med egen virksomhet. Hensikten 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 (**Risiko- og Sårbarhetsanalyse**), 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.

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

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 også 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, kalt «Jobbsia» hvor det deles relevant informasjon for de ansatte i kommunen.

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 2025.

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 kontroll-handlinger og dokumentasjonskrav skal vurderes og fastsettes her.

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

Det er ikke spesifikke krav til 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.

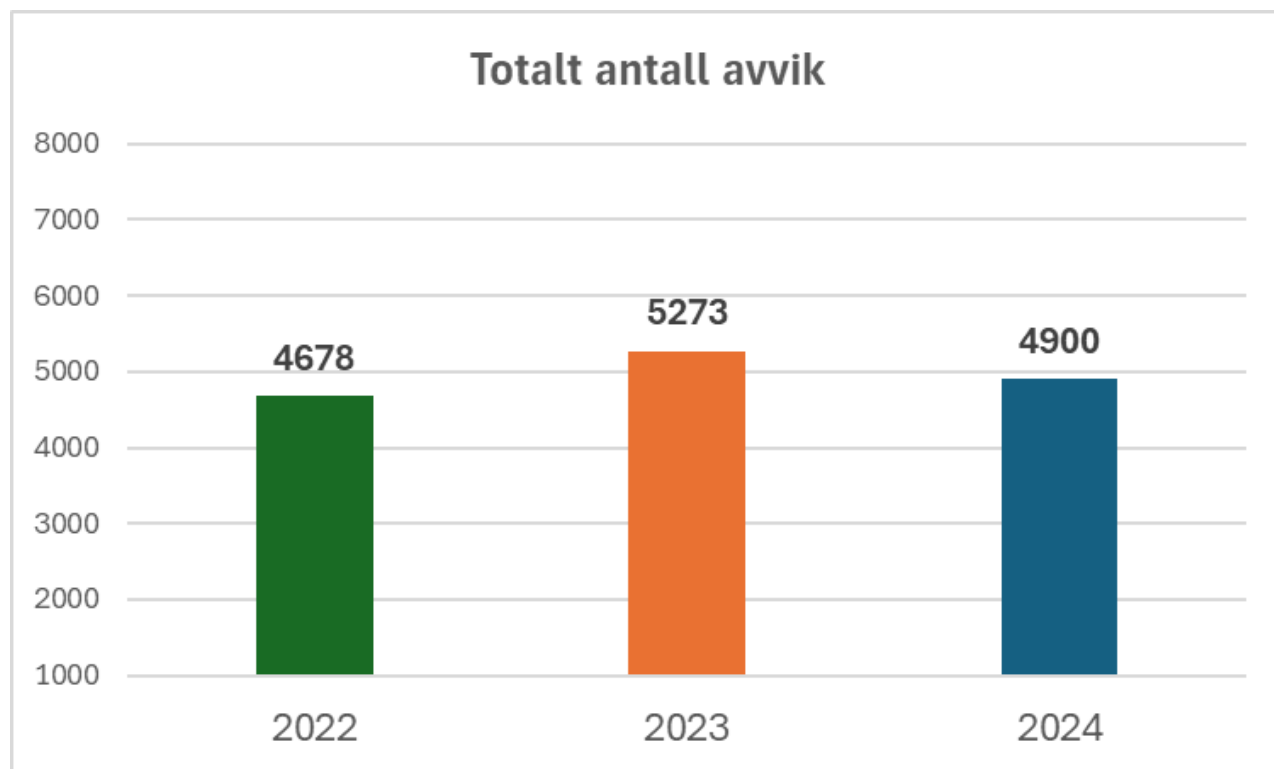
I kvalitetssystemet er det lagt opp til årlig evaluering av gjeldende reglementer, prosedyrer og dokumenter. Noen av disse kan det være nødvendig å endre oftere, siden disse dokumentene skal gjenspeile virkeligheten og krav fastsatt i lover og forskrifter. Det betyr at ansvaret for evalueringer ligger 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.

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.*

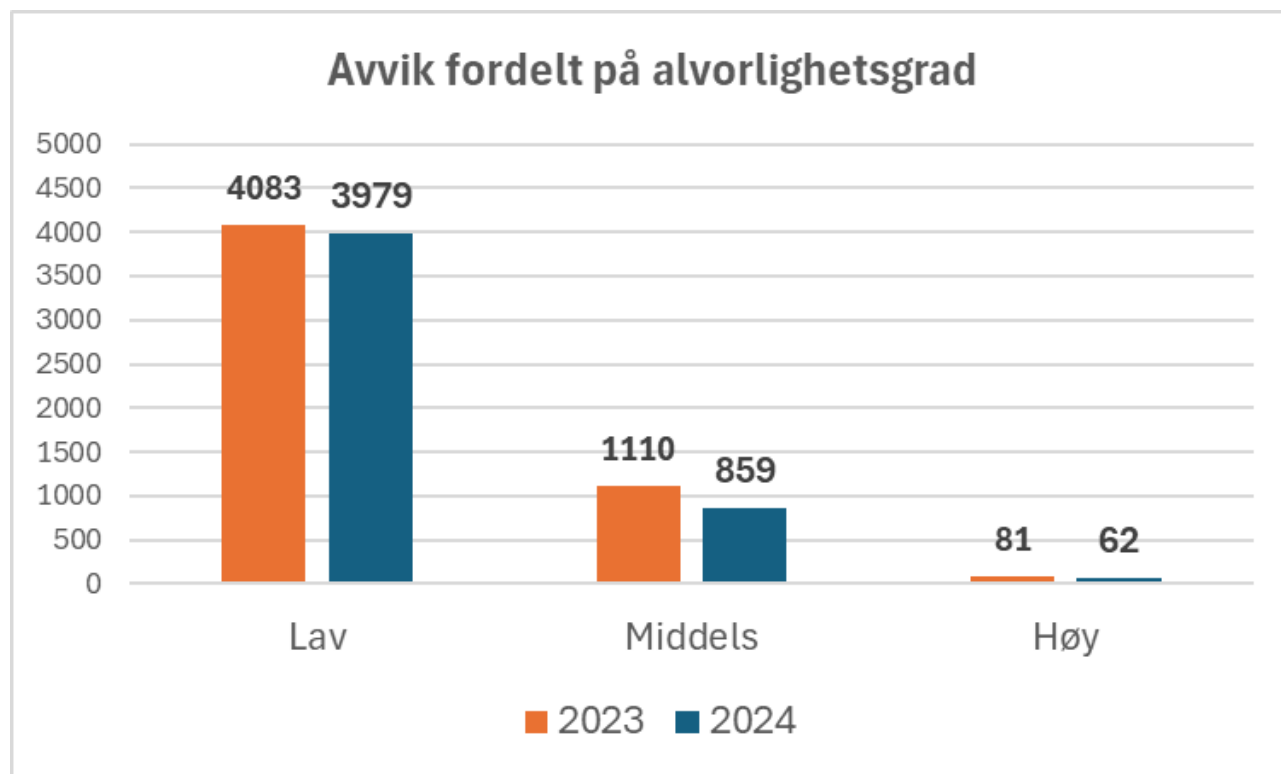
Bruk av avviksmeldinger er et viktig verktøy i kommunens forbedringsarbeid.

I 2024 ble det innrapportert til sammen 4900 avvik i kvalitetssystemet, mot 5273 i 2023, dette gir en nedgang på 373 fra 2023 som vist i stolpediagrammet under;

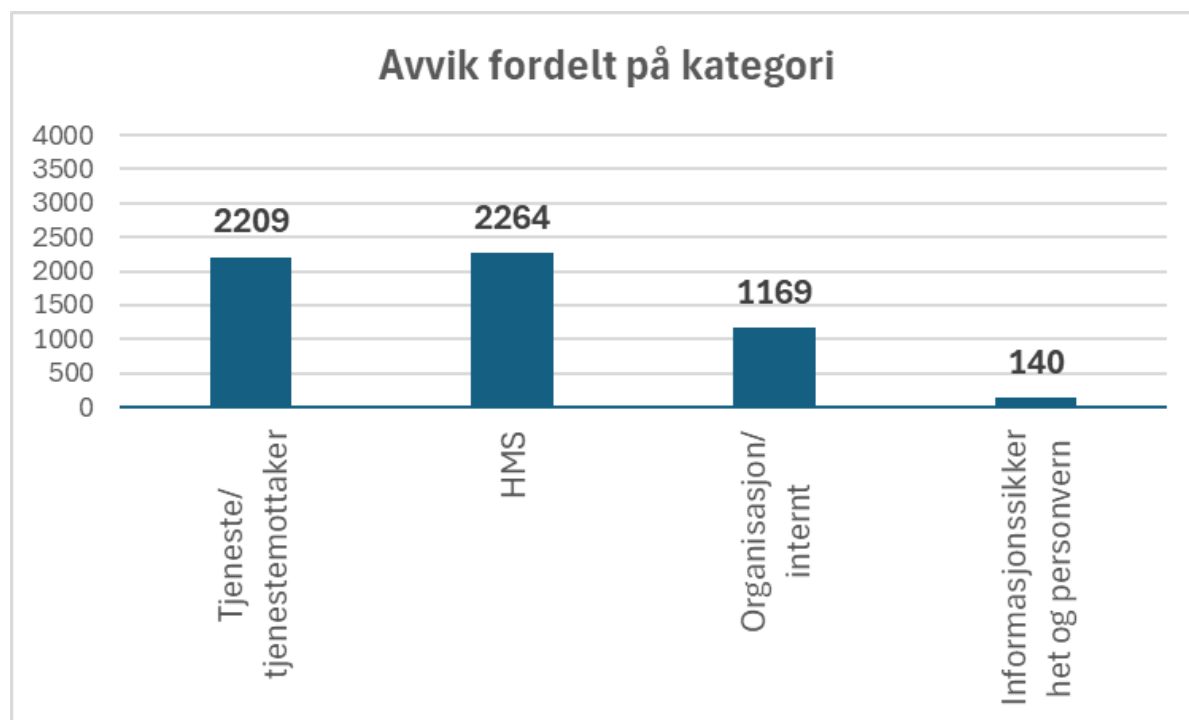


Diagrammet under viser meldte avvik i 2023 og 2024 fordelt på alvorlighetsgrad. I 2024 ble det meldt inn 3979 avvik med lav alvorlighetsgrad, 859 med middels og 62 med høy alvorlighetsgrad.

Til sammenligning ble det meldt inn henholdsvis 4083, 1110 og 81 avvik på de tre alvorlighetsgradene i 2023.



I diagrammet under ser man de ulike kategorier av avvik som er meldt i 2024. Det er 2209 rapporterte avvik innenfor tjeneste/tjenestemottaker, 2264 innen HMS, 1169 gjelder organisasjon/internt og 140 avvik er rapportert innenfor kategorien informasjonssikkerhet og personvern.



Det å melde avvik er en måte å sikre dokumentasjon på de utfordringene som kommunen har og gi mulighet for systematiske 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 i tillegg til fokus på å melde avvik med riktig alvorlighetsgrad dette gjelder både for de ansatte og for ledere som behandler avvik.

Informasjonssikkerhet og personvern

Informasjonssikkerhet er å beskytte informasjon mot uautorisert tilgang, bruk, endringer, tap eller ødeleggelse. Det sikrer integritet, konfidensialitet og tilgjengelighet av data, noe som er avgjørende for å opprettholde tillit og effektiv drift i en kommune. For Lindesnes kommune innebærer dette å beskytte personopplysninger, sikre kritiske infrastrukturer og opprettholde kontinuitet i tjenesteleveranser.

Tiltak og hendelser

I Lindesnes kommune jobbes det med en helhetlig tilnærming til sikkerhet, inkludert kartlegging av verdier og trusler, som er i samsvar med kommunens risiko-vurderingsprosesser. Det er fortsatt fokus på styrket informasjonssikkerhet gjennom strukturert tilgangstyring, opplæring, implementering av autentiseringsløsninger, og samarbeid i nettverk for å dele kompetanse og erfaringer.

Kommunen har et nettverk med 9 representanter fra ulike kommunale tjenesteområder samarbeider for å styrke personvern og informasjonssikkerhet, dele kunnskap og sikre helhetlig etterlevelse av lovverk. Nettverket er ledet av fagansvarlig for informasjonssikkerhet. I 2024 ble det avholdt 5 møter. Kommunen har også et internkommunalt personvernombud som er plassert i DDV (Det digitale Vest-Agder). Personvernet deltok i disse møtene. På samme tid er fagansvarlig informasjonssikkerhet deltaker i DDV (Det digitale Vest-Agder) sitt kompetansenettverk (KNV) i informasjonssikkerhet. Dette nettverket består av en representant fra hver av DDV-kommunene. Det ble avholdt 4 møter i kompetansenettverket i 2024.

Ut over disse møtene har det vært samarbeidet med andre kompetansenettverk om saker som omhandler informasjonssikkerhet og personvern. Noen eksempler er samarbeidet med KNV Oppvekst for sikkerhetsklarering av 300 APP'er som brukers i skolene. Det har også vært samarbeid med KNV Sak og Arkiv om vurdering av varighet for publisering av dokumenter på postlister. Samt at det har vært samarbeid om personvernkonsekvensanalyser (DPIA) for blant annet nytt barnevernssystem og nytt ERP system.

Det ble gjennomført ledelsens gjennomgang på våren 2024. Og ledelsens gjennomgang i tjenesteområdene fortløpende etter dette, ut året. For å øke bevisstheten rundt informasjonssikkerhet og personvern har det blitt holdt flere kurs og presentasjoner ute hos avdelingene. En gang i måneden ble det også sendt epost til alle ansatte med korte opplærings økter, for å styrke kompetansen om informasjonssikkerhet og personvern.

Avvik

I løpet av 2024 registrerte Lindesnes kommune 140 avvik relatert til informasjonssikkerhet og personvern. Av disse ble 2 avvik rapportert til Datatilsynet. Dette representerer en reduksjon fra

2023, hvor 8 avvik ble rapportert til Datatilsynet. Nedgangen kan skyldes forbedrede sikkerhetsprosedyrer og økt oppmerksomhet rundt personvern. Kommunen har aktivt arbeidet med å evaluere og forbedre prosessene for å sikre rask avvikshåndtering og læring fra avvik.

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 2024 – sammendrag

Lindesnes kommune fikk et negativt netto driftsresultat på 28,6 mill. kr, hvorav Lindesnes havn KF bidro negativt med 1,3 mill. kr og kommunekassen (kommuneregnskapet) med 27,3 mill. kr. Korrigeret for endring bundne driftsfond på 5,0 mill. kr og premieavvik på 148,4 mill. kr, blir konsolidert netto driftsresultat positivt med 114,7 mill. kr, tilsvarende minus 4,5 pst av driftsinntektene. For kommunekassen er korrigeret netto driftsresultat 120,9 mill. kr, tilsvarende 4,8 pst av driftsinntektene. «Overskudd» integreringstilskudd flyktninger inngår i resultatberegningene med 26,8 mill. kr for regnskapsåret 2024.

For konsolidert regnskap var driftsinntektene 2 526 mill. kr, driftsutgifter uten avskrivninger 2 529 mill. kr. Brutto driftsresultat uten avskrivninger 2,8 mill. kr, tilsvarende 4,41 pst. Netto finansresultat ble negativt med 25,8 mill. kr, tilsvarende minus 1,02 pst av brutto driftsinntekter. Det ukorrigeret netto driftsresultatet på 28,6 mill. kr, utgjør 1,1 pst for konsolidert årsregnskap.

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

Hovedtall budsjettavvik 2024:

- + 13,7 mill. kr sentrale inntekter
- + 29,8 mill. kr tjenesteområdene og felles
- + 66,3 mill. kr finans
- - 109,9 mill. kr disponeringer netto driftsresultat

Budsjettavvikene summerer seg til regnskapsmessig resultat på tilnærmet 0.

Når det gjelder tjenesteområdene, så er det korrigeret sum bevilgninger som har mindreforbruk i forhold til budsjett. Dvs bruk og avsetning av bundne fond er inkludert i tallene, i tillegg til avsetning til integreringsfond på over 26 mill. kr.

Tjenesteområdene har et ukorrigeret netto resultat fordelt slik:

- Rådmannens stab, mindreforbruk 5,3 mill. kr
- Samfunnsutvikling, merforbruk 1,2 mill. kr
- Velferd, merforbruk 20,5 mill. kr
- Oppvekst, mindreforbruk 2,3 mill. kr
- Totalt 14,3 mill. kr

Netto lånegjeld konsolidert regnskap utgjorde 1,82 mrd. kr pr. 31.12. Dette tilsvarer 72,4 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 2024 var 1,043 mill. kr av ordinær lånegjeld bundet opp til fastrente. Gjennomsnittlig rentekostnad var 4,3 %.

Arbeidskapitalen er redusert fra 553 mill. kr fra forrige årsskifte til 510,7 mill. kr ved utgangen av 2024. Balanseførte premieavvik 31.12. på 26,8 mill. kr inngår ikke i begrepet «Arbeidskapital», ettersom posten ikke har likviditetseffekt. Kommunekassens disposisjonsfond var 225,3 mill. kr ved utgangen av 2024, tilsvarende 9 pst av brutto driftsinntekter. Disposisjonsfondet er redusert med 58

mill.kr ved regnskapsavslutningen 2024. Balanseført premieavvik for kommunekassen utgjør som nevnt 26,8 mill. kr, disse skal utgiftsføres i 2024.

Budsjettavvik driftsregnskapet

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

Totaloversikt økonomi	Regnskap 2023	Oppr bud	Rev bud	Regnskap 2024	Avvik i kr	Avvik i %
<i>Beløp i 1000</i>						
Sentrale inntekter	- 1 787 273	- 1 841 080	- 1 829 880	- 1 844 012	14 132	0,8
Sentrale utgifter	- 28 135	47 000	99 286	82 886	16 400	16,5
Netto finans	- 692	63 592	50 591	- 14 599	65 190	128,9
Avsetning og årsoppgjørdisp	53 242	- 15 381	- 144 655	- 68 189	- 76 466	- 52,9
Til disposisjon	- 1 762 858	- 1 745 869	- 1 824 658	- 1 843 914	19 256	1,1
Rådmannens stab	163 155	171 114	181 695	176 425	5 270	2,9
Samfunnsutvikling	220 105	197 490	207 784	208 962	- 1 178	- 0,6
Velferd	711 191	675 407	713 573	734 106	- 20 533	- 2,9
Oppvekst	668 326	701 858	721 606	719 339	2 267	0,3
Pensjon, lønnsreserve	31	-	-	4 997	- 4 997	-
Felles og finansiering	50	-	-	85	- 85	-
Sum disponering	1 762 858	1 745 869	1 824 658	1 843 914	- 19 256	- 1,1
Merforbruk/mindreforbruk +	0	0	0	0	0	0

Sentrale inntekter har et positivt avvik på 14,1 mill. kr, og består i hovedsak av ekstra rammetilskudd (inntektsutjevning) etter nysaldering i Statsbudsjett i november 2024.

Sentrale utgifter har et positivt avvik på 16,1 mill. kr knyttet til pensjon og premieavvik.

Finansresultatet ble hele 65,2 mill kr bedre enn budsjett. Årsak til budsjettavik er mer renteinntekter på bankinnskudd på 16,6 mill kr, ekstraordinært utbytte 44,5 mill kr fra Å energi og Kristiansand havn IKS samt bedre avkastning på langsiktig finansplassering på 5,7mill kr.

Avsetning og årsoppgjørdisposisjoner har et avvik i forhold til budsjett på 76,4 mill kr. Hovedårsak til avvik er mindre bruk av disposisjonsfond på 76,2 mill kr.

Tjenesteområdene har totalt sett et merforbruk i forhold til budsjett på 14,2 mill kr

Rådmannens stab, mindreforbruk 5,3 mill kr

- Merforbruk på 0,8 mill kr møtegodtgjørelse/tapt arbeidsfortjeneste politikere
- Mindreforbruk på lønn 3,0 mill kr på grunn av sykemeldte uten inntak av vikar og ledige stillinger gjennom året
- Mindreforbruk på 1,3 mill kr i hovedsak knyttet til utbetalt overskudd fra DDV fra 2023

Samfunnsutvikling, merforbruk 1,2 mill kr

- Teknisk drift endte med et merforbruk i forhold til budsjett på totalt 1,6 mill kr
 - Ekstraordinære utgifter til vintervedlikehold
 - Økte utgifter til strøm på bygg

- Økte utgifter til juridisk bistand, forsikring, festeavtaler og bredbåndsprosjekter
- Kultur og idrett har et merforbruk på 1,2 mill kr, i hovedsak knyttet til lavere inntekter enn forventet på kino og arrangement i Buen.
- Teknisk forvaltning har et mindreforbruk på 1,6 mill kr, som skyldes mindre utgifter til lønn pga ubesatte stillinger og sykefravær uten inntak av vikar- i tillegg til høyere inntekter enn budsjettert

Velferd, merforbruk 20,5 mill kr

Avvikene i Velferd skyldes i hovedsak følgende:

- Økte kostnader til BPA (brukerstyrt personlig assistent) 3,5 mill kr
- Merkostnader legevikarer 4,5 mill kr
- Mindre tilskudd ressurskrevende tj 13,3 mill kr
- Bemannings og rekrutteringsutfordringer, spesielt ansatte med høyskole som vernepleier og sykepleier- dette medfører økt overtid og forskyvning av arbeidstid
- Prisstigning på matvarer, forbruksmateriell og lignende
- Mindreforbruk på enhetene Forvaltning og utvikling, Nav og Rehabilitering og mestring:
 - Ledige stillinger og fravær uten inntak av vikar
 - Mindre utgifter til sosialhjelp og kvalifiseringsprogrammet

Oppvekst, mindreforbruk 2,3 mill kr

- Barnehage 7,9 mill kr i mindreforbruk pga lavere tilskudd private barnehager på 4,75 mill og innsparing lønn 2,5 mill
- Mindreforbruk i Familens hus på 1,7 mill kr pga mindre kjøp fra Staten og mindre sosialhjelp (barnevern) og pga ledige stillinger- særlig helsesykepleiere (utfordring med rekruttering)
- Fellesutgifter oppvekst har merforbruk på 1,7 mill kr som skyldes rest innsparingskrav SIU ikke er realisert og merforbruk på lisenser/felles avtaler
- Skolene har totalt 5,7 mill kr i merforbruk, som i hovedsak skyldes økte utgifter til elever med behov for alternativ opplæringsarena eller særlig tilretteleggingsbehov

Budsjettavvik Investeringsregnskapet 2024

Investeringsbudsjett for 2024 ble i starten av året justert opp med 85,3 mill kr administrativt, etter gjeldende fullmakt i økonomireglementet. Endringen var i sin helhet en teknisk justering av prosjekter fra 2023 til 2024, etter gjennomført årsoppgjør. Denne endringen på 85,3 mill kr er ikke vedtatt av Kommunestyret, men tallene fremkommer i Rev budsjett kolonne for 2024.

	Regnskap 2024	Rev. budsjett 2024	Budsjett avvik	Oppr. budsjett 2024	Regnskap 2023	Lindesnes havn KF 2024
Investeringer i varige driftsmidler	405 570 310	438 771 768	33 201 458	455 196 780	141 806 957	300 000
Tilskudd til andres investeringer	3 499 057	1 400 000	-2 099 057	1 400 000	847 484	
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	24 439 566	24 174 000	-265 566	5 000 000	13 388 140	4 604
Utlån av egne midler	0	0	0	0	0	
Avdrag på lån	0	0	0	0	0	
Sum investeringsutgifter	433 508 933	464 345 768	30 836 835	461 596 780	156 042 581	304 604
Kompensasjon for merverdiavgift	-61 982 135	-71 454 858	-9 472 723	-78 953 956	-15 822 832	
Tilskudd fra andre	-161 743 113	-131 743 036	30 000 077	-21 267 000	-37 535 177	
Salg av varige driftsmidler	-7 135 936	0	7 135 936	0	-7 686 707	-135 500
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0	0	
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0	0	
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0	-655 000	
Bruk av lån	-176 877 748	-233 873 874	-56 996 125	-353 875 824	-78 901 564	
Sum investeringsinntekter	-407 738 933	-437 071 768	-29 332 835	-454 096 780	-140 601 280	-135 500
Videreutlån	77 496 616	80 000 000	2 503 384	80 000 000	76 779 795	
Bruk av lån til videreutlån	-77 496 616	-80 000 000	-2 503 384	-80 000 000	-76 779 795	
Avdrag på lån til videreutlån	40 552 139	30 000 000	-10 552 139	30 000 000	35 535 470	
Mottatte avdrag på videreutlån	-40 711 159	-30 000 000	10 711 159	-30 000 000	-40 558 273	
Netto utgifter videreutlån	-159 020	0	159 020	0	-5 022 803	
Overføring fra drift	-25 770 000	-25 774 000	-4 000	-5 000 000	-8 388 140	-169 104
Avsetninger til bundne investeringsfond	34 285 286	0	-34 285 286	0	34 126 266	
Bruk av bundne investeringsfond	-34 126 266	-1 500 000	32 626 266	-2 500 000	-36 156 624	
Avsetninger til ubundet investeringsfond	0	0	0	0	0	
Bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0	0	
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0	0	
Sum overføring fra drift og netto avsetnin	-25 610 980	-27 274 000	-1 663 020	-7 500 000	-10 418 497	-169 104
Fremført til inndekning i senere år (udekk	0	0	0	0	0	0

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

Det er gjennomført anskaffelser i varige driftsmidler på totalt 405,6 mill. kr av vedtatt sum 438,8 mill.kr. Øverste linje *Investeringer i varige driftsmidler* fordeler seg på flere 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 33,2 mill. kr tilsvarer 7,5 pst av justert budsjett 2024.

Ved utgangen av 2024 har vi 135,5 mill.kr som ubrukte lånemidler mot 124 mill.kr ved forrige årsskifte. Administrasjonen har løpende vurdert realistisk framdrift, for å tilpasse netto låneopptak og refinansieringer 2024. 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 33,2 mill. kr er sammensatt av prosjekter med både forsinket fremdrift, regnskapstekniske avvik og i enkelte tilfeller udekket merforbruk. Skipsbyggergata prosjektet er det prosjektet med størst merforbruk på 2,1 mill. kr, her vil merforbruket trekkes i budsjettrammen for 2025.

Prosjekter i kategorien forsinket framdrift utgjør 47,7 mill. kr. De største avvikene gjelder VA (vann- og avløp prosjekter) med 5,4 mill kr, Utskifting utstyr Buen 4,3 mill, Helsehus 16,1 mill kr, Solhøgda avlastning 3,8 mill kr, IKT skolene 1,9 mill kr. Avvikene inngår samlet i budsjettavvik på 33,2 mill kr.

Prosjekter med faktisk merforbruk er Boliger 0,4 mill, lekeplasser 0,3 mill, Hestehaven flomforebyggung 0,4 mill, grunnkjøp Spiggeren 0,5 mill kr.

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

Medarbeidere og organisasjon

Medarbeidere 2024

Antall ansatte/årsverk fordelt på tjenesteområdene

Antall årsverk og stillinger 2024	Årsverk	Ant ansatte
Rådmannens stab	72,6	88
Samfunnsutvikling	203,8	253
Velferd	775,2	1030
Oppvekst	652,2	828
Sum	1703,9	2199

Kilde: Framsikt

Kommentarer:

- Antall årsverk er på samme nivå som i 2023, da var det 1704,9 årsverk.

Gjennomsnittlig månedslønn (grunnlønn) fordelt mellom kjønn, og fordelt på lønnskategorier:

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall årsverk kvinner	Antall årsverk menn	Måned grunnlønn kvinner	Måned grunnlønn menn	Forskjell lønn kvinner og menn	Prosentvis forskjell
Alle	Alle lønns kategorier	1 390	328	49 136	52 483	-3 348	-6,8 %
3	Alle i kapittel 3	89	34	66 435	71 275	-4 840	-7,3 %
	Ledere kap. 3.4.1	2	2	94 167	100 583	-6 417	-6,8 %
	Ledere kap. 3.4.2	17	11	78 191	77 538	653	0,8 %
	Ledere kap. 3.4.3	70	21	62 774	65 202	-2 428	-3,9 %
4	Alle i kapittel 4	1 239	260	47 342	47 859	-517	-1,1 %
	Utdanningsstillinger	1		38 058		38 058	i/a
	Ledere kap. 4	7	14	57 276	49 862	7 414	12,9 %
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	120	36	37 109	35 793	1 317	3,5 %
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	437	71	42 483	42 271	212	0,5 %
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	31	8	44 951	46 133	-1 183	-2,6 %
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H utdanning	350	40	50 224	49 569	655	1,3 %
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H utdanning	137	28	53 141	53 281	-140	-0,3 %
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H utdanning	103	40	57 417	57 205	211	0,4 %
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	28	9	54 743	55 339	-596	-1,1 %
	Lektor med tilleggsutdanning	25	12	59 750	60 406	-656	-1,1 %
5	Alle i kapittel 5	62	34	60 170	69 148	-8 979	-14,9 %
	Ledere	3	5	66 583	73 617	-7 033	-10,6 %
	Andre	49	28	63 605	69 165	-5 560	-8,7 %
	Utdanningsstillinger	11	1	42 490	37 619	4 871	11,5 %

Kommentarer:

Hovedtariffavtalen definere lønn i de ulike kapitlene.

- Kapittel 3 - består av ledere
- Kapittel 4 - de fleste kommuneansatte blir definerte i kapittel 4
- Kapittel 5 - består av akademikere, eksempelvis leger, ingeniører, psykologer, jordmødre o.l.

Tallen over er hentet ut i fra PAI registeret, og 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.

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. 1.12.2022, 1.12.2023 og 1.12.2024.

Årstall	2022		2023		2024	
Justert for	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	94,8	92,9	94,2	92,3	95,5	93,6
Alder	94,8	92,9	94,2	92,3	95,5	93,6
Stillingsgruppe	99,9	99,5	99,0	98,6	99,9	99,5
Stillingskode	98,9	99,5	98,5	99,2	98,7	99,2
Utdanning	98,1	96,8	97,9	96,8	98,3	97,3

Tallene i tabellen over, 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 2022, 2023 og 2024 er det en utvikling til tilnærmet likeverdig lønn for kjønnene, med små endringer fra år til år. 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.

	Antall		Andel (i prosent)	
Sektor	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I ALT	1 819	405	82	18
Sentraladministrasjonen	168	49	77	23
Oppvekst	618	142	81	19
Skoleadministrasjon	5	2	71	29
PP-tjeneste	20	1	95	5
Grunnskole	336	112	75	25
Barnehager	156	3	98	2
<u>Fritidshj/skolefritidsordn</u>	20	7	74	26
Øvrig oppvekst	81	17	83	17
Helse/sosial	992	134	88	12
Administrasjon	12	1	92	8
Alm helsevern	135	22	86	14
Somatiske sykehjem	215	13	94	6
PU	63	16	80	20
Hjemmehjelp/-sykepleie	469	59	89	11
Sosialhjelp	59	16	79	21
Andre virksomheter	39	7	85	15
Kultur	11	11	50	50
Teknisk sektor	29	61	32	68
Ymse	1	4	20	80
Uoppgitt	0	4	0	100

Pr. 1.12.2024 basert på PAI-registeret. Tabellen inneholder bare hovedstillinger.

Som tabellen over viser, så er en stor overvekt av kvinner som jobber i kommunen, 82% er kvinner. Innen området Velferd (helse/sosial) er det størst forskjell hvor andelen er 88 % kvinner, andelen menn er økt med 2 % fra i fjor fra 10 til 12 %. Innen området Oppvekst er det uendret fra i fjor med 81 % kvinner og 19% menn, mens barnehage skiller seg ut og har kun 2 % mannlige medarbeidere.

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

Sektor	Heltid/ deltid	Stillinger		Gjennomsnittlig størrelse på stilling	Ansatte		Ansatte	Årsverk
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt		
Alle	Alle	2614		66%		76%	2269	1718
	Deltid	1666	64%	46%	55%	56%	1252	700
	Heltid	948	36%	100%	45%	100%	1017	1018
Administrasjon	Alle	91		78%		83%	85	71
	Deltid	35	38%	42%	31%	45%	26	12
	Heltid	56	62%	100%	69%	100%	59	59
Undervisning	Alle	803		64%		79%	657	517
	Deltid	485	60%	41%	47%	54%	307	167
	Heltid	318	40%	100%	53%	100%	350	350
Barnehager	Alle	192		72%		76%	182	138
	Deltid	104	54%	48%	51%	52%	92	48
	Heltid	88	46%	100%	49%	100%	90	90
Helse/pleie/omsorg	Alle	747		64%		71%	672	480
	Deltid	521	70%	49%	64%	55%	432	240
	Heltid	226	30%	100%	36%	100%	240	240
Samferdsel og teknikk	Alle	113		84%		86%	111	95
	Deltid	38	34%	53%	32%	56%	36	20
	Heltid	75	66%	100%	68%	100%	75	75
Annet	Alle	668		62%		65%	641	417
	Deltid	483	72%	48%	71%	51%	455	231
	Heltid	185	28%	100%	29%	100%	186	186

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2024. Kilde: KS' PAI-register

Tabellen over viser, at i 2024 hadde kommunen en andel på 45 % som jobbet heltid, dette er det samme andel som i 2023. Lavest andel finner vi i helse/pleie/omsorg og høyest finner vi i samferdsel og teknikk. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for hele kommunen i 2023 er på 66 %, året før var den på 65 %.

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.

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt* og kjønn

	Årstall	2022		2023		2024	
Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	245	11,0	227	10,1	247	10,9
	Kvinner	198	10,7	177	9,5	189	10,2
	Menn	47	12,5	50	12,9	58	13,9
25 - 49,9%	Kvinner og menn	194	8,7	207	9,2	189	8,3
	Kvinner	164	8,8	177	9,5	159	8,6
	Menn	30	8,0	30	7,7	30	7,2
50 - 74,9%	Kvinner og menn	390	17,5	394	17,5	375	16,5
	Kvinner	357	19,2	351	18,8	341	18,4
	Menn	33	8,8	43	11,1	34	8,2
75 - 99,9%	Kvinner og menn	434	19,4	418	18,5	442	19,5
	Kvinner	391	21,1	383	20,5	396	21,4
	Menn	43	11,4	35	9,0	46	11,0
100%	Kvinner og menn	970	43,4	1 009	44,7	1 016	44,8
	Kvinner	747	40,2	779	41,7	767	41,4
	Menn	223	59,3	230	59,3	249	59,7

*) 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.

Kartleggingen ble gjort i 2023 og ny kartlegging skal gjennomføres i 2025.

Arbeidsgiver etablerte i 2023 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
Kartlegging av ufrivillig deltid	Spørreundersøkelse sendes ut høsten 2025	Enhet Organisasjon Ferdig 31.12.2025
Medarbeiderundersøkelse 10-faktor	Gjennomført februar 2024. Den viktigste biten av dette er oppfølgingen av resultatet. Alle enheter/avdelinger reviderer handlingsplanen. Neste undersøkelse januar 2026.	Enhet organisasjon 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
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, universell utforming og tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn.	Enhet organisasjon Sertifisering august 2025 Lederforum 28.02.25
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 arbeidssstedet 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 konflikthåndtering, informasjon til ansatte.	Enhet organisasjon
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 2024. Kilde: KS' PAI-register.

*) 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.

Linje	Ansattgruppe	Sum	[01]	[02]	[03]	[04]	[05]	[06]	[07]	[08]	[09]	[10]	*)
[01]	Ledere i alle kapitler	100	87,0	0	1,0	3,2	1,0	0,2	0	0,2	0,7	0	6,9
[02]	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	100	0	61,4	7,3	0,5	0	0	0	0	0	0,9	29,9
[03]	Fagarbeider og fagarbeider med fagskoleutdanning	100	0,2	0,4	81,0	0,4	0,1	0	0	0	0	0,1	12,9
[04]	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	100	0,6	0,1	0,2	84,5	1,7	0	0,2	0	0	0	12,7
[05]	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	100	1,5	0	0	0,6	83,1	2,4	1,1	0	0,5	0	10,8
[06]	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om	100	1,2	0	0	0	0,2	90,1	0,6	1,1	0,5	0	6,5
[07]	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	100	1,2	0	0	0	0	0	86,9	2,4	0	0	9,5
[08]	Lektor med tilleggsutdanning	100	0,9	0	0	0	0	0	0	89,0	0	0	10,1
[09]	Fagstillinger i kapittel 5	100	1,5	0	0	0	0,3	0	0	0	83,4	0	14,8
[10]	Utdanningsstillinger i kap 4. og kap. 5	100	0	2,3	0	15,5	0	0	0,8	0	0,8	39,5	41,1

*) 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.

Nærmere forklaring av tabellen: 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 2020-2023 på 6 %. I perioden 2020 – 2024 er det steget til 6,9 %. Det er høyest turnover i utdanningsstillinger i kap. 4 og kap. 5, i perioden 2020-2023 var turnover 40,9 %. I perioden 2020 -2024 er det steget til 41,1 %.

Forskjellen mellom kvinner og menn i uttak av foreldrepermisjon – antall dager i 2024

Kvinner hadde til sammen 11 880 dager med foreldrepermisjon i 2024, tilsammenligning hadde mennene til sammen 1 680 dager med fedrekvote (1486) og foreldrepermisjon (194 dager).

Lærlinger, språkpraksis og arbeidspraksis

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).

Oversikt lærlinger høsten 2024

- Barne og ungdomsarbeiderfaget: 16
- Helsefag: 27
- Ernæringskokk: 2
- Veidrift og veivedlikehold: 1
- Totalt: 46 stk

Utviklingsarbeid:

- Styrking av veilederrollen gjennom kurs og samlinger med fokus på psykisk helse, å veilede unge med dysleksi/adhd/andre tilretteleggingsbehov. Vi fokuserer ikke på diagnose, men på hvordan håndtere eget yrkesliv.
- Innføring av nye opplæringsbøker/læreplanmaler for å lettere kunne rekruttere nye veiledere, samt gjøre lærlingene selvstendige i dokumentasjonen av sitt opplæringsløp. Det er nye læreplanmaler i helsefag, barne- og ungdomsarbeiderfaget og ernæringskokkfaget. Disse opplæringsbøkene innfrir krav etter Fagfornyelsen 2020 med fokus på å lære å lære. Dybdelæring, verdiløft, aktiv i egen læring, kritisk tenking og tverrfaglige temaer er sentrale i opplæringsbøkene.

Rekruttering av nye lærlinger:

Vi samarbeider tett 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.

Vi har løpende inntak gjennom året, ved ledige plasser og kapasitet i organisasjonen.

To nye fag

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.

Høsten 2024 har avdelingen for Vei og grønt tatt inn en lærling i veidrifts- og veivedlikeholds-faget, samt en lærling i anleggsgartnerfaget. Det er to nye fag for Lindesnes kommune.

MFY til VOV

MFY – modulbasert fag- og yrkesopplæring – har nå blitt erstattet av ordningen VOV – videregående opplæring for voksne. Det er Mandal videregående som har ansvaret for ordningen. Det arbeides med å få til et samarbeid med velferd for deltakere i ordningen som trenger praksis for å kvalifisere seg til fagbrev. Det er i hovedsak deltakere i helsefag og renholdsoperatør i dette løpet.

Deltakere fra MFY-prosjektet i kommunens avdelinger, fullfører sin kvalifisering i løpet av høsten 2024.

Resultater

Antall avlagte fagprøver	Antall fagprøver bestått	Antall bestått meget
32	32	12

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
Sum kommunale	35

Statlig arbeids og språkpraksis

(Det er ikke sagt noe om lengden på tiltaket)

Tjenesteområde:	Språkpraksis/Arbeidspraksis
Rådmannens stab	
Velferd (Sykehjem/miljø og hjemmebaserte tjenester)	15
Oppvekst (barnehage og skoler)	7
Samfunnsutvikling	8
Sum statlige	30
Totalt	65

Rekruttering

Søkere i Lindesnes kommune

	2022	2023	2024
Antall stillingsannonser	210	181	207
Antall stillinger	555	555	581
Antall søkere totalt	2969	2797	2495
Tilkallingsvikarer - antall utlysinger		6	
Tilkallingsvikarer - antall søkere		121	
Sommervikarer - antall utlysinger		7	
Sommervikarer - antall søkere	363	341	
Sommervikarer i velferd - stillinger		ukjent	50
Sommervikarer i velferd - søkere		127	184
Sommervikarer - sykehjem	88		
Sommervikarer - hjemmetjenester	54		
Tilkallingsvikarer i velferd - søkere	148	127	174

Publiseringskanaler:

- [Webcruiter jobbportal](#)
- Hjemmesiden til Lindesnes kommune
- [Arbeidsplassen.no \(NAV\)](#)
- Facebooksiden til Lindesnes kommune
- [LinkedInsiden](#) til Lindesnes kommune
- [Stillingskarusellen](#). Digital annonse i Agderposten, Fædrelandsvennen, Grimstad Adressetidende, Lister, Varden, Lindesnes avis, [Lillesandsposten](#), Vennesla Tidende
- FINN
- Jøptip
- Kompetansetorget til UiA ([kompetansetorget.uia.no](#))

HMS- Helse, miljø og sikkerhet

HMS arbeid

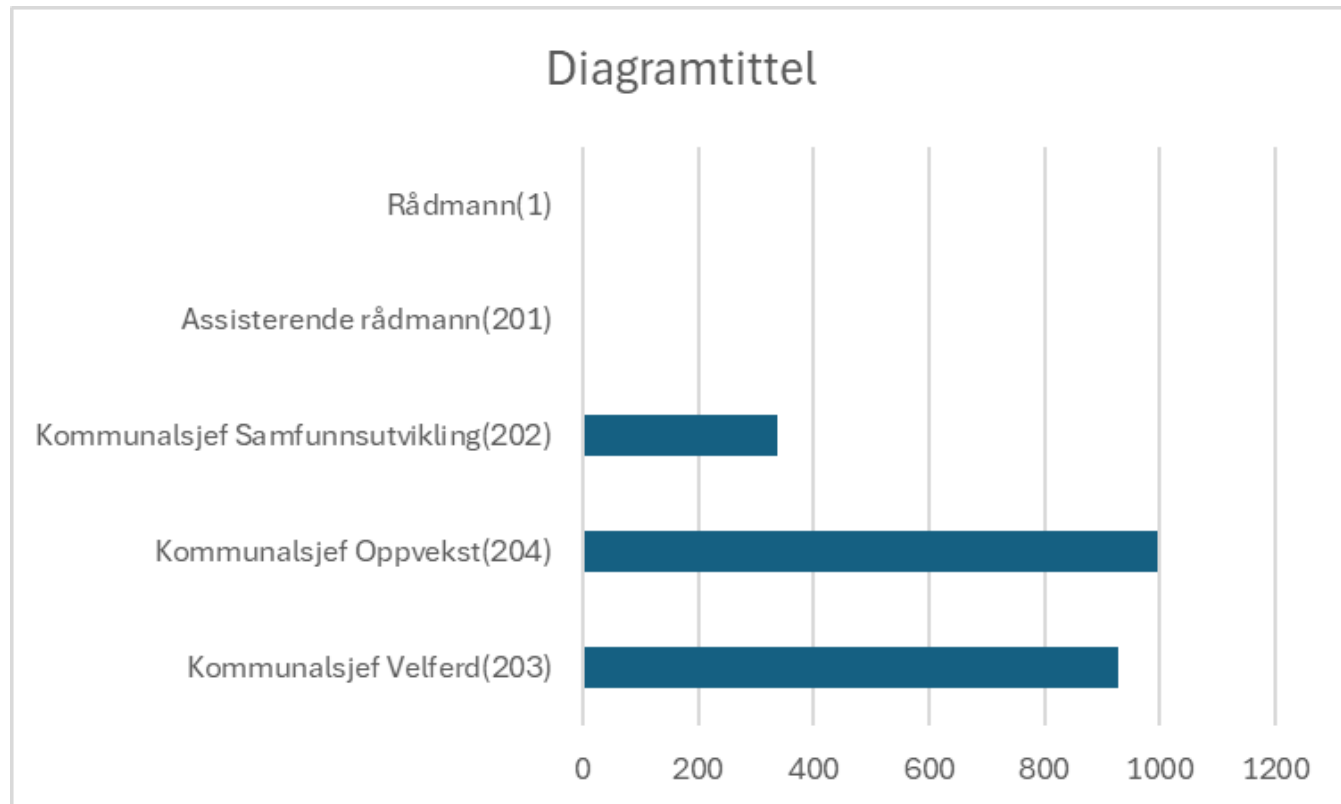
I Lindesnes kommune skal HMS-arbeidet være en naturlig del av den daglige driften. Sikkerhet og arbeidsmiljø planlegges og prioriteres på lik linje med produksjon og økonomi. HMS-arbeidet er et lederansvar, samtidig har alle arbeidstakere et ansvar for å medvirke til et godt arbeidsmiljø. Det daglige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

Lindesnes kommune har bedriftshelsetjeneste og samarbeid med Arbeidslivssenteret i NAV. Det er utarbeidet handlingsplaner for samarbeidet med bedriftshelsetjenesten overordnet og for hvert tjenesteområde.

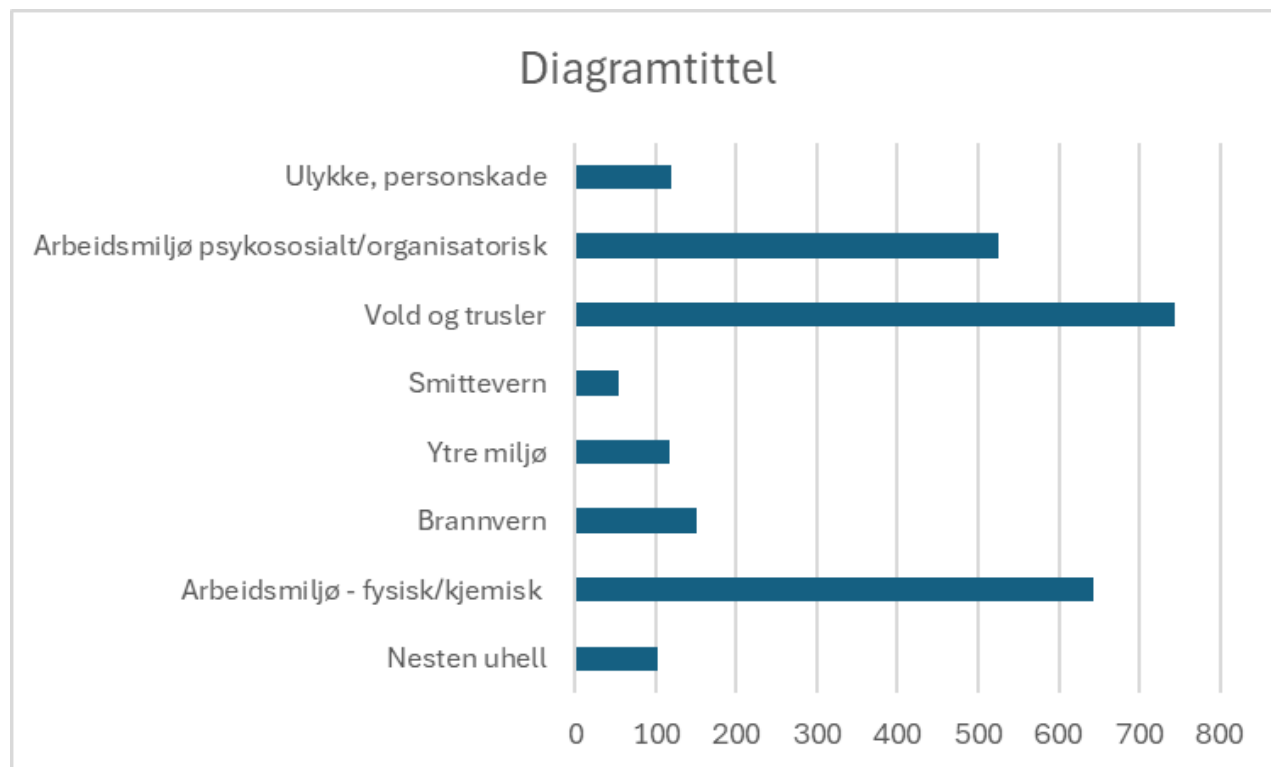
Alle verneombud og nye leder gjennomfører obligatorisk, digital opplæring i HMS. Det er utarbeidet digitalt ROS kurs for ledere og andre nøkkelpersoner som er tilgjengelig på KS-læring. I onboardingen av alle nye ledere gjennomføres det syv ulike moduler hvor av en modul tar for seg HMS som tema.

Det er utarbeidet overordnet HMS-plan og handlingsplan. Kommunen har system for risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS-analyser). Kommunen har system for avvik og varslinger.

HMS-avvik



Det er totalt meldt 2264 HMS avvik i 2024. Tabellen over viser fordelingen mellom de ulike tjenesteområdene. Tallene bak navnene på tjenesteområdene viser kun nummeret på tjenesteområdet.



Tabellen over viser fordeling av HMS avvik på ulike kategorier. Det er flest avvik i kategorien vold og trusler.

Kommunalsjef Velferd	927
Kommunalsjef Oppvekst	998
Kommunalsjef Samfunnsutvikling	336
Assisterende rådmann	2
Rådmann	1

Det er totalt meldt 2264 HMS-avvik, men i de ulike kategoriene er det 2455, men man kan melde HMS-avvik uten å velge en “underkategori”. Differansen betyr at 9 stk. av de 2264 avvikene ikke er huket av på underkategori.

Medarbeidersamtale og medarbeiderundersøkelse

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

Medarbeiderundersøkelsen 10 – faktor ble gjennomført i november 2021 og i februar 2024. Neste medarbeiderundersøkelse er planlagt januar 2026.

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.

Etter evaluering av den siste medarbeiderundersøkelsen arbeides det med å se på om det er alternativer til 10-FAKTOR.

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 2024 har arbeidsgiver innehatt lederrollen av AMU.

Det ble gjennomført fem møter i AMU i 2024. 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 2024:

- Fast orientering nærvær og avvik i hvert andre møte
- Fast orientering om hovedverneombudets oppgaver
- Fast orientering fra BHT
- Årsrapport fra hovedverneombud, BHT, varslingsekretariatet og AMU
- Opprettelse av eget verneområde for Øyslebø barneskole og ungdomsskole, Furulunden SFO og Furulunden Pluss
- Plan for livsfase, informasjon om prosessen og behandling av planen
- Inneklimarapport ved Kvisla barnehage
- Orientering om riggplan omsorgsbygg og helsehus
- Orientering rapport etter inneklimamålinger ved Furulunden skole
- Resultat av medarbeiderundersøkelsen 10-faktor
- Orientering langsiktig plan vold og trusler
- Orientering om resultater etter inneklimamåling Familiens Hus
- Innemiljø helsestasjonen Vigeland administrasjonsbygg
- Budsjett 2025 og økonomiplan
- Helsehus, prosess planløsninger 2. etasje
- Orientering om prosess matproduksjon kjøkken

Varslingsekretariatet

Varslingsekretariatet har hatt faste møter hver 14. dag, og ellers ved behov. Representantene i varslingsekretariatet har vært:

- Rune Stokke, assisterende rådmann (leder)
- Rita Pytten, hovedverneombud (HVO)
- Lena V. Wilhelmsen, organisasjons- og personalsjef
- Kommunalsjef på tjenesteområde som varslingen gjelder for

Når varslingsekretariatet har hatt behov for juridisk bistand har varslingsekretariatet brukt:

- Advokatfirma Tofte AS som er firmaet kommunen har rammeavtale med når det gjelder juridiske tjenester.
- I en sak brukt advokatfirmaet Simonsen, Vogt, Wiig pga inhabilitet i administrasjonen og hos Tofte Hald

Rutine for varsling om kritikkverdige forhold for Lindesnes kommune er tilgjengelig på kommunens hjemmeside, og i kvalitetssystemet Compilo som er tilgjengelig for alle ansatte. Rutinen ble vedtatt mai 2019 av AMU, revidert mai 2020, revidert høsten 2022. Innhold i rutinen er:

- Bakgrunn og mål
- Nærmere om interne varsler
- Behandling av den eller de det varsles om
- Avsluttede saker

Varslingsekretariatet har utarbeidet et rutineskjema som følges hver gang det kommer en varsling.

Antall saker til varslingsekretariatet

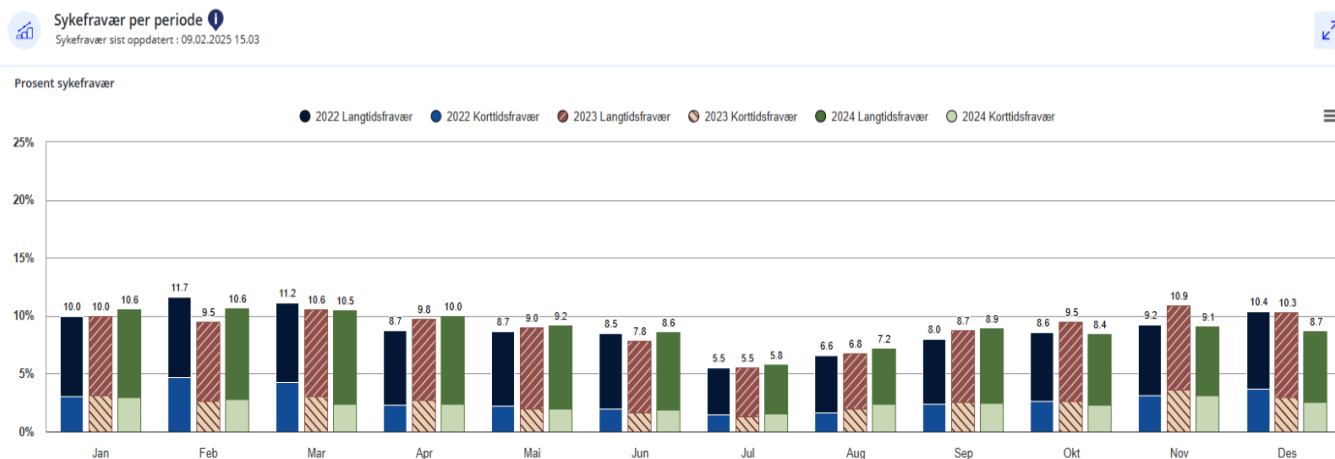
Årstall	Innbyggermeldinger som ikke er varsling*	Varsling fra innbygger	Varsling fra ansatte	Sum antall saker
2020	5	7	1	13
2021	12	2	1	15
2022	11	3 innbyggere 1 leverandør	6 (3 av disse er avklart er avvik i avvikssystemet og ikke varsling)	21
2023	12	16	8	36
2024	4	8	5	17

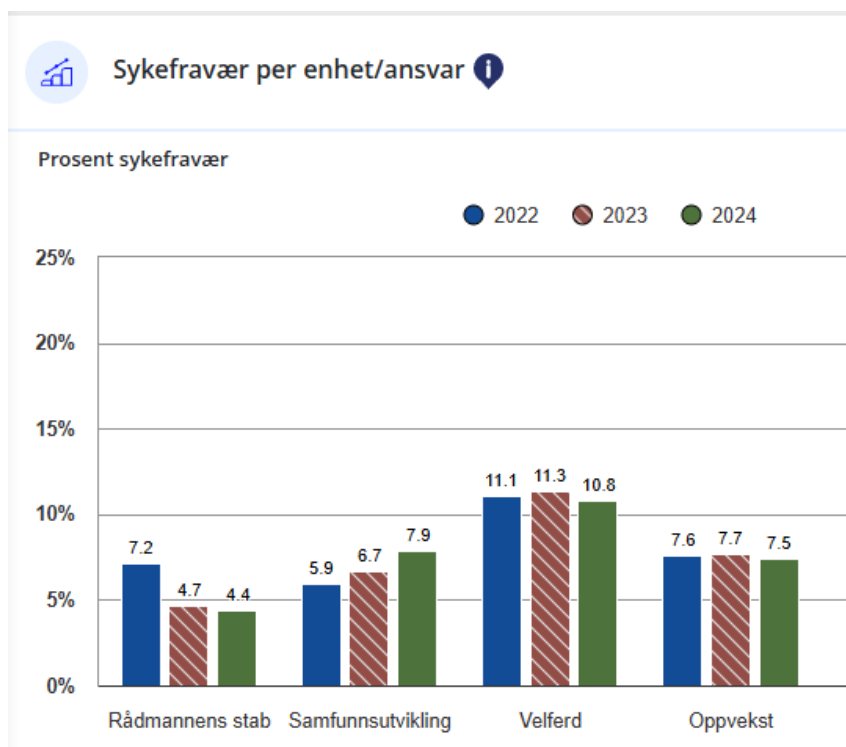
*er ikke varsling etter arbeidsmiljøloven, men er sendt via varslingsløsningen

Sakene har variert betydelig i alvorlighetsgrad og innhold. Enkelte saker har påført kommunen kostnader knyttet til juridisk bistand. Mange av sakene håndteres i linjen etter at varslingsekretariatet har overført saken dit eller bedt om oppfølging derfra med tilbakemelding til sekretariatet.

Med unntak av 2 saker er alle saker i 2024 ferdig behandlet og lukket. De 2 nevnte behandles videre i 2025.

Nærvær og sykefravær





I den øverste tabellen ser vi sykefraværet i Lindesnes kommune i år 2022, 2023 og 2024 fordelt på korttids- og langtidsfravær.

De blå/svarte søylene er for 2022, de beige/brune søylene er for 2023 og de lysegrønne/mørkegrønne søylene er for 2024. Korttidsfraværet er markert i den nederste delen av søylen, mens langtidsfraværet er i den øverste. Samlet sett for år 2024 var sykefraværet 8,9 % der 2,4 er korttidsfravær og 6,5 er langtidsfravær. I den andre tabellen ser vi sykefraværet fordelt på de ulike tjenesteområdene, her er det blå søyler for år 2022, brune søyler for år 2023 og grønne søyler for år 2024.

Med et samlet sykefravær på 8,9 % ligger vi nest nederst sammenlignet med våre nabokommuner og andre kommuner i Agder som det er naturlig å sammenligne seg med (se tabellen under).

Sykefravær kommuner i Agder 2024:

Kommune	Korttidsfravær	Langtidsfravær	Totalt fravær
Kristiansand	1,7	8,3	10
Lyngdal	1,98	8,36	10,34
Vennesla	1,78	8,27	10,04
Grimstad	2,2	7,2	9,4
Lillesand	1,88	5,75	7,63
Lindesnes	2,4	6,5	8,9

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 tjenesteområdene. Det skal også være tema på personalmøtene. Overordnet nærværsguppe arbeider på tvers i organisasjonen med fokus på nærvær og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. NAV Arbeidslivssenter og NAV lokalt er med som samarbeidspartner inn i

nærværsgruppen. I 2024 er det gjennomført flere arbeidsmiljøkartleggingsprosesser i regi av nærværsgruppen på arbeidsplasser med høyt sykefravær over tid, dette har gitt gode resultater.

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.