



Sula kommune



Årsmelding 2024

Del 2

Årsmelding del 2 har fokus på andre målområde enn økonomi. I denne delen vert det rapportert på vedtatte samfunns mål, medarbeidar og organisasjonsområdet, risikostyring og internkontroll mm.

Det finst ingen standardiserte måtar å måle den samla utviklinga i ei kommune på. Kommuneorganisasjonar rapporterer til ulike instansar på ei rekke indikatorar. Vi må sjølv finne hensiktsmessige måtar å samle denne informasjonen på slik at vi kan nytte den til å følgje med på om utviklinga går i ønskja og berekraftig retning. I årsmeldinga del 2 har vi forsøkt å gjere dette. På denne måten kan årsmeldinga samle kunnskap om oss sjølv på ein slik måte at vi kan nytte den som eit verktøy for å sjå om vi er på rett veg og til vidare val og prioriteringar.

Innhold

Årsmeldinga sin plass i det heilskaplege styringssystemet i Sula kommune	3
1. Mål og resultatstyring:.....	3
Mål og resultat knytt til mål i kommunens samfunnsplan:.....	4
Samfunnsmål 1: Gode oppvekstvilkår for barn og unge.....	6
Samfunnsmål 2: Inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle livsfasar	12
Samfunnsmål 3: Trygg kommune for folk og natur	16
Samfunnsmål 4: Samarbeid med frivilligheita, næringslivet og innbyggjarar	19
Samfunnsmål 5: Nytenkande og attraktiv arbeidsgjevar.....	22
Mål og resultat per kommunalområde	31
Andre politisk vedtekne strategiar- korleis har desse blitt fulgt opp i 2024	36
Langtids drifts og investeringsstrategi:	36
Eigedomsstrategi.....	36
Strategi for heilskapleg innsats	38
Andre relevante utviklingstrekk i Sula kommune	39
2. Risikostyring og internkontroll.....	43
3. Forbetring og innovasjon	48
Planstatus i forhold til planstrategi	49

Årsmeldinga sin plass i det heilskaplege styringssystemet i Sula kommune

Heilskapleg styring i Sula kommune består av ei rekke aktivitetar, strukturar, verktøy, møteplassar og prosessar. Det er summen av desse, som når dei vert sett i system, vil bidra til at vi går i same retning og når måla våre. Det heilskaplege styringssystemet skal ivareta både folkevalde og kommunedirektøren sitt ansvar for orden i eige hus, og for strategisk styring og prioritering av våre samla ressursar, til det beste for innbyggjarane. Systemet skal sikre at vi når fastsette målsetjingar, effektiv drift, påliteleg rapportering og etterleving av lover og reglar.

Heilskapleg styring i Sula kommune handlar om både mål- og resultatstyring, risikostyring, internkontroll og forbetring og innovasjon. Denne delen av årsmeldinga rapporterer på alle desse fire områda, og skal på denne måten gje ei heilskapleg og indikatorbasert informasjon og vurdering av korleis det går med utviklinga av samfunn og tenester i Sula kommune.

Heilskapleg styring i Sula kommune

Sula kommune sitt heilskaplege styringssystem består av ei rekke aktivitetar, strukturar, verktøy, møteplassar og prosessar. Det er summen av desse, som når dei vert sett i system, vil bidra til at vi går i same retning og når måla våre.

Dette systematiske arbeidet kallar vi Sula kommune sitt heilskaplege styringssystem, og hovudelementa i systemet er synleggjort i dette dokumentet.

Systemet skal ivareta både folkevalde og kommunedirektøren sitt ansvar for orden i eige hus, og for strategisk styring og prioritering av våre samla ressursar, til det beste for innbyggjarane.



Januar 2025

1. Mål og resultatstyring:

Vi legg planar og set mål. Det skal vere ein raud tråd frå dei overordna måla i samfunnsplanen til meir konkrete strategiar og tiltak i underliggende planverk.

Resultat skal følgjast opp og noko kan målast. Regelmessig oppfølging og analyse av resultat skal sikre læring og utvikling i organisasjonen og ei heilskapleg utvikling av kommune. Sula kommune nyttar indikatorar i målstyringa, utan så stort fokus på indikatorar at ein mistar målstyringa av syne.

Slik gjer vi det i praksis:

Kommunen sine mål blir definert i samfunns- og arealplanen

Måla blir konkretisert gjennom strategiar eller temaplanar

I budsjett- og økonomiplanen vert måla omset til konkret handling

I det årlege forventningsbrevet frå kommunedirektøren til einingane skal mål og føringar omsettast til konkret handling i einingane

Leiarane forpliktar seg til å arbeide for å nå måla gjennom leiaravtalar

Det blir gjennomført halvårleg styringsdialog mellom kommunedirektør/kommunalsjef og einingar for å etterspørje resultat

Månadleg rapportering - økonomi, utvida rapport per tertial

Årsrapporten gir ei samla vurdering av status og resultat for alle mål.

Mål og resultat knytt til mål i kommunens samfunnsplan:

-Vilje til å lukkast saman-

Kommunen sin visjon «Vilje til å lukkast saman», vert følgt opp med fem overordna samfunns mål som samla skal bidra til ei berekraftig samfunnsutvikling. På denne måten skal samfunnsplanen bidra til å styre utviklinga i ønskt og berekraftig retning, følgje opp nasjonale forventningar, og samtidig møte dei viktigaste utfordringane kommunen har som samfunn og som organisasjon.

I denne delen av årsmeldinga finn du ei oversikt som viser korleis dei fem målområda har blitt fulgt opp, og kva for måleindikatorar som er relevante å følgje med på for å sjå om vi er på rett veg. Dei fem målområda i kommuneplanen sin samfunnsdel er:

Mål for Sula kommune 2025-2035

Vilje til å lukkast saman

Samfunnsmål 1 BARN OG UNGE I SULA SKAL HA GODE OPPVEKSTVILKÅR	Samfunnsmål 2 SULA HAR INKLUDERANDE OG ALDERSVENNLIGE LOKALSAMFUNN	Samfunnsmål 3 SULA ER EIN TRYGG KOMMUNE FOR FOLK OG NATUR	Samfunnsmål 4 I SULA SAMARBEIDER KOMMUNEN, FRIVILLIGHEITA, NÆRINGSLIVET OG INNBYGGARAR	Samfunnsmål 5 SULA KOMMUNE ER EIN NYTENKANDE OG ATTRAKTIV ARBEIDSGJEVAR
Slik vil vi ha det: • Alle barn og unge har godt utbytte av det ordinære barnehage- og skuletilbodet i kommunen • Barn, unge, deira familiar og gravide får helsefremmande og førebbyggjande tenester • Føresette evnar å gi barn og unge rettleiing og støtte • Barn, unge og familiar som treng det, får tidleg oppfølging og koordinerte tenester • Barnehage- og skulemiljøet har god kvalitet, og er trygt, godt og inkluderande • Barn og unge opplever fellesskap og tilhøyrsel, også i fritida • Alle barn og unge har like moglegheiter og sosial ulikskap er redusert	Slik vil vi ha det: • Fleire av våre innbyggjarar er i arbeid og opplever å meistre eigen kvardag og eigen økonomi • Innbyggjarane får dei tenestene dei treng, når dei treng det, innanfor det vi har av samla ressursar i kommunen • Vi har eit mangfald av bustadtyper og bulformer i kommunen • Eldre og vanskelegstilte som kan og vill, skal kunne bu lenger heime i eigna bustader • Innbyggjarar får heilskaplege tenester med fokus på førebbyggjande arbeid og lågterskeltilbod • Alle innbyggjarar, uansett funksjonsevne, har god tilgang på aktivitets- og fritidsområde • Lokalsamfunna i kommunen har møteplassar som skaper tryggleik, inkludering og som bidrar til å redusere ulikheiter i samfunnet	Slik vil vi ha det: • Det blir arbeidd aktivt med oppdatering og oppfølging av risikovurderingar knytt til dei aktuelle trusselbilette og moglege hendingar • Vi har ein fysisk, digital og organisatorisk infrastruktur som er rusta til å takle klimaendringar og akutte kriser • Vi har ei arealforvaltning på land og sjø som samordnar samfunnsinteresser, og oppfyller behovet for berekraftig verdiskaping • Vi unngår negativ påverknad på naturmangfaldet og friluftsinnteresser, og ivaretar kulturmiljøet/kulturmiljøa i kommunen • Gjennom økt deling og gjenbruk blir det lagt til rette for redusert forbruk og sirkulærøkonomi • Transportsystemet på land og sjø er trygt og miljøvennleg, og tilpassa innbyggjarane og næringslivet sine behov så langt som råd	Slik vil vi ha det: • Sula er den leiande kultur- og friluftskommunen i Ålesundregionen • Sula har ein sterk frivillig sektor som bidrar til å skape aktive, og inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle aldrar • Kommunen samarbeider med næringslivet og frivilligheita for å legge til rette for omgjevnader og aktivitetar som fremmar folkehelse, kvardagsmeistring og samfunnsdeltaking • Sula er ein næringsvennleg kommune som lukkast med dei grane skiftet, utnyttar lokale fortrinn og teknologiske moglegheiter • Innbyggjarar får ytre seg, og medverke i utvikling av dei offentlege tenestetilbodet og lokalsamfunna • Kommunen samarbeider med dei andre kommunane i regionen om oppgåver som kan bli løyst i fellesskap og der dette gir oss større utviklingskraft	Slik vil vi ha det: • Innbyggjarane er sette i sentrum og dei opplever at dei er "ei der inn" til kommunen • Det blir arbeidd systematisk med kompetanseheving og stimulerande arbeidsmiljø for å behalde og rekruttere tilsette • Strategisk og god leing blir utøvd på alle nivå • Vi har kultur for å dele kunnskap og lære av kvarandre, både internt og saman med andre • Vi stimulerer til nyskaping og rom for proving og feiling for å sikre nødvendig omstillingsstart • Medarbeidarskap blir utvikla gjennom oppfølging, medverknad og involvering av tilsette • Vi arbeider systematisk med arbeidsnærvar og heiltdiskultur slik at tilsette kan stå i jobb så lenge som mogleg • Vi kommuniserer på ein open og tillitsskapande måte, og har etablerte møteplassar for god dialog og eit tilslutsbasert treparts-samarbeid

Samfunnsmål 1: Gode oppvekstvilkår for barn og unge

Dette seier samfunnsplanen:

Slik vil vi ha det:

- Alle barn og unge har godt utbytte av det ordinære barnehage- og skuletilbodet i kommunen
- Barn, unge, deira familiar og gravide får helsefremmande og førebyggjande tenester
- Føresette evnar å gi barn og unge rettleiing og støtte
- Barn, unge og familiar som treng det, får tidleg oppfølging og koordinerte tenester
- Barnehage- og skulemiljøet har god kvalitet, og er trygt, godt og inkluderande
- Barn og unge opplever fellesskap og tilhørseel, også i fritida
- Alle barn og unge har like moglegheiter
- Barn, unge og deira familiar får nødvendig støtte i overgangar i oppveksten

Slik har vi arbeidd mot dette målet i 2024:

Barn som meistrar er eit sentralt prosjekt som vart sett i gang i 2024 for å bidra til å nå overordna mål i samfunnsplanen.

Hovudprosjektet har fleire delprosjekt:

- Nærværprosjekt: Solstrand - alternativ opplæringsarena for elevar i ungdomsskulen, prosjektperiode skuleåret 2024/2025, evaluerast vår 2025.
- Digital lese- og skriveplan (språkplan) skal utarbeidast for både barn i barnehage og elevar i skule. Planen skal utarbeidast i samarbeid med høgskulen i Volda (HVO). Mandat er utarbeidd, og plan for arbeidet vert utarbeidd i samarbeid med HVO vår 2025.
- Foreldrerolla - «føresette er trygge og kompetente omsorgspersonar som bidrar til god utvikling for barna sine» (mål 4 i kultur og oppvekstplanen) Mål for prosjektet er oppstart vår 2025, mandat er under utarbeiding, og tiltak er i gang som foreldreskule både i barnehage og skule.

- Alternativ læringsarena for barneskuletrinna er under utgreiing då ein ser at det også her er behov for å tenke alternativt.
- Erfaringsutveksling gjennom Erasmus programmet vert gjennomført vår 2025 med skular i Danmark.

Andre sentrale fokusområde i 2024:

- Utdanningsdirektoratet sine kompetansepakkar i barnehage og skule, og i støttetenestene som barnevern, helsestasjon og PPT, bidreg til eit positivt utviklingsarbeid knytt til å sikre betre overgangar frå barnehage til barneskule og til ungdomsskule.
- Auka fokus på overgang til vidaregåande skule skal i gang i 2025, samt korleis ungdom 15-25 som fell utanfor, vert fanga opp.
- Program i barnehagane for å styrke tidleg innsats; hjernevennleg barnehage, trygg tilvenning, Foreldrestøtte mm.
- Erasmus-programmet er eit statleg finansiert program med mål om kompetanseoverføring gjennom utveksling mellom land. I 2024

gjennomførte vi besøk blant anna i Italia og Marseille. Dette har ført til nytenking og inspirasjon blant dei tilsette, samt kvalitetsmerker og priser for e-twinning-prosjekt ved Sunde barnehage [Fem lærere får pris for sine eTwinning-prosjekter | HK-dir](#)

- Arbeid med å etablere meir heilskapleg rammeverk for Sulaskulen og ein betre balanse mellom fysisk og digitalt læreverk
- 2 av 4 skular vart dysleksivenlege i 2024 og to er i gang – som eit resultat av arbeid med dysleksivenleg skule, vert det utarbeidd ein felles digital lese- og skriveplan for både barnehage og skule frå 2025. Dysleksivenleg Norge har beskrive blant anna Sula U som «ein skule der grunnmuren er solid. Leiinga på skulen har tydleg pedagogisk leiing, og eit elevsyn som harmonerer med å vera dysleksivenleg skule»
- BTI- modellen (Betre tverrfagleg innsats) er vår tverrfaglege satsing for å sikre tidleg innsats, samordna tenester og foreldreinvolvering
- SFO tilbodet vert nytta av fleire elevar etter at 12 -timars gratis kjernetid vart innført på 1-3 trinn, og det er for mange elevar høg trivsel på SFO
- MOT programmet [MOT - Sula kommune](#) ved Sula ungdomskule et eit helsefremmande og førebyggjande program i skulen som jobbar systematisk og langsiktig, med mål om å skape gode oppvekstmiljø for barn og unge, og skal bidra i det psykososiale arbeidet
- Ny opplæringslov trådde i kraft 01.08.2024 og er meir presis og brukarvenleg, modernisert og inneheld nokre justeringar og presiseringar. Har bidrege til at både skulereglar, forskrift om SFO, permisjonsreglar i skulen og skulerute er forskriftsfesta. Ord og

omgrep er fornya og den legg særleg vekt på blant anna rett til å fullføre vidaregåande opplæring, medverknad, plikt til å følge opp fråvær, fleksibilitet i fag- og timefordelinga, og tilsyn med privat grunnskoleopplæring i heimen

- Ungdomstilbodet Donken fritidsklubb har halde stabil drift i over 46 år og sikrar at fleire ungdommar har eit lågterskel ettermiddags- og kveldstilbod for sosialt samvær, gratis middag og tilbod om leksehjelp
- Prosjekt i biblioteket i 2024: “*Leselyst med dei yngste – saman om lesekultur i Møre og Romsdal*” i samband med Leselyststrategien og i samarbeid med barnehagar. “*Møteplass datakultur for ungdom*” (fritidsklubb og bibliotek fekk tilskot)
- Ferdigstilt Plan for førebygging av omsorgssvikt og åtferdsproblem
- Nytt lågterskelteam for å møte krav om psykisk helseteneste for barn og unge er under etablering
- Lokal rutine for Nasjonalt forløp barnevern er i gang (samarbeid mellom barnevern og helse)
- Utarbeidd «*Rettleiar for rusførebyggjande arbeid i Sula-skulen*», i samarbeid med ungdomsskulen
- Kjentmannsopplæring i regi SLT, samarbeid med KoRus (Kompetansesenter for rusfeltet) er i gang og skal gi tilsette i skole gode verktøy for å komme tidleg på banen i rusførebyggjande arbeid
- Kompetanseløftet for PPT i region Nordre Sunnmøre - styrking av rådgjevarkompetanse
- Det har vore forbetringar på fleire av områda som har vore kartlagt i barnhagane. Blant anna medverking, henting og levering, barnet si utvikling og tilknytningstid. Det vert utarbeidd

handlingsplanar på dei ulike barnehagane ut frå forbettringsområde.

- Både barnevern og PPT er meir ute på elevane sine arenaer i kvardagen – og har mål om å vere meir tilgjengeleg.
- Arbeidet med tilbodet frå Ungdomslos bidreg til å vidareutvikle arbeidet med å hindre utanforskap.

Relevante måleindikatorar for samfunnsmål 1:

Indikator	2023	2024	Vurdering
Andel nyfødte med besøk av jordmor innan tre dagar.	91,6%	91,6%	98 barn i 2024. Sula ligg høgt mot M&R som ligg på 72,7% og landet på 58,9%
Andel nyfødde med heimebesøk innan 2 veker etter heimkomst	94,7%	101,9%	Ligg høgare enn landet 90,9% og M&R 95,1%
Andel barn som har fullført helseundersøking innan utgangen av 1. skuletrinn	105,7%	96,8%	Vi ligg litt lågare enn landet på 105,7% og M&R på 129,6%
Andel undersøking med behandlingstid innan 3 mnd. (barnevern)	90%(2022)	95%	Større andel får undersøking innan 3 mnd. i Sula sett opp mot landet på 93% og M&R som litt på 91%
Barn med undersøking ift. antal innbyggjarar 0-17 år (B)	3,3% 4,3%	3,3%	Totalt 172 meldingar på 108 barn. Lågare enn landet 4,0% og M&R 3,7%
Andel barn med barneverntiltak ift innbyggjarar 0-17 år		2,4%	Mot Giske på 1,8% og landet og M&R 2,2%, men lågare enn kostragruppe1 som ligg på 2,6%
Andel barn med tiltak som er plassert (funksjon 252) ift. antal	0,9%	0,9%	Sula ligg stabilt siste år, liten nedgang frå 2021 på 0,1%, og samanlikna med 2024 ligg landet på 1,0% og M&R 0,8%, mens Giske ligg på 0,5%
Antal barn i fosterheim		14	4 var frivillig plassert
Antal barn i institusjon i løpet av året		3	I 2024 vart det nytta 3 institusjonsplassar delar av året
Andel barn i kommunale barnehagar i forhold til alle	44,9%	45%	Auke siste fire år då 43,1% av barnehagebarn gjekk i kommunale barnehagar i 2021.
Andel barn 1-5 år i forhold til andel innbyggjarar 1-5 år	98,1%	101,1%	Betre enn 2023, og betre enn landet på 94,5% og M&R på 96,2%
Andel minoritetsspråklege barn i forhold til alle andre barn i barnehage	15,4%	14,7%	Litt lågare enn 2023 og noko lågare enn M&R på 16,3%
Antall barn pr årsverk i grunnbemanninga i kommunale barnehagar	6,0	6,0	Ligg akkurat på normkrav. Har høgare tal barn per vaksen enn både Giske som har 5,8, landet 5,4 og M&R som ligg på 5,6. Private barnehagar i Sula ligg på 5,9.
Foreldretilfredsheit barnehage		4,8	Samla for 2024 var høg tilfredsheit på 4,8 mot oppnåelege 5,0
Andel barn med spesialpedagogisk hjelp barnehage	4,3%	4,7%	Liten auke siste år, og høgare enn landet på 3,9% og M&R på 4,2%

Elevar per kommunal skule	345	342	I snitt større skular enn både Giske på 244, landet på 236 og M&R på 194
Gjennomsnittleg gruppestørrelse	13,8	13,6	Høgare gruppestørleik enn Giske, Kostra, landet og M&R som ligg mellom 12,0-12.9
Andel elevar i grunnskulen som får spesialundervisning	9,1% 8,0% (2022)	10,6%	Auke siste 3 åra, og i 2024 høgare enn M&R 9,1% og landet 8,1%. I same periode har M&R hatt ein nedgang på 0,6% frå 2022, og Giske på 3,2% frå 2022-til 2024.
5.-7. trinn andel timar spesialundervisning av antal lærartimar totalt	20,7%	24,2%	Det har vore ein auke i andel lærartimar frå i fjor, særleg på 5.-7. trinn, og ein liten auke på 1.-4. trinn, mens det har vore ein nedgang på 8.-10. trinn.
Andel elevar 5. trinn på lågaste meistringsnivå (L=lesing, R=rekning, E=engelsk)	L: 34.0% R: 30.2% E:19,7%	L: 20.4% R: 27.5% E: 14,3%	Det er jamt over færre elevar på lågaste meistringsnivå enn førre år
Andel elevar 8. trinn på lågaste meistringsnivå (L=lesing, R=rekning, E=engelsk)	L: 14,7% R:11,7% E:13,1%	L: 12,3% R:15,8% E:10,0%	Nasjonale prøver viser at Sula kommune ligg litt bak det nasjonale snittet, med unntak av rekning på 9. trinn. Der ligg vi likt med resten av landet.
Andel elevar 9. trinn på lågaste meistringsnivå (L=lesing, R=rekning)	L:8,0% R:3,7%	L:11,4% R:5,3%	Utvikling for kvart årskull viser færre antall elevar på lågaste meistringsnivå, og at talet på elevar på meistringsnivå 4 og 5 aukar.
Nasjonale prøver 8. trinn – snitt siste fire år Engelsk	47,5	48.25	Landssnitt 2024 er 50, Sula ligg litt lågare men betre enn føregåande år
Nasjonale prøver 8. trinn – snitt siste fire år Lesing	46,5	47	Landssnitt 2024 er 49,4, Sula ligg litt lågare men betre enn føregåande år
Nasjonale prøver 8. trinn – snitt siste fire år Rekning	48,25	48,5	Landssnitt 2024, 49,25, Sula ligg marginalt lågare men betre enn føregåande år
Grunnskulepoeng 10. trinn	42.2	41.9	Stabilt 22 og 23, men liten nedgang i 2024, og 0,3 poeng under landet og 0,2 under M&R.
Trivsel – gjennomsnitt 10. trinn siste fire år	4.0	4.0	Likt som landet som ligg på 4.0
Fråvær – antal dagar elevfråvær på 10. trinn.		7.53%	Ligg lågare samanlikna med landet som ligg på 8,93%
Andel overgang med direkte overgang frå grunnskule til vidaregåande opplæring	98,4%	97,4%	Marginalt høgare enn både landet 96,6% og M&R 97,2%
Gjennomføring vidaregåande opplæring	84,2%	-	Det er fleire elevar i 2023 som fullfører vidaregåande skule enn både M&R 83,4 og landet 82,2
Besøk i folkebibliotek per innbyggjar	2,7	2,7	Ligg stabilt på besøkstal, og under både landet på 4,4% og M&R på 3,1%
Andel elever 6-15 år i kommunens kulturskule av barn 6-15 år	13,7	13,4%	Nedgang frå 2022 då var det 14,5%, og lågare enn M&R 18,6%, men høgare enn landet 13,0%. I 2024 stod 6,2% på venteliste mot 10,1% i 2023
Utlån alle medier frå folkebiblioteket per innbyggjar	2,4	2,4	M&R ligg på 2,3 og landet på 2,6, og høgare enn Ålesund 2,0
Fritidssenter- årlege besøk per 1000 innbyggjar 6-20 år	1112	1111	216 i Giske og 2560 i Sykkylven, men samanlikna med landet som ligg på 3 364

Frivillige lag og foreiningar, andre kulturaktivitetar som mottar kommunalt tilskot (antal)	17	11	Vi ligg høgare enn Giske som ligg på 10 mens Sykkylven ligg på 2
---	----	----	--

Vurdering:

Sjølv om tala i Sula kommune stort sett ligg på linje med resten av landet ser vi ei utvikling mot at fleire barn og unge ikkje har eit godt nok utbyte av det ordinære tilbodet i skule og i barnehage. Dette inneber at vi må nytte fleire av ressursane våre til individuelle tiltak, og færre ressursar er tilgjengeleg til tidleg innsats og førebyggjande tiltak. Denne trenden er ei nasjonal utfordring og krev både nasjonale og lokale tiltak.

Barn som meistarar er eit viktig prosjekt for Sula kommune, og ein ser allereie positive resultat av satsinga. Alternativ opplæringsarena ved Sula ungdomsskule er eit godt døme på dette.

Å arbeide med barn og unge omhandlar også arbeid mot foreldre og familiar. I Sula kommune er samhandlingsmodellen BTI (Betre tverrfagleg innsats) eit viktig verktøy for å sikre at ulike fagmiljø samarbeider som eit lag kring barnet, og som i større grad bidreg til foreldreinvolvering.

Vi har gode system og rutinar for tidleg og tverrfagleg innsats som skal sikre at barn og familiar får lågterskelstøtte som skal forhindre at utfordringane aukar. Både i barnehage og skule og i eining for tverrfagleg innsats for barn og unge har høg fagleg kompetanse i heilskapleg arbeid kring barn og familiar. Barnehagane arbeider i stadig større grad med tidleg foreldrerettlegg, og vidare over i skulealder tilbyr vi program og kurs for foreldregrupper/foreldreskule.

Det vert arbeidd med gode system for å sikre overgangar mellom barnehage, grunnskule og vidaregåande skule. Ein overgang ein må vere meir merksam på framover er overgangen til vidaregåande. Her er det avdekka ei svakheit i system og kommunikasjon mellom kommune og fylkeskommune som må takast tak i raskt.

Sula kommune er ein av dei kommunane i landet som nyttar minst ressursar per elev i skulen, og dette gjer at handlingsrommet til ytterlegare effektivisering er lite dersom vi skal halde oss innanfor regelverket. Det er viktig at vi lukkast i arbeidet med ein inkluderande praksis slik at vi får frigjort dei ressursane som i dag er bundne opp i enkeltvedtak og individuelle tiltak. Eit styrka normaltilbod vil kome alle barn til gode, også dei som treng ekstra tilpassingar.

Ny opplæringslov opnar for andre måtar å arbeide på og PPT arbeider aktivt med å legge til rette for at dette handlingsrommet vert nytta. Dette må skje i tett dialog mellom skule, PPT, føresette og barn som sikrar at ein er trygg på at barnet får det tilbodet det har behov for.

Tal viser ein liten nedgang i meistringsnivå for elevar ved 8 trinn snitt dei 4 siste åra, men betre enn sist år, og det er ein liten nedgang i antal elevar som startar på vidaregåande skule. Derimot ligg vi både over landet og M&R på andel elevar som fullfører vidaregåande skule (2023 tal).

Sula kommune har ikkje privatskular. Vi ser likevel ei utvikling mot at fleire elevar vel å søkje seg til private skular i andre kommunar. Det er ikkje gjort ei kartlegging av årsaka til dette og det er nok fleire faktorar som spelar inn. Eit val om å gå på privatskule er sjølvstøtt ein individuell rett

og kan vere motivert av ulike forhold. Frå eit organisatorisk perspektiv er likevel eit forutsigbart elevtal viktig med tanke på optimal drift av skulane.

Sula kommune er ein kultur og friluftskommune, og kulturtiltak som kulturskule, fritidsklubb og aktivitetar inn mot barn og unge er viktige lågterskel og førebyggjande tiltak. Kulturskulen er eit viktig tilbod for mange barn og unge som kan få utvikle evnene sine, og vere på ein arena dei meistrar, der både individuelle timar og samspel, teater og kultur er gode arenaer for mange. Fleire barn og unge står på venteliste.

Hovudaktivitetar som UKM, og MOT natt arrangert i 2024 vart vellukka arrangement. Ein erfarer at det er auke i utfordring knytt til å få frivillige til å stille. Breidda av ungdommar er større enn tidlegare på dei ulike tilboda, og fritidsklubben er eit tilbod for alle grupper og støttar opp under inkludering og mangfald.

Sula kommune samordnar det lokale rus og kriminalitetsførebyggjande arbeidet gjennom å ha ein SLT- kontakt (Samordninga av lokale tiltak) i ei 20% stilling. Denne kontakten koordinerer informasjon, kunnskap og ressursar mellom kommunale aktørar, politi, frivillige og det er etablert eit samarbeid mellom Sula, Ålesund og Giske kommune inn i det førebyggjande arbeidet. Vi har i 2024 jobba med å implementere denne måten å arbeide på inn i organisasjonen. Behovet for koordinerte førebyggjande tenester er stort og vi ser behovet for eit enno tettare regionalt samarbeid på feltet.

Vi har ei aukande utfordring med å rekruttere fosterheimar lokalt. Dette resulterer i lite heldige løysingar der barn må flytte langt bort frå sine lokalmiljø. Dette er svært uheldig då dette inneber brutte relasjonar til både omsorgspersonar, vener og skulemiljø på same tid for barnet. Det vert no sett i gang eit stort Fosterheimsprosjektet (rekruttering av fosterheim i lokalmiljøa) i regi av Bufetat. Dette håper vi kan betre situasjonen.

Samfunns mål 2: Inkluderende lokalsamfunn for innbyggjarar i alle livsfasar

Slik vil vi ha det:

- Fleire av våre innbyggjarar er i arbeid og opplever å meistre eige liv, kvardag og eigen økonomi
- Innbyggjarane får dei tenestene dei treng, når dei treng det, innanfor det vi har av samla ressursar i kommunen
- Vi har eit mangfald av bustadtypar og buformer i kommunen
- Eldre og vanskelegstilte som kan og vil, skal kunne bu lenger heime i eigna bustader
- Innbyggjarar får heilskaplege tenester med fokus på førebyggjande arbeid og lågterskeltilbod
- Alle innbyggjarar, uansett funksjonsevne, har god tilgang på aktivitet- og friluftsområde
- Lokalsamfunna i kommunen har møteplassar som skaper tryggleik, inkludering og som bidrar til å redusere ulikheiter i samfunnet

Slik har vi arbeidd mot dette målet i 2024:

- Prosjekt «Inkludering» har som målsetting at færrast mogleg skal vere avhengig av sosialhjelp over tid ved at dei kjem seg raskt i arbeid og/eller aktivitet. Vidare skal prosjektet foreslå ein modell for kommuneorganisasjonen som gjer at kommunens største arbeidsgivar kan tilsette/tilby praksisplass til langt fleire enn i dag.
- Prosjekt «Ei dør inn» har som målsetting å samle all sakshandsaming innan helse- og omsorg. Videre å tydeleggjere kva tenester kommunen skal levere og soleis avstemme forventningane innbyggjarane har til tenestene.
- Prosjekt «Rekruttering og smart bemanning» har som hovudmål å sikre rett og nok kompetanse på rett plass til rett tid. Prosjektet har 4 delprosjekt, A) Bemannings- og vikarformidling, B) Arbeidstids- og ferieplanlegging, C) Rekruttering og rekrutteringskultur og D) Kompetanse og oppgåvedeling.

Viktige effektmål: trygg kompetansetilgang, akseptable kostnader, heiltidskultur, livsfase-politikk og auka attraktivitet og omdøme.

- Prosjekt «Enklare kvardag med smart teknologi» har som hovudmål at kommunen skal bidra til tryggleik, meistring og sjølvstende til innbyggjarane ved å gje råd om, og ved å ta i bruk teknologi.

Andre tiltak eller fokusområde i 2024:

- Aktivitet ved rehabiliteringstenesta (gruppetilbod og fokus på friskliv)
- Prosjekt friskliv og meistring, deriblant folkehelsekampanje, idrettsdag og ung meistring
- Vektlagt tett samarbeid med andre instansar, faste møter med TBU, barnevern, oppvekst (skulane), helsestasjon osv.
- Realisere bustadkonsept for menneske med nedsett funksjonsevne- Vasset borettslag
- Demensvennleg samfunn; demensteam/koordinator er i aktivt

- samarbeid med Solevåg helselag (Nasjonalforeningen) om kursing for bedrifter
- Støtta arbeidet til Røde kors med å etablere demenskor ved å stille med musikalsk leing
- Samarbeid med barnehagar og skular som til dømes «Innsats for andre», fast besøk frå barnehage i dagtilbod for demente.
- Oppstart av ambulerande miljøterapeutisk team med mål om å auke meistringsevna til unge vaksne med behov for oppfølging i eigen bustad.
- Nye lokale til psykiatri – gir moglegheit til mellom anna gruppetimar (oppstart av meistringskurs, pårørandekurs i 2025)
- «Tryggleik til livets slutt», eit prosjekt som kommunen har fått tilskot til
- Tal på arrangement i regi av biblioteket er på totalt 117 (+23%), av desse 59 (+28,8%) for barn/unge. Aukande oppslutnad om arrangement på dagtid for seniorar (Seniornett Sula/Datahjelp, ulike foredrag, Kaffevenn, forfattarbesøk mm) Fleire av tilboda i samarbeid med frivillige/lag og organisasjonar. Mål er å hindre utanforskap, både sosialt og digitalt.
- Viktige strategiar som vart vedtatt i 2024 for dette målområdet:
Eigedomsstrategi (Sjå eige punkt om denne strategien og kva som har blitt iverksett).
Strategi for heilskapleg innsats (Sjå eige punkt om denne strategien og kva som har blitt iverksett.)

Relevante måleindikatorar for dette samfunnsmålet:

Indikator	2023	2024	Vurdering
Aldersbereevne (tal pers 18-66 som andel av pers 67+) Kjelde: Ressursportal.no	4,24 2023	4,10 2024	Aldersbereevna i Sula er fallande, 4,43 i 2020
Andel einslege over 80 år Kjelde: Ressursportal.no	55% 2022	55,3% 2023	Andelen er lågare enn landet, fylket og KOSTRA-gruppa, men er venta å stige
Andel innbyggjarar 80 år og over som er bebuarar på institusjon	3,1%	2,5%	Kommunegruppe 1: 8,3% Landet utanom Oslo: 9,3%
Andel innbyggjarar 80 år og over i bustad med heildøgns bemanning	11,8%	11,2%	Kommunegruppe 1: 4,0% Landet utanom Oslo: 3,3%
Mottakarar av heimetenester per 1000 innbyggjarar	48	49	Kommunegruppe 1: 51 Landet utanom Oslo: 41
Personar med demens med dagaktivitetstilbod		19	Alle med behov får tilpassa tilbod lågt i innstatstrappa
Venteliste heildøgns omsorg (HDO)		13	Ventelistene varierer, men trenden er stigande
Klagesaker til Statsforvaltar		7	Snitt siste åra 4-6
Tilsyn eller forvaltingsrevisjon		1	Folkehelselova, ingen avvik.
Betalingsdøgn til sjukehus		10	Vi har betalt berre nokre få døgn kvart år i alle år.
Utnyttingsgrad korttids- rehab.avd (institusjonsplassar) (Ny)	82% (Gerica)	71% (HP)	Normtala for rehab.avd. varierer frå 65-95%

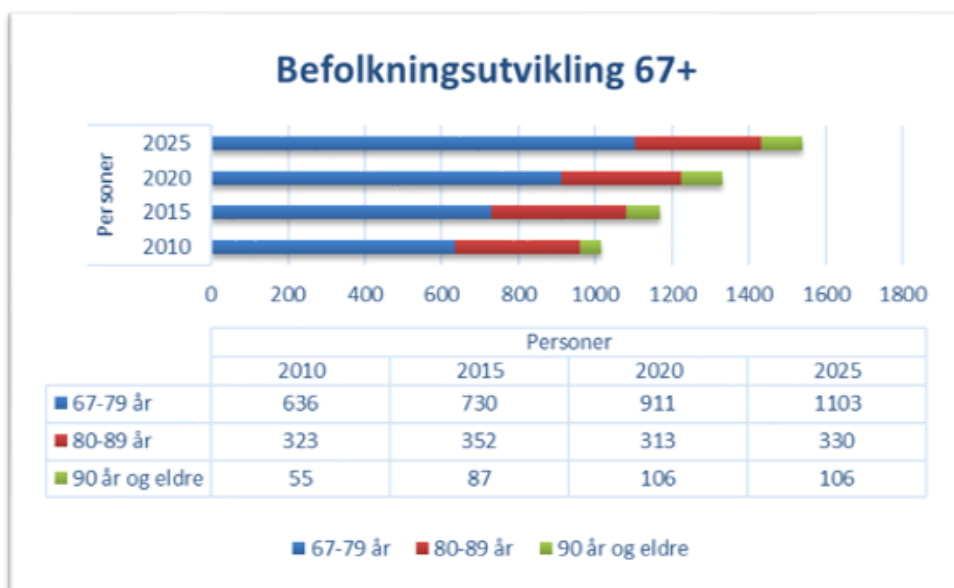
Netto driftsutgifter pr innbyggjar til Pleie og omsorg, kr	28.372	27.480	KG1: 25.451 Landet utanom Oslo: 25.773
Netto driftsutgifter til sosiale tenester pr innbyggjar	Kr: 2.605	Kr: 2.530	Sula bruker under landsgjennomsnittet (4.464) og KG1(4.137)
Andel sosialhjelpsmottakarar 18-66 år		2,6%	KG1: 4,9% Landet utanom Oslo: 4,7%
Netto driftsutgifter til økonomisk sosialhjelp pr innbyggjar	1.777	2.167	KG1: 3.400 Landet utanom Oslo: 3.524
Sosialhjelpstilfeller 18-24 år som andel av befolkning 18-24 år (prosent)	3,3%	5,1%	KG1: 5,9% Landet utanom Oslo: 5,9%
Personar i låginntektshus-haldning. Ressursportalen.no	7,8%	8,2%	Landet: 10,9% M&R: 10,2%
Gjennomsnittleg stønadslengde for mottakarar med sosialhjelp som hovudinntekt (månader)	5,4	5,3	Landet: 6,5 M&R: 5,7
Andel mottakarar med sosialhjelp som hovudinntekt	26,1%	30,3%	Landet utanom Oslo: 35% KG1: 35,4%
Andel flyktningar i aktivitet eitt år etter introduksjonsordninga		64%	
Uføre (18-67 år) Kjelde: SSB		8,7	Norge: 10,6 M&R: 10,4
Tal heilt arbeidsledige Sula (NAV)	1,6%	1,7%	Landet: 2,3% M&R: 2,1%
Årsverk av leger pr. 10 000 innbyggjarar (Funksjon 241)	8,7	8,5	KG1: 10,9 Landet utanom Oslo: 10,7
Årsverk fysioterapeuter pr 10.000 innbyggjarar (Funksjon 241)	6,0	7,0	KG1: 7,8 Landet utanom Oslo: 7,8
Årsverk ergoterapeutar pr 10.000 innbyggjarar	3,1	2,0	KG1: 2,6 Landet utanom Oslo: 3,4

Vurdering:

Mange av indikatorane for Sula er gode. Netto driftsutgifter til pleie og omsorg er noko høgare enn landsgjennomsnittet. Hovudforklaringa her er at Sula har mange ressurskrevjande brukarar. Korrigerer vi for det, bruker vi mindre. Fleire barn/ungdomar med funksjonsnedsettingar vil om få år søke om heildøgns omsorgstilbod.

Meirforbruket i heimetenestene og bukollektiva, kan i stor grad forklarast med dei pågåande demografiendringane vi står i. Einingane slit med å rekke rundt, og ventelistene etter heildøgns omsorgstilbod aukar. Figuren under illustrerer dette godt. Den viser endring i faktiske tal for dei

eldste aldersgruppene siste 15 år:



- 67-79 har i perioden hatt ein sterk vekst. Mange av desse har behov for omsorgstiltak, også heildøgns omsorgstilbod.
- 80-89 har svinga litt, men har i tal vore ganske stabil i perioden.
- 90+ har derimot nær dubla seg. Fleirtalet av desse mottar bistand.

For å kunne levere gode tenester i takt med dei demografiske endringane, er det avgjerande med gode tilbod lågt i innsatstrappa og at dei ulike brukargruppene bor i gode fellesskap, slik at dei fleste kan klare seg best råd sjølv og vere til støtte for kvarandre. På denne måten vil det òg bli enklare for kommunen å yte god bistand innanfor ei berekraftig økonomisk ramme. Vi må derfor bli gode på å “danse med demografien”, slik Håvard Moe i KS uttrykte det då han nyleg vitja kommunestyret. I denne dansen blir bustadpolitikken viktig for å lukkast. Vi manglar derimot gode tal som syner kor godt vi lukkast, det må vi utvikle.

Samfunnsmål 3: Trygg kommune for folk og natur

Slik vil vi ha det

- Det blir arbeidd aktivt med oppdatering og oppfølging av risikovurderingar knytt til det aktuelle trusselbiletet og moglege hendingar
- Vi har ein fysisk, digital og organisatorisk infrastruktur som er rusta til å takle klimaendringar og akutte kriser
- Vi har ei arealforvaltning på land og sjø som samordnar samfunnsinteresser og oppfyller behovet for berekraftig verdiskaping
- Vi unngår negativ påverknad på naturmangfaldet og friluftssinteresser, og ivaretar kulturmiljøet/kulturminna i kommunen
- Gjennom økt deling og gjenbruk blir det lagt til rette for redusert forbruk og sirkulærøkonomi
- Transportsystemet på land og sjø, er trygt og miljøvennleg, og tilpassa innbyggjarane og næringslivet sine behov så langt som råd

Slik har vi arbeidd mot dette målet i 2024:

Det kommunale planverket for handtering av kriser har blitt oppdatert og testa i øvingar.

Kommunen har delteke i statsforvaltaren si årlege øving med tema: mottak av store mengder flyktningar med bakgrunn i akutt geopolitisk situasjon. Vi har også delteke i fellesøving for kommunane i Ålesundsregionen med tema: Parallelle og akutte hendingar som til dømes bortfall av straum, telekom., radikaliserings osv.

Overordna risiko og sårbarheitsanalyse har vore under rulling i 2024, og vart ferdigstilt og vedtatt av kommunestyret våren 2025.

Hendingane som er risikoanalysert er:

1. Skipsulykke
2. Pandemi/epidemi
3. Terrorhandling
4. Miljøutslepp

5. Atomulykke
6. Stengt brusamband (Vegsundbrua)
7. Naturhending - ekstremvær
8. Langvarig svikt i el-forsyning
9. Kontaminert vatn
10. Digital infrastruktur
11. Tryggingspolitisk krise
12. Større ulykke – t.d. gasslekkasje, eksplosjon, “større vegulykke”
13. Tap av kommunal bygning

Når det gjeld trygt og miljøvennleg transportsystem har politisk leiing v/ ordførar arbeida med å påverke løysingar både når det gjeld Langevågsbåten, og når det gjeld framdrifta i å få etablert Veibustkrysset. Lerheimkaia har og blitt prioritert inn som eit av utviklingsprosjekta i strategisk hamneplan.

I samband med arealplanprosessen som skal starte i 2025 vil fleire av punkta under dette målområdet bli følgd opp.

Relevante måleindikatorar for dette samfunns målet:

Indikator	Førre måling		Status	Vurdering
Oppdatert samfunnsplan			Skal vedtakast mai 2025	
Oppdatert overordna risiko og sårbarheitsanalyse siste 4 år	2017: 1		Arbeidet med ny ros starta opp hausten 2024 og er under arbeid og skal til politisk behandling vår 2025	I tråd med lovverk må dette på plass.
Tal kritiske hendingar der (krisestab)	2024: 3			
Gjennomførte beredskapsøvingar	2024: 1		I regi av Statsforvaltar. I tillegg har vi deltatt på 4 funksjonsøvingar i Rayvn	Positiv utvikling
Gjennomførte evalueringar etter hendingar og øvingar	2024: 4			Positiv utvikling
Energiforbruk kommunale føremålsbygg (kWh/m2)	2023:9 5	2024: 89	Resultat av satsing på å skifte ut lyskjelder	Positiv utvikling
Utslepp klimagassar (tonn CO ₂ -ekvivalentar)	2022: 37 451,6	2023: 37 446,4		
Kommunal veg med belysning (km)	2023:5 6	2024: 56		
Gang og sykkelveg per innbyggjar	-	4,21		
Trygg tilgang til rekreasjonsareal og nærturterreng	-	64 %		
Statleg sikra friluftsområde	-	5		

Vurdering:

Det er ikkje tvil om at arbeidet med å sikre ei trygg kommune for folk og natur kjem til å krevje meir fokus i åra framover. Kommune har eit lovpålagt ansvar for totalberedskap og spelar ei nøkkelrolle i å førebu og handtere kriser som kan ramme innbyggjarane. Dette omfattar både førebygging, beredskapsplanlegging og samordning av innsats ved hendingar som naturkatastrofar, alvorlege ulykker, digitale angrep og andre truslar.

I åra som kjem vil dette ansvaret bli enda viktigare, grunna klimaendringar, geopolitisk uro og større avhengigheit av digitale system. Det vil verte eit auka fokus på heilskapleg samfunnssikkerheit, betre samspel mellom kommune, statlege aktørar, næringsliv og frivillige, og behov for å sikre kritisk infrastruktur og tenester.

Kommunane må også styrke eiga evne til å handtere langvarige og komplekse hendingar, og sørge for at beredskapsplanar er oppdaterte, forankra og øvde.

Fleire relevante planprosessar er på gang knytt til dette samfunns målet.

Både ny samfunnsplan, overordna risiko og sårbarheitsanalyse, arealplan, temaplan for veg, kartlegging av naturmangfald, friluftslivets ferdselsårer, kulturminneplan mm vil gje oss eit godt kunnskapsgrunnlag til å jobbe mot dei overordna måla på ein systematisk måte.

Overordna risiko- og sårbarheitsanalyse vil bidra til oppdatering og oppfølging av risikovurderingar knytt til det aktuelle trusselbiletet og moglege hendingar.

Rullering av arealplan vil innebere vurderingar kring arealforvaltning på land og sjø som samordnar samfunnsinteresser og oppfyller behovet for berekraftig verdiskaping.

Kartlegging av naturmangfald vil gje oss kunnskap som kan unngå negativ påverknad på naturmangfaldet og friluftslivsinteresser, og tar i vare kulturmiljøet/kulturminna i kommunen.

Arealplanprosessen kan bidra til å løfta diskusjonar kring transportsystemet på land og sjø, om det er trygt og miljøvennleg, og tilpassa innbyggjarane og næringslivet sine behov så langt som råd.

Samfunnsmål 4: Samarbeid med frivilligheita, næringslivet og innbyggjarar

Slik vil vi ha det:

- Sula er den leiande kultur- og friluftskommunen i Ålesundregionen
- Sula har ein sterk frivillig sektor som bidrar til å skape aktive og inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle aldrar
- Kommunen samarbeider med næringslivet og frivilligheita for å legge til rette for omgjevnader og aktivitetar som fremmar folkehelse, kvardagsmeistring og samfunnsdeltaking
- Sula er ein næringsvennleg kommune som lukkast med det grøne skiftet, utnyttar lokale fortrinn og teknologiske moglegheiter
- Innbyggjarar får ytre seg, og medverke i utvikling av det offentlege tenestetilbodet og lokalsamfunna
- Kommunen samarbeider med dei andre kommunane i regionen om oppgåver som kan bli løyst i fellesskap og der dette gir oss større utviklingskraft

Slik har vi arbeida mot dette målet i 2024:

Sula næringsforeining vart nyetablert i 2024. Ordføraren tok initiativet til dette for å sikre eit godt samarbeid mellom kommune og næringsliv.

Det vart oppretta 20 % stilling som næringskoordinator etter samarbeidsavtale mellom Sula og Haram kommune. Avtalen inneheld blant anna arbeid med å organisere rettleiing og fordeling av Hoppid-midlar, fordeling av midlar frå kommunalt næringsfond og kontaktperson/koordinator for Sula næringsforeining. Sula kommune avslutta samarbeidsavtalen med Ålesund kunnskapspart på dette området då oppgåvene vart lagt inn i samarbeidsavtalen med Haram.

Sula vekst er kommunen er Sula kommune si vekstbedrift, og samarbeidet er aktivt og godt. Bedrifta bidrar stort til sosial berekraft i Sula-samfunnet, og bidreg til inkludering, livskvalitet og stoltheit i Sula-samfunnet. I 2024 vann Sula vekst den nasjonale prisen som årets vekstbedrift. Dette var ein

velfortent pris, og noko vi kan vere stolt av som eigar.

Andre tiltak og aktivitetar i 2024:

- Næringslivsfrukost med dagsaktuelle tema og nasjonale og lokale innleiarar.
- Bustadkonferanse med deltaking frå Husbanken, eigedomsbransjen og næringsaktørar.
- Dialogmøte med frivillige lag og organisasjonar med tema: «Korleis kan kommunen og frivilligheita kan samarbeide betre for at Sula skal vere ein god kommune å bu?»
- Informasjonsmøte for lag og organisasjonar om spelemidlar.
- Planleggingsmøte om samarbeid med frivilligheita om Friluftslivets år 2025.
- Gjennomført fleire arrangement knytt til folkehelse, mellom anna ordførarens tur.
- Vidareutvikling av folkebiblioteket : Nytenking og auka aktivitet og arrangement for alle innbyggjarar.
- Kommunen som samarbeidspart i Røde kors sitt initiativ til å starte demenskor

- Grunnavtale om interkommunalt samarbeid i Ålesundregionen vart vedtatt av alle kommunestyra. Ei stilling om skal koordinere arbeidet er utlyst.
- Etablert samarbeid med Giske kommune på fleire område, mellom anna plan og byggesak, handsaming av startlån mv. Samarbeidet handlar om å kunne «hauste låge frukter» og skal gi raske resultat for begge kommunane.
- Etablert «uformelle» nettverksgrupper både innanfor feltet kommunikasjon og beredskap, der ein samarbeider godt og deler kunnskap.
- Samarbeid med Forsvaret og Norges veteranforbund for internasjonale operasjonar (NVIO) i rolla som veterankontakt: Felles veteranplan for Giske, Sula og Ålesund kommune vart vedtatt i 2024.

Relevante måleindikatorar for dette samfunns målet:

Indikator	2023	2024	Vurdering
NHOs Kommune-NM, rangering, totalscore attraktivitet og vekstkraft	51	55	
NHOs Kommune NM, rangering etter arbeidsmarked (sysselsetting, sykefråver, uføre , arbeidsløyse)	121	114	
Folketalsutvikling (per 01.01)	9 636	9 720	
Arbeidsplassdekning	63,5	62,8	
Poeng på Friluftsbarmometeret for Møre og Romsdal	-	54 (av 100)	
Utlånsstadar friluftsutstyr	-	3	

Vurdering:

I 2024 er det gjennomført fleire aktivitetar for å sikre betre samarbeid med frivilligheita, næringslivet, innbyggjarar og andre kommunar i regionen. Det er også etablert fleire nye møteplassar som gjev grunnlag for at vi skal lukkast saman med andre med å nå måla våre. Kommune, frivillig sektor og næringsliv må møtast, byggje relasjonar og spele kvarandre gode. I 2024 har ein lagt eit godt grunnlag, og vi må arbeide vidare med å organisere oss på ein måte som gjer at dette samarbeidet kan blomstre.

Å vere ei næringsvennleg kommune handlar ikkje nødvendigvis om økonomi, men om å vere ein tilretteleggjar og samarbeidspart for lokalt næringsliv. Dette kan handle om å støtte nyetablerarar i startfasen gjennom HopID ordning, og det kan handle om å samarbeide med næringsforeininga om møteplassar og prosjekt. Det handlar også om å forstå næringslivet sine behov for å tenke og handle langsiktig og føreseieleg, og korleis kommunen som planmynde kan legge til rette for dette.

Sula kommune kan vere stolte av å ha ein stor og aktiv frivillig sektor. Kommunen må vere ein god tilretteleggjar og støttespelar for ein levande, mangfaldig og uavhengig frivillig sektor. I 2024 starta ein prosess som enda i ei ny organisering av kulturområdet i kommunen. Det er no etablert eit kulturteam og ein kulturkoordinator som skal sikre at det er ei dør inn til kommunen for frivilligheita.

Sula kommune har eit omfattande samarbeid med andre kommunar. Fo rå sikre attraktive og robuste fagmiljø for framtida må vi utvide områda vi samarbeider på. Kvar for oss er vi for små og sårbare. Det tettaste samarbeidet har vi i region Ålesund. I 2024 vert det vedtatt ein grunnavtale mellom kommunane i Ålesund om å utvide samarbeida til fleire område. Dette arbeidet er no i gang og vil bli konkretisert i 2025.

I tida framover vil arbeidet med å rullere kommunen sin næringsstrategi bidra til at vi kan løfte oss om næringsvennleg kommune.

Den nye organiseringa av kulturområdet i kommunen må sikre at vi vert opplevd som den tilretteleggjaren og støttespelaren vi ønsker å vere. I denne samanheng kan det og vere naturleg å sjå på dei ulike støtte tilskotsordningane som kommunen forvaltar. Vi må sikre at desse er treffsikre i forhold til kommunen sine mål og frivillig sektor sine behov.

Samfunnsmål 5: Nytenkande og attraktiv arbeidsgjevar

Slik vil vi ha det:

- Innbyggerane er sette i sentrum og dei opplever at det er “éi dør inn” til kommunen
- Det blir arbeidd systematisk med kompetanseheving og stimulerande arbeidsmiljø for å behalde og rekruttere tilsette
- Strategisk og god leiing blir utøvd på alle nivå
- Vi har ein kultur for å dele kunnskap og lære av kvarandre, både internt og saman med andre
- Vi stimulerer til nyskaping og rom for prøving og feiling for å sikre nødvendig omstillingsfart
- Medarbeidarskap blir utvikla gjennom oppfølging, medverknad og involvering av tilsette
- Vi arbeider systematisk med arbeidsnærvær og heiltidskultur slik at tilsette kan stå i jobb så lenge som mogleg
- Vi kommuniserer på ein open og tillitsskapande måte, og har etablerte møteplassar for god dialog og eit tillitsbasert treparts-samarbeid

Slik har vi arbeidd mot dette målet i 2024:

I 2024 har vi arbeidd med å innføre ei rekke felles system og rutinar på fleire område i organisasjonen. Målet med dette er effektivisering og samordning, samt bygging av felles kultur på tvers av kommunalområda.

Tiltak, aktivitetar og system som har blitt utvikla og innført i 2024:

- Heilskapleg styringssystem for Sula kommune
- Kompetansestyringssystem for heile organisasjonen
- Nytt oppsett for utviklingssamtalar, medarbeiderkartlegging, leiaravtalar
- Intranett er innført med mål om betre informasjonsflyt og bygging av felles kultur
- Satsing på kommunikasjon, både internt og eksternt. Det er oppretta samarbeid med nabokommunar (laga rutinar, ROS, språkbruksplan etc.

- Rullering av ei rekke arbeidsgjevarpolitiske planar og retningslinjer som td: lønnspolitisk plan, arbeidsreglement, fleksitidsreglement, leiaravtalar, rutinar for intern og ekstern varsling, retningslinjer for vernearbeid, rutiner for Arbeidsmiljøutvalet sitt arbeid, nye rutiner for rekruttering mm
- HMT-året vart gjennomført med overskrift «arbeidsglede og humor»
- Endra møtestruktur i partsamarbeid, mellomleiersamlingar, HR- time og Arbeidsmiljøutval.
- Opprydding av appar tilgjengeleg for elevar og lærarar i barnehage og skule
- Acos / Sakshandsamingssystem i skya for å sikre større fleksibilitet
- Ny løysing for Innsyn . Dette gjer heimesida meir brukarvennleg med tanke på å kunne søke i dokument og sak

Relevante indikatorar for dette samfunnsmålet:

Indikator	2023	2024
Sjukefråvær	2023: 8,75%	2024: 8,2
Gjennomsnittleg stillingsstorleik	87,1 %	87,1
Gjennomsnitts-alder	43,8 år	43,8
Antall lærlingar		9
10- faktor undersøking for alle medarbeidarar		Gjennomført mars 2025 med svarprosent på 68%
Turnover (andel tilsette slutta)		6,6%
Brukarundersøkingar		2 av 4 barnehagar har gjennomført foreldreundersøking i 2024. Alle skulane har gjennomført elevundersøking og nasjonale prøver i 2024. Spekterundersøking for meir utfyllande undersøking når skulane opplever høge mobbetal. Foreldreundersøking gjennomført ved nokre skular, 50% av barnehagane
Nullvisjon- KOFA saker		KOFA klage hausten 2023 på rammeavtale grunntreprenør. Konklusjon: Konkurransen lyst ut på nytt. Ny avtale med grunntreprenør blei inngått hausten 2024
Elektroniske faktura		Andel EHF i perioden januar-februar 2023 var 92,92% Andel EHF i perioden januar-februar 2025 var 95,97%
Digital tilgjengligheit		774 registrerte seg på digital verten i 2024. 848 samtalar med 1482 ulike spørsmål via digital kommune-Kari 383.565 besøkande på heimeside, 448.008 sidevisningar. Intranett: 57.309 besøkande, 67.423 sidevisningar Facebook: 4,1 k. følgjarar

Vurdering:

Medarbeidarane er Sula kommune sin viktigaste ressurs. Gjennom våre tilsette si kompetanse, engasjement og innsats sikrar vi gode tenester til innbyggjarane. For å møte framtidens behov må vi leggje til rette for utvikling, samarbeid og innovasjon, slik at vi styrkjer både arbeidsmiljøet og kvaliteten på tenestene. Som den største arbeidsplassen i kommunen har vi eit særskilt ansvar for å forvalte og vidareutvikle den samla kompetansen i organisasjonen på ein berekraftig måte – og for å bidra til den ønska samfunnsutviklinga. Vi må også arbeide aktivt for å behalde våre tilsette ved å spørje kva som skal til for at dei vil halde fram i arbeid, samstundes som vi må evne å rekruttere nye medarbeidarar for framtida. Videre finn du meir informasjon om medarbeidar og organisasjonsområdet i Sula kommune.

Rekruttering

I 2024 vart det utvikla rutine og nye tiltak for å styrke arbeidet med å behalde og rekruttere tilsette i organisasjonen. Det har vore tett samarbeid mellom HR-avdeling, leiarar og tillitsvalde i dette arbeidet.

I rekrutteringsarbeidet har det også vore fokus på informasjon til nytilsette som kjem fram gjennom nytt arbeidsreglement, nye arbeidsavtalar og tilsettingsbrev.

Kommunen sitt nye intranett er ein informasjonskanal der også nytilsette kan orientere seg om saker som vedkjem tilsettingsforhaldet under eigen modul kalla “for meg som tilsett”.

Kommunen har ikkje betydelege rekrutteringsutfordringar pr 2024.

Prosjekt rekruttering og smart bemanning

I oktober starta arbeidet med prosjektet “*rekruttering og smart bemanning*”. Hovudmålet er å sikre nok og rett kompetanse på rett plass til rett tid. Prosjektet skal optimalisere bruk av eigne ressursar, sikre akseptable kostnader, bygge omdøme, samt fremme heiltidskultur og livsfasepolitikk. Ved å behalde og rekruttere nødvendig kompetanse skal dette bidra til berekraftige tenester av høg kvalitet.

Tilsette – stillingar og årsverk

Per 31. desember 2024 var det totalt 753 tilsette i Sula kommune, fordelt på 651,5 årsverk.

Dette er ei auke på 6 årsverk og på 2 tilsette samanlikna med tala frå 2023.

I løpet av 2024 var det 6,6 % turnover i Sula kommune.

Heiltidskultur

Sula kommune arbeider aktivt med å fremme heiltidskultur, fleksible arbeidstidsordningar og berekraftig arbeidsgivarpolitikk. Ein styrka heiltidskultur bidreg til auka kvalitet og kontinuitet i tenestene. Heiltidskultur tiltrekk seg kompetent arbeidskraft og sikrar stabile fagmiljø. Ved utgangen av 2024 hadde 54% av alle tilsette i kommunen heiltidsstillingar. Gjennomsnittleg stillingsprosent i kommunen er 87,1%. Arbeidsgivar erfarer at fleire av våre tilsette ynskjer av ulike årsaker å jobbe i reduserte stillingar.

Alderssamansetting

Sula kommune har gjennomsnittsalder på 43,8 år. For å sikre ei berekraftig samansetning av arbeidsstyrken, er det viktig å motivere fleire unge til å søkje jobb i kommunen. Samstundes må det også vere fokus på å oppmuntre eldre tilsette til å halde fram i jobben lenger for å oppretthalde stabiliteten og kontinuiteten i arbeidsstyrken.

Aldersgruppe	Antal tilsette
Under 25 år	28
25 – 34 år	160
35 – 44 år	205
45 – 54 år	195
55 – 64 år	153
Over 64 år	10

Kommunen – ein viktig praksisarena og døropnar til yrkeslivet

Sula kommune er ein inkluderande arbeidsgjevar. Vi har elevar frå ungdomsskulen på arbeidsveke, studentar frå høgskule og lærlingar via lærlingeordninga i helsefagarbeidar og barne- og ungdomsarbeidarfaget. I tillegg har Sula kommune hatt ein tradisjon for å tilby personar som ikkje er tilsett i kommunen arbeidstrening. Det kan til dømes vere om ein har behov for språktrening eller har vore ute i lengre sjukefråver, og har behov for å prøve seg i anna yrke.

Som lærebedrift gir Sula kommune ungdomar og vaksne moglegheit til å fullføre ei fagutdanning, og ivaretek ei svært viktig samfunnsoppgåve. Styret i Sunnmøre kommunale opplæringskontor kåra i 2024 Sulatunet til årets lærebedrift.



Sula kommune, her representert v.Line Bjørnevik

Kompetanse

I januar 2024 starta arbeidet med innføring av det nye kompetansesystemet, Dossier. Dossier gjev mogelegheit til kontroll og styring over aktuelle kompetansekrav knytt til avdeling, men også overordna kompetansekrav.

I Dossier er det laga eit eige oppsett for utviklingssamtalar tilpassa kommunen sin arbeidsgivarstrategi og medarbeidarundersøkinga 10-faktor.



Implementeringsgruppa for det nye kompetanseprogrammet Dossier har si fyrste samling.

Leiing og myndiggjorte medarbeidarar

Strategisk leiing på alle nivå er avgjerande dersom vi skal utvikle tenestene i ønska retning. Leiarstruktur og ansvarslinjer er tydeleggjorde gjennom administrativ organisering, og det er etablert nye leiaravtalar i 2024/ 2025 som er knytt opp til forventningane i nytt overordna planverk. Meistringsorientert leiing er eit måleparameter i medarbeidarundersøkinga. Denne indikatoren er viktig å følgje med på i tida framover. Det jobbast målretta med å utvikle og følgje opp leiarar og utvikle felles leiarkultur.



Strategiarbeid



Frå mellomleiersamling på Rådhuset

Medarbeidarundersøking , 10-faktor

Sula kommune nyttar 10-faktor, ei forskningsbasert medarbeidarundersøking, som er eit viktig verktøy i kommunens strategiske arbeidsgivarpolitikk. Dette verktøyet bygger på nasjonal og internasjonal forskning som fremjar kontinuerleg utvikling av engasjement, kunnskapsdeling, kultur og god leiing i organisasjonen.

Medarbeidarundersøkinga vert gjennomført i heile organisasjonen i 2025.

Her er ei oversikt over det samla resultatet for kommunen.

Faktor	Sula kommune	Noreg
1. Indre motivasjon	4.1	4.1
2. Meistringstru	4.1	4.1
3. Autonomi	4.0	4.1
4. Bruk av kompetanse	4.0	4.0
5. Meistringsorientert leiing	3.8	3.8
6. Rolleklarheit	4.0	4.0
7. Relevant kompetanseutvikling	3.4	3.6
8. Fleksibilitetsvilje	4.1	4.2
9. Meistringsklima	4.0	4.0
10. Prososial motivasjon	4.4	4.4

Undersøkinga inneheld ei rekke spørsmål under kvar av dei 10 dimensjonane som er opplista i oversikta. Dette resultatet seier oss at Sula kommune samla sett er gjennomsnittleg med tanke på medarbeidertilfredsheit. Når ein går inn på resultata per kommunalområde og per eining kan ein finne variasjonar som vil bli nytta i det vidare arbeidet med å setje mål og handlingsplanar som leiarane forpliktar seg på å følgje opp.

Oppfølging av undersøkinga vil ha fokus på:

Relevant kompetanseutvikling (7) som er avgjerande for at medarbeidarane til ei kvar tid er mest mogleg rusta til å utføre sine oppgåver av høg kvalitet.

Meistringsorientert leiing (5) som er leiing med fokus på at den enkelte medarbeidar får utvikle seg ut i frå egne forutsetningar slik ein opplever meistring og yter sitt beste.

Meistringsklima (9) som skal motivere medarbeidarar til å gjere kvarandre gode.

Alle tilsette i Sula kommune skal ha fått tilbod om og gjennomført individuelle utviklingssamtalar i 2024. Oppsettet i samtalanane er tilpassa 10-faktor undersøkinga, slik at dei kan brukast som eit verktøy for å adressere spesifikke område for forbedring og bidra til organisasjonens utvikling over tid.

Helse, miljø og sikkerheit

Sula kommune jobbar systematisk med helse, miljø og sikkerheit.

I 2024 fekk Sula kommune nytt hovudverneombod. Vi har omlag 20 verneombod. Vernerunder vart gjennomført i alle einingar.

Det vart i 2024 laga nye rutinar for avvik og forbedring. Det vart registrert totalt 918 meldingar om avvik i Sula kommune mot 786 avvik i 2023. Dette er ei auke på 17%. Avvika er fordelt på ulike kategoriar vist til tabell under. Av desse var 461 meldingar relatert til HMS. Avvika vart meldt inn i kvalitetssystemet Risk Manager.

År	2023	2024
Forbetringsforslag	1	5
Helseføretak- samhandlingsavvik	7	12
HMS (Helse, miljø og sikkerheit)	405	461
IKT	22	30
Informasjonstryggleik og sikkerheit	5	12
Intern varslings	44	31
Legemiddelavvik	194	169
Tenestekvalitet	108	198
Totalt	786	918

Dei to største kommunalområda Kultur og oppvekst, og Helse og meistring har flest registrerte meldingar. Helse og meistring hadde totalt 833 innmeldte saker i 2024. Kultur og oppvekst hadde 80 innmeldte saker. 460 av avvika var knytt opp mot HMS som utgjer 50% av totalt innmeldte saker.

Oppstart av innføringsarbeid for nytt kvalitetssystem tok til hausten 2024.

Det vart i 2024 laga nye rutine både for intern og ekstern varslings. Det vart meldt inn 31 interne varsel . Dei fleste av desse varsla er feilregistrert og skulle vore registrert som HMS avvik.

I 2024 vart det meldt inn fem eksterne varsel. Desse er handtert og lukka i samsvar med gjeldande rutine. Mogelegheit til ekstern varslings ligg tilgjengeleg på Sula kommune si heimeside.

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) 2024

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) skal virke for gjennomføring av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda. Utvalet skal delta i planlegginga av verne- og miljøarbeidet, og nøye følgje utviklinga i spørsmål som angår arbeidstakarane si sikkerheit, helse og velferd (Aml.§7.2 (1))

Utvalet består av 8 medlemmar; fire medlemmar frå arbeidstakarsida og fire medlemmar frå arbeidstakarsida. I tillegg har bedriftshelsetenesta tale og forslagsrett.

Det er gjort kartlegging av opplæringsbehov av medlemmane der opplæring vil bli gitt i 2025.

Aktuelle saker som har vore oppe i AMU i 2024

- Nytt reglement for Arbeidsmiljøutvalet i Sula kommune.
- Ny retningslinje for Hovudverneombod i Sula kommune.
- Nytt arbeidsreglement for Sula kommune.
- Avvikling av IA-, AKAN- og Attføringsutval. Sakene vert handtert i linja.
- Nytt reglement for AKAN.
- Synleggjering av AMU sitt arbeide for heile organisasjonen – eige område på intranett inkludert referat.
- Plan for ny overordna rutine for førebygging av vald og trugslar i samråd med Avonova.
- Budsjett 2025.
- Sjukefråværsversikt.
- HMT-avvik.
- Orientering om behov for endra organisering.

Sjukefråvær

Sula kommune hadde eit sjukefråvær i 2024 på 8,2 %. Det er ein nedgang frå 8,75% i 2023.

Langtidsfråværet enda på 7,6% mot 7,52% i 2023. Korttidsfråværet var 1,14% i 2024 mot 1,22% i 2023.

Å arbeide mot reduksjon i sjukefråvær krev kontinuitet, fokus og pågår ofte over lengre periode før ein ser resultat. Ein kan ikkje forvente umiddelbar effekt av nye og etablerte tiltak i sjukefråværsstrategien. Eit godt partssamarbeid er ein føresetnad for reduksjon i sjukefråværet. Det har over tid blitt jobba godt med nærværsarbeid, positive arbeidsmiljøtiltak, meir strukturert trepartssamarbeid og konkrete prosjekt som «leiar før lege» mm.

Legemeldt sjukefråvær pr. år Sula	2024	2023	2022	2021	2020
(Kommune og Fylkeskommune)	6,9%	7,25%	7,92%	7,79%	7,78%
Legemeldt sjukefråvær pr. år Norge	2024	2023	2022	2021	2020
(Kommune og Fylkeskommune)	7,9%	7,72%	7,65%	7,58%	7,24%
Totalt sjukefråvær pr. år Sula	2024	2023	2022	2021	2020
(Legemeldt og eigenmeldt)	8,20%	8,75%	9,37%	9,13%	9,79%

Sjukefråvær pr. kommunalområde	2024	2023
Helse og meistring	10,11%	9,39%
Samfunn	5,47%	2,34%
Oppvekst og kultur	7,17%	9,06%

Organisasjon og utvikling	4,30%	6,09%
---------------------------	-------	-------

Likestilling

Arbeidsgivarar og offentlege myndigheiter er plikta til å arbeide med likestilling og ikkje-diskriminering. Dette vert kalla aktivitets- og utgreiingsplikt.

Som arbeidsgivar skal Sula kommune arbeide aktivt for å praktisere likestilling og mangfald. Vi jobbar målretta for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen. Likestilling og diskriminering er òg eit viktig aspekt innan rekruttering.

Likestilling mellom kjønn

Kommunalområde	Kvinner		Menn		Totalt tilsette
Helse og Meistring	300	89%	37	11%	337
Samfunn	4	14%	25	86%	29
Kultur og Oppvekst	290	81%	68	19%	358
Organisasjon og utvikling	19	66%	10	34%	29
Totalt kvinner og menn	613	81%	140	19%	753

Sula kommune er ein kvinnedominert arbeidsplass.

Sula kommune har i 2024 kvinneleg ordførar og kommunedirektør. Kommunedirektøren si leiargruppe hadde ved utgangen av 2024 ein kvinneandel på 40%. På einingsleiarnivå var fordelinga 68% kvinner og 32% menn.

Kvinneandel i Sula kommune (org)	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Leiande stillingar (Einingsleiingar og toppleiing)	63%	67%	60%	60%	60%	68%
Kvinneandel i kommunestyret	34,5%	34,5%	44,8%	44,8%	44,8%	44,8%

Likestilling pga. etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn

I Sula kommune skal vi arbeide aktivt for å ta i bruk moglegheiter likestilling og mangfold gir. Vi skal jobbe målretta for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen.

Likestilling uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Det er krav om universell utforming ved oppføring av kommunale bygg.

Pensjonsytelsar, pensjonsalder og seniorpolitikk

Kommunen har også i 2024 hatt to leverandørar for tenestepensjon. Statens Pensjonskasse (SPK) for lærarar og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) for øvrige tilsette.

Offentleg tenestepensjon er ei ordning som kjem i tillegg til folketrygda. Ny pensjonsordning gjeld for dei som er født frå og med 1963, gjer det enklare å kombinere pensjonsuttak med jobb.

Gjennomsnittleg avgangsalder for medlemmar av KLP 2024:

Pensjonsytelse	Antal	Alder
Delvis ufør	3	50,12
Delvis AFP 62-64	3	63,39
Ufør	1	38,89
AFP 62 - 64	3	63,10
AFP 65 - 66	1	65,10
Delvis alderspensjon	2	67,28
Alderspensjon	4	67,95

Sula kommune er oppteken av å ha ein livsfasepolitikk der seniorpolitikken er ei av fasane i yrkeslivet. I 2024 vart det utarbeida nye utviklingssamtalar som ligg i kompetanseportalen Dossier der ein legg opp til medarbeidarar an ta opp eventuelle behov i dei ulike livsfasane. Spørsmåla tek blant anna opp arbeidsmengde og behov for tilrettelegging/tilpassing. Alle medarbeidarar i kommunen skal ha fått tilbod om ein slik samtale i 2024.

Mål og resultat per kommunalområde

Leiaravtalen er ein del av kommunen sitt styringssystem. Alle leiarar i Sula kommune har leiaravtalar, og avtalen har som føremål å sikre gjensidig forventningsavklaring, og strategisk leiing på alle nivå. Avtalen skal bidra til at leiarar i Sula kommune arbeider saman mot kommunen sine overordna mål gjennom å gå føre og vise veg.

Målområda leiarar har ansvar for er:

- Medarbeidar og organisasjon
- Tenestekvaliteten
- Økonomistyring
- Samfunnsmål (inkludert politisk vedtatt mål i samfunnsplanen)

Tabellane under syner samla resultat per kommunalområde på nokre utvalde måleindikatorar. Resultat knytt til tenestekvalitet og samfunnsmål er ikkje omtalt her, då desse er omtalt under dei fem samfunnsmåla i kommuneplanen sin samfunnsdel.

Helse og meistring

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi Mål: Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/ rekneskap	Driftsnivå for Helse og meistring er ca 4 mill høgare i 2024 samanlikna med 2023. Samla meirforbruk for Helse og meistring i 2023 var på 16,8 mill.	Samla meirforbruk for Helse og meistring i 2024 kom på: 22 million (inkludert bruk og avsetning til bundne fond). Det er vedtatt meir realistiske driftsrammer i 2025.
Medarbeidar og organisasjon Mål: Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær	Noko opp frå 2023	9,39% i 2023 10,1% i 2024
Leiaravtalar	Signert einingsleiarar	100%
Utviklingssamtalar	Gjennomført med alle	100%
Medarbeidarkartlegging		
		Sula
		Landet

	Gjennomført mars 2025	Meistringsorientert leining	3,7	3,8
		Meistringsklima	3,9	4,0
		Relevant kompetanseutvikling	3,4	3,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent	Auke med om lag 5% siste 5-6 åra	Deltid: Gjennomsnittleg stillingsstorleik for turnuspersonell HM: 76,5% som er nr 7 i M&R, Alle k og fk: 71,5%, Å: 72,2%, G: 67,0% Kjelde: KS, statistikkbanken		
Gjennomførte møter i trepartsamarbeidet	Innarbeidd rutine	100% alle einingar		
Gjennomført risiko og sårbarheitsanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå			
Tenestekvalitet og samfunnsmål Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vet ikkje repetert her.				
Sjå spesielt samfunnsmål 2				

Kultur og oppvekst

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi		
Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/rekneskap	7 millionar kroner skuldast meirforbruk i skule 2 millionar tilrettelegging barn i barnehage 1 million kroner til auka tal barn i private barnehagar 1,7 millionar til elevar i private skular som har særlege behov. 2 millionar kroner mindreforbruk barnevern grunna lågare utgifter til fosterheimsplasserte og barn i institusjon	Samla meirforbruk 9,7 millionar kroner for kultur og oppvekst.
Medarbeidar og organisasjon		
Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær	Reduksjon frå 9,06% i 2023	7,17% i 2024

Leiaravtalar (antal i %)		Nye leiaravtalar frå mars 2025 – vert del av utviklingssamtalane i mars/april 2025	100%		
Gjennomførte utviklingssamtalar med alle tilsette (andel i %)		Nokre av einingane gjennomførte medarbeidersamtalar 2024.	Ca. 40%		
Medarbeidarkartlegging		Medarbeidarkartlegging vart gjennomført mars 2025 Medarbeidarkartlegging Meistrings orientert leing 3,903,825		Sula	Landet
			Meistring sorientert leing	3,9	3,8
			Meistring sklima	4.1	4,0
			Relevant kompetanseutvikling	3,4	3,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent		Pedagogisk personell har jamt over høge stillingsprosentar Assistentane har mindre stillingsbrøkar grunna skuleår 88,4% med mange fridagar.	Snitt 2023: 90% Snitt 2024: 88,4%		
Gjennomførte møter i trepartsarbeidet	Gjennomført i alle einingar. Alt rå ein gong i mnd til 2 gongar i året.				
Gjennomført risikoanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå				
Tenestekvalitet og samfunnsmål					
Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov					
Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vert ikkje repetert her					
Sjå spesielt samfunnsmål 1					

Samfunn

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi Mål: Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/ rekneskap	Mindreforbruk ført i rekneskapet. Eit reelt sett for høgt driftsnivå i 2024	-0,7 mill
Medarbeidar og organisasjon Mål: Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær	Noko opp frå 2023	2,23% i 2023 5,47% i 2024
Leiaravtalar	Signert einingsleiarar	100%
Utviklingssamtalar	Gjennomført med alle	100%
Medarbeidarkartlegging	Gjennomført mars 2025	
		Sula Landet
		Meistringsorientert leining 3,8 3,8
		Meistringsklima 3,8 4,0
		Relevant kompetanseutvikling 3,3 3,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent	100%	96%
Gjennomførte møter i trepartsamarbeidet	Innarbeidd rutine	100% alle einingar
Gjennomført risiko og sårbarheitsanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå	
Tenestekvalitet og samfunnsmål Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vet ikkje repetert her.		
Sjå spesielt samfunnsmål 3		

Organisasjon og utvikling

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi Mål: Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/ rekneskap	Budsjett 61,3 mill	Meirforbruk 0,4 mill
Medarbeidar og organisasjon Mål: Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær	Nedgang frå 2023	6,09% i 2023 4,30% i 2024
Leiaravtalar	Signert einingsleiarar	100%
Utviklingssamtalar	Gjennomført med alle	100%
Medarbeidarkartlegging	Gjennomført mars 2025	
		Sula Landet
		Meistringsorientert leiling 3,7 3,8
		Meistringsklima 4,0 4,0
		Relevant kompetanseutvikling 3,7 3,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent	100%	97%
Gjennomførte møter i trepartsamarbeidet	Innarbeidd rutine	100% alle einingar
Gjennomført risiko og sårbarheitsanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå	
Tenestekvalitet og samfunnsmål Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vet ikkje repetert her.		
Sjå spesielt samfunnsmål 3 og 4		

Andre politisk vedtekne strategiar- korleis har desse blitt fulgt opp i 2024

Langtids drifts og investeringsstrategi:

Langsiktig drifts- og investeringsstrategi (LDIS) vart vedtatt av kommunestyret 3. oktober 2024. Ein føresetnad for å sikre gode tenester til Sula kommune sine innbyggjarar i framtida er at vi forvaltar økonomien vår slik at den økonomiske handlevna vert ivaretatt over tid. Til dette treng vi eit verktøy for å kunne prioritere mellom gode føremål som skal bidra til berekraftige utvikling og har ein horisont på 16 år. LDIS er sit slikt verktøy og kan simulere ulike prioriteringsval og dei økonomiske konsekvensane av dette på kort og lang sikt.

Dei første åra i strategien danner grunnlag for den fireårige økonomiplanen og årsbudsjettet gjennom at tiltaksplan for drift blir konkretisert i budsjett og økonomiplanen.

I LDIS er det omtalt tre kategoriar av driftstiltak og forventa effekt i planperioden:

1. Effektivisering av drifta som følgje av investeringstiltak.
2. Effektivisering av drifta med bakgrunn i strategi for heilskapleg innsats.
3. Fortløpande kostnadskutt.

Utfordringsbilde stratgien skal hjelpe oss å møte:

Demografiske endringar gir fleire eldre i befolkninga og ein større del innbyggjarar som ikkje er i yrkesaktiv alder.

Desse endringane fører til behov for endra bustadpolitikk.

Auka forskjellar mellom innbyggjarar når det gjeld levekår, sosial helseulikeheit og samfunnsdeltaking.

Strammare økonomiske rammer samtidig som oppgåvemenngda, kompleksiteten og forventningane til velferds- og tenestetilbodet aukar.

Meir komplekse sjukdomsbilete og uforløyst potensiale i førebygging.

Dette har blitt gjennomført i 2024:

Utvikle bukonsept i samarbeid med private (Nausthaugen) 2025-2027. Neste byggetrinn perioden 2026-2028.

Bustader til menneske med nedsett funksjonsevne (Vasset borettslag) 2025-26. Neste byggetrinn 2027-28.

LDIS legg grunnlaget for at det i årsbudsjettet 2025 skal gjennomførast:

Moglegheitsstudie for realisering av Tenestesenter innan utgangen av 2029.

Forprosjekt Barne- og avlastningsbustad.

Forprosjekt ROP - leilegheiter

Eigedomsstrategi

Eigedomsstrategien blei vedteken av kommunestyret i juni 2024 etter føringar i og vedtak knytt til **ARBØT'20-'23** og **K-004/23 Bygg og byggstruktur helse og sosial**.

Strategien blei utforma for å gje retning og rammer for prioriteringar og vegval til beste for både samfunnsutvikling, tenesteyting og økonomistyring etter eit omfattande strategiarbeid med bistand frå Agenda Kaupang og involvering av kommunalområda, politiske råd og utval (også mellombelse) samt heile det politiske miljøet.

Eigedomsstrategien skal nyttast som verktøy og styringsreiskap ved utarbeiding av politiske saksframlegg, løpande vurderingar, forhandlingar og prioriteringar innan eigedomsforvaltinga og -utviklinga.

Utfordringsbilde strategien skal hjelpe oss å møte:

Bustadmassen samsvarar i for liten grad med alderssamansettinga i befolkninga og lokaliseringa av tenestebilbodet.

Eigedomsmassen som kommunen eig samsvarar i for liten grad med behova og særleg innan Helse og meistring vil kostnads- utviklinga utfordre tenestetilbodet.

Investeringsbehovet er stort og med stadig trongare økonomiske rammer må det difor prioriterast hardt og grundig, basert på dei mest presserande behova i kommunalområda.

Dette har blitt gjennomført i 2024:

Strategiarbeid med Bustadanalyse for Sula og innsats-/bustadtrapp.

Bustadkonferanse september 2024 med ca. 100 deltakarar og i samarbeid med Husbanken.

Eigedomsforum har blitt oppretta for samhandling mellom kommunalområda og koordinering av behova med sikte på synergjar ved sambruk-/samlokalisering.

Dialogen med Husbanken har vorte styrka som ei følge av (arbeidet med) strategien og dei er medverkande i fleire av våre planar.

Kommunikasjonen med aktørar innan eigedoms- og byggebransjen har blitt styrka som ei følge av strategien.

Kommunen har styrka sin posisjon i samband med kjøp- og sal av eigedomar, noko som vi har merka både i samband med Bustadkonferansen og etter kvart i arbeidet med å selje bustadtomter og dei 2 skulane på Fiskarstranda og i Mauseidvågen.

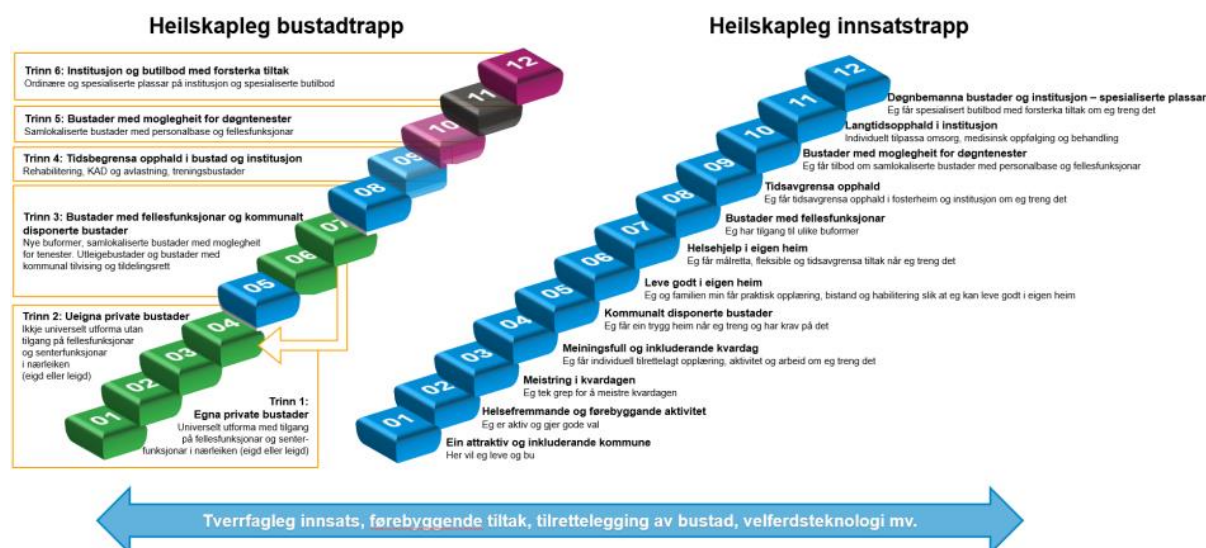
[Arbeidet med vedtaket i K-sak 071/24 om eit forprosjekt for utnytting av Nausthaugen](#),

syner også at Eigedomsstrategien har vore viktig for å kunne ta dei avgjerslene som etter kvart tvingar seg fram i prosessen. Her har det òg vore eit godt samarbeid med Seniorgruppa som på entusiastisk vis har engasjert seg og m.a. arrangerte eit ope møte på Sunde fjordhotell med uventa stor deltaking.

Det har blitt gjennomført sal av tomter, samt andre avklaringar kring kommunen is rolle som eigedomsaktør.

Strategi for heilskapleg innsats

Strategi for heilskapleg innsats i Sula kommune skal vere grunnlaget for alle større tiltak og satsingar som kommunen skal gjennomføre når det gjeld tenesteutvikling. Eit av måla i strategien er at den skal bidra til å redusere innbyggjarane sine behov for kommunale tenester, sikre eit likeverdig tenestetilbod og sørge for at kommunen kan gi gode tenester til fleire brukarar. Strategien understøtter med dette anbefalinga frå Agenda Kaupang om ei venstreforskyving i innsatstrappa til meir heimebasert og meistringsorientert omsorg – noko som vil seie økt fokus på tidleg innsats.



Utfordringsbilde strategien skal hjelpe oss å møte:

Demografiske endringar med fleire eldre og færre yrkesaktive, hardare konkurranse om å behalde og rekruttere arbeidskraft og ein strammare økonomi, gjer at kommunen må omstille seg for å møte framtida. Vi må vidareutvikle tenestene i kommunen til å bli meir heilskaplege og tverrfaglege slik at vi får ein meir effektiv ressursutnytting.

Dette er sett i gang i 2024:

I 2024 var det starta opp fem prosjekt som understøtter strategi for heilskapleg innsats. Dei fem prosjekta skal alle på sikt bidra til ei venstreforskyving i innsatstrappa der styrking av dei lågaste trinna skal redusere behova for dei meir inngripande tenestene. Dei fem prosjekta er:

1. Barn som meistrar
2. Inkludering
3. Ei dør inn til kommunale tenester
4. Enklare kvardag med smart teknologi
5. Rekruttering og smart bemanning

Prosjekta er meir omtalt i beskriving av iverksette tiltak under samfunnsmål 1 og 2.

Andre relevante utviklingstrekk i Sula kommune

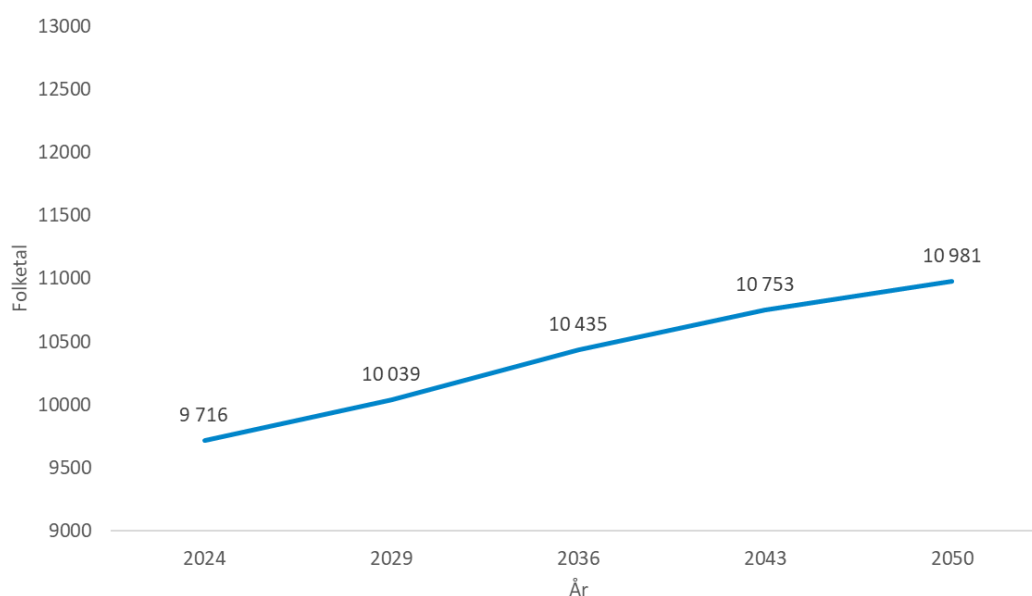
Det er viktig for kommunen å følge med på utviklingstrekk som gjeld kommunen fordi slike trendar påverkar samfunnet sitt behov, ressursar og planlegging på både kort og lang sikt. Innsikt i dette gjer at kommunen er betre rusta til å innbyggane sine behov på ein effektiv og berekraftig måte, og sørge for at utviklinga kan skje på ein måte som er gunstig for alle i Sula-samfunnet. Det vart utarbeida eit omfattande kunnskapsgrunnlag i samband med rullering av planstrategi og ny samfunnsplan. Dette vil bli oppdatert kvart fjerde år. I dette kapittelet finn du oppdaterte tal for noko av kunnskapsgrunnlaget.

Lenke til kunnskapsgrunnlag og til fylkesstatistikk finn du her:

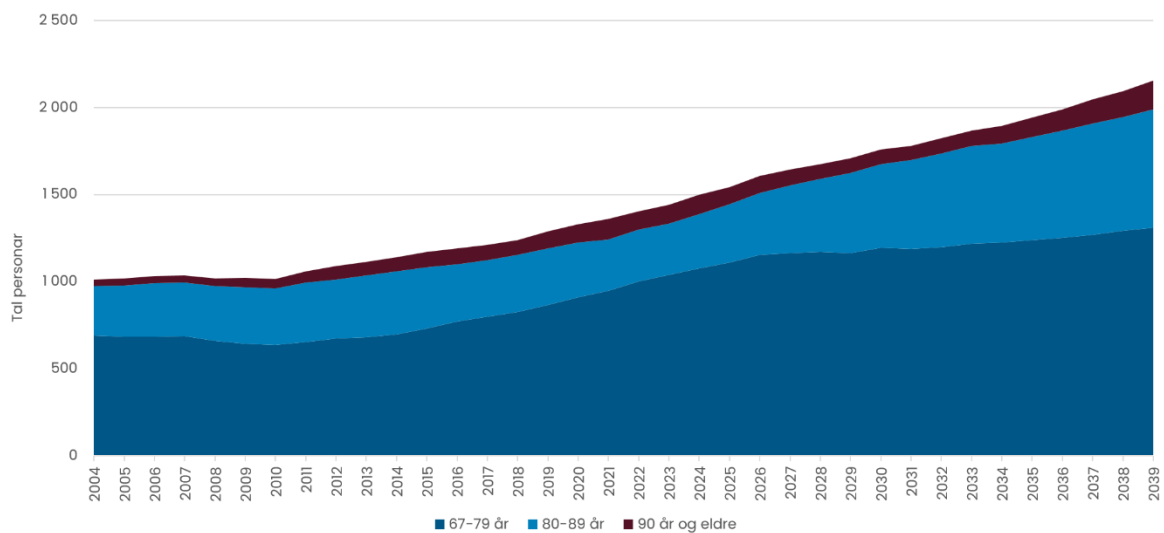
For meir statistikk om Sula kommune for 2024, sjå:

- [Statistikk utarbeida av fylkeskommunen](#)
- [Kunnskapsgrunnlag for Sula kommune sin samfunnsplan for 2025-2035](#)

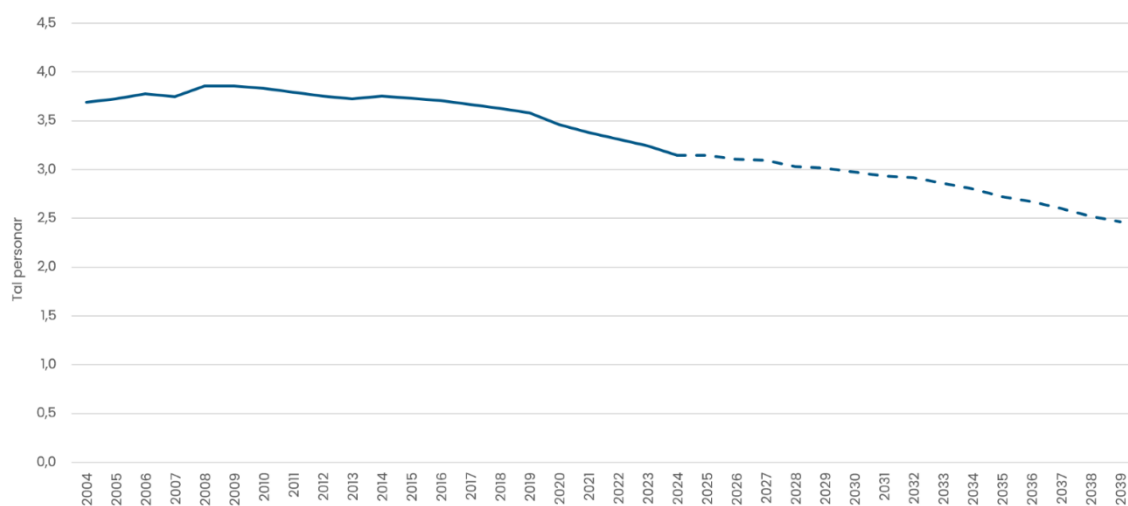
Befolkningsutvikling/ Demografi:



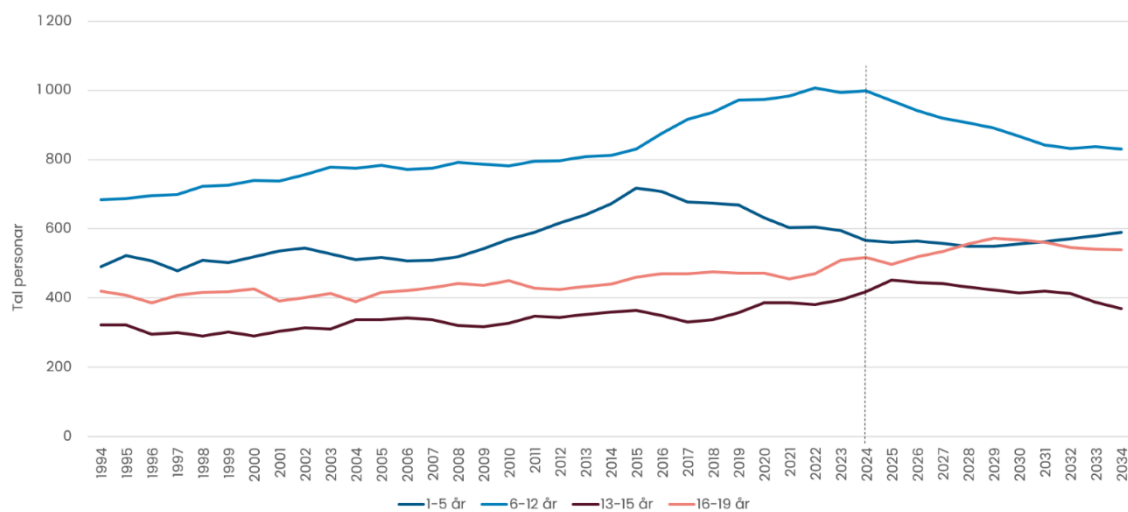
Framskriving av tal på personar over 67 år:



Framskriving av tal på personar i yrkesaktiv alder (20-64 år) per eldre over 65 år:



Framskriving av tal på barn og unge:



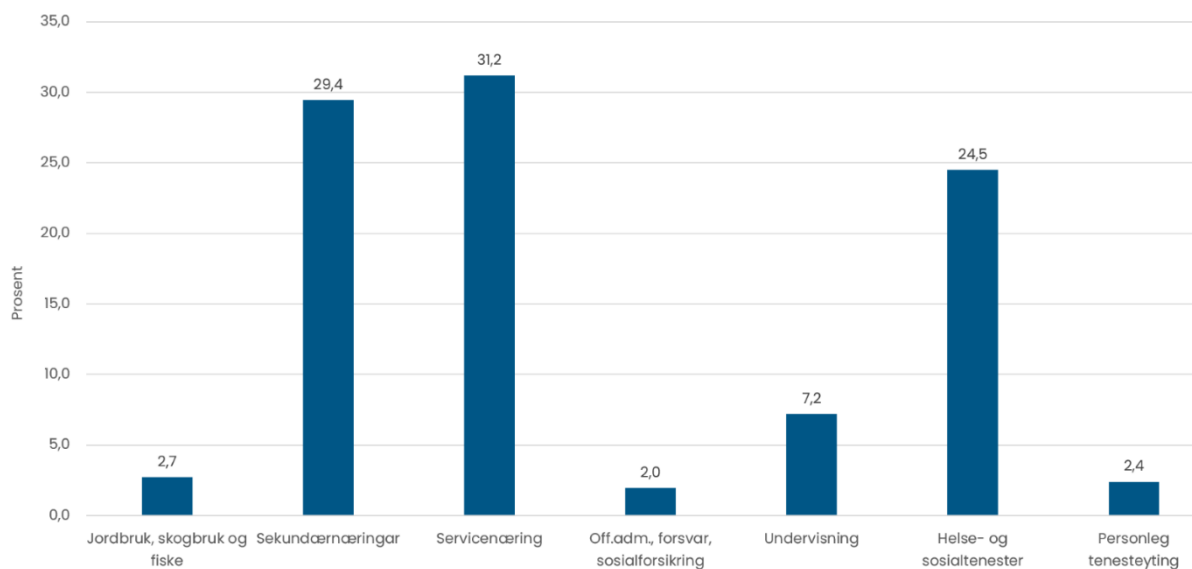
Befolkningssammansättning per bygd:

Bygd	2019	2024	Endring frå 2019
Langevåg	4 877	5 094	217
Fiskarstrand	1 442	1 480	38
Mauseidvåg/Eikrem	970	1 052	82
Solavåg	1 770	1 899	129
Veibust/Kvasnes	204	191	-13
Totalt	9 263	9 716	453

Bustadutvikling per 01.01.:

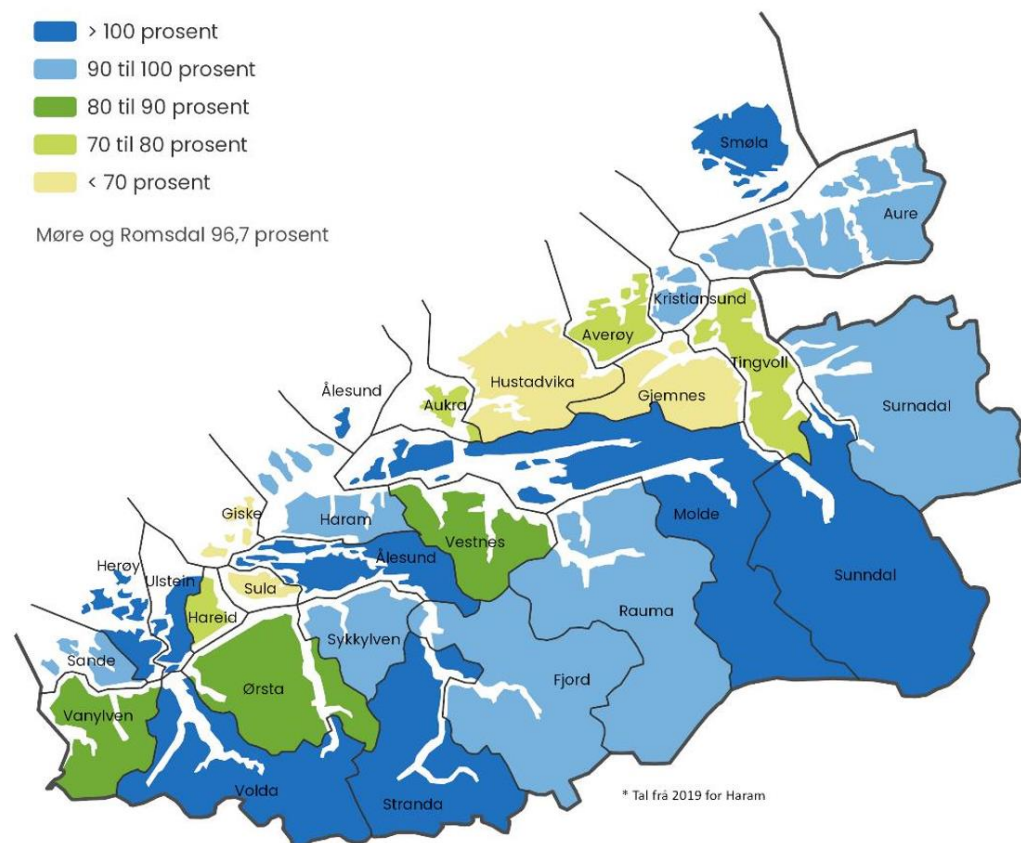
Bustadtype	2022	2023	2024	2025
Einebustad	2 634	2 652	2 662	2 671
Tomannsbustad	683	686	710	716
Rekkehus, kjedehus og andre småhus	400	412	416	417
Bustadblokk	202	202	208	212
Bygning for bufellesskap	13	13	13	13

Næringsliv :



I sekundærnæringer inngår industri og bygg og anlegg. I servicenæringer inngår varehandel, hotell, restaurant og finans- og forretningsmessig tenesteyting.

Arbeidsplassdekning:



Sula kommune har ein arbeidsplassdekning på 62,8 %. Det vil seie at det er 62,8 arbeidsplassar per 100 innbyggjarar i arbeidsfør alder. Med andre ord har kommunen færre arbeidsplassar enn moglege arbeidstakarar. Dette «fenomenet» er vanleg for kommunar som ligger nærme større byar.

Folkehelse:

Folkehelsebarometer for kommunen

I oversikta nedanfor blir nokre nøkkeltal for kommunen og fylket samanlikna med landstal. I figuren og talkolonnen er det teke omsyn til at befolkninga i kommunar og fylke kan ha ein annan alders- og kjønnsamansetnad enn landet. Klikk på indikator-namna nedanfor for å sjå utvikling over tid i kommunen. I statistikkbanken finst det fleire indikatorar og utfyllande informasjon om kvar enkelt indikator.

Ver merksam på at også «grøne» verdiar kan innebere ei viktig folkehelseutfordring for kommunen, for landsnivået representerer ikkje alltid eit ønska nivå. Verdiområdet for dei ti beste kommunane i landet kan vere eit nivå å strekke seg etter.

- Kommunen ligg signifikant betre an enn landsnivået
- Kommunen ligg signifikant dårlegare an enn landsnivået
- Kommunen er ikkje signifikant forskjellig frå landsnivået
- Kommunen er signifikant forskjellig frå landsnivået
- Ikkje testa for statistisk signifikans
- ◆ Verdien for fylket (ikkje testa for statistisk signifikans)
- ▬ Verdien for landet
- ▬ Variasjonen mellom kommunane i fylket
- ▬ Dei ti beste kommunane i landet

Tema	Indikator (klikkbare indikatornamn)	Kommune	Fylke	Noreg	Eining (*)	Folkehelsebarometer for Sula
Befolkning	1 Andel barn, 0-17 år	24,2	20,2	20,1	prosent	
	2 Andel over 80 år	4,4	5,3	4,6	prosent	
	3 Andel 80 år+, framskriven til 2050	8,8	11,0	9,7	prosent	
	4 Personar som bur aleine, 45 år +	22,4	25,6	26,8	prosent	
	5 Befolkningsvekst	0,87	0,84	1,1	prosent	
Oppvekst og levekår	6 VGS eller høgare utdanning, 30-39 år	81,3	80,8	81,5	prosent	
	7 Vedvarande låginntekt, alle aldre	6,9	8,2	9,5	prosent	
	8 Ulikskap i inntekt, P90/P10	2,4	2,6	2,8	-	
	9 Leiger bustad, 45 år +	11,5	12,0	12,6	prosent	
	10 Bur trengt, 0-17 år	13	14	18	prosent	
	11 Gjeld større enn 3 gonger inntekt	18,9	15,1	19,1	prosent	
	12 Unge som står utafor, 15-29 år	9,6	9,3	9,9	prosent (a,k)	
	13 Mottakarar av uførepensjon, 45-66 år	13,1	15,3	16,7	prosent (a,k)	
	14 Trivst på skulen, 10. trinn	81	82	83	prosent (k)	
	15 Lågaste meistringsnivå i lesing, 5. tr.	29	28	25	prosent (k)	
Miljø, skular og trykkløst	16 Gjennomføring i vdg. opplæring	84	83	81	prosent (k)	
	17 Høg tilfredsheit, Ungdata 2024	48	49	50	prosent (a,k)	
	18 Drikkevatt, hygienisk kvalitet	100,0	95,6	97,0	prosent	
	19 Drikkevatt, stabil levering	100,0	88,3	84,1	prosent	
	20 Luftforureining, eksponert	0	3,3	50	prosent	
	21 Med i fritidsorganisasjon, Ungd. 2024	56	61	59	prosent (a,k)	
	22 Fornøgd med lokalmiljøet, Ungd. 2024	65	65	66	prosent (a,k)	
	23 Kan svømme, 17 år	77	86	86	prosent (k)	
	24 Trenar sjeldnare enn kvar veke, 17 år	30	28	28	prosent (k)	
	25 Skjermtid over 4 timar, Ungd. 2024	45	45	43	prosent (a,k)	
Helse- og livskvalitet	26 Røyking, kvinner	-	2	2	prosent (a)	
	27 Forventa levealder, menn	81,6	81,0	80,5	år	
	28 Forventa levealder, kvinner	84,2	84,7	84,1	år	
	29 Utd.forskjell i forventa levealder	5	4,3	5,1	år	
	30 Fornøgd med helse, Ungd. 2024	60	65	66	prosent (a,k)	
	31 Psykiske plager, Ungd. 2024	14	14	15	prosent (a,k)	
	32 Overvekt og fedme, 17 år	23	23	22	prosent (k)	
	33 Tjukk- og endetarmskreft, nye tilfelle	105	96	85	per 100 000 (a,k)	
	34 Vaksinasjonsdekning, meslingar, 9 år	98,5	97,7	97,2	prosent	

Forklaring (tal viser til linjenummer i tabellen ovanfor):

* = standardiserte verdiar, a = aldersstandardisert, k = kjønnsstandardisert og ** = tal frå Ungdataundersøkinga manglar. Les om moglege årsaker til at tal frå Ungdataundersøkinga manglar [her](#).

2. Risikostyring og internkontroll

Risikostyring

Gjennom risikovurderingar skal kommunen kartlegge og dokumentere risikobiletet.

Risikostyring heng tett saman med avvikshandtering. Gjennom systematisk avvikshandtering skal organisasjonen iverksette tiltak for å unngå eller redusere risikoen for at avvika skjer igjen.

Slik gjer vi det i praksis:

- Overordna ROS-analyse knytt til samfunnssikkerheit og beredskap vert rullert kvart fjerde år
- Overordna ROS-analyse knytt til budsjett- og økonomiplanen (handlingsplan til samfunnsplanen) vert gjennomført kvart år
- Alle einingar gjennomfører risikoanalyse knytt til relevante område som arbeidsmiljø, tenestekvalitet osv.
- I kommunen si daglege drift vert avvik registrert og handterast gjennom kommunens avvikssystem. Det skal settast i verk tiltak for å førebygge at ikkje ønska hendingar gjentar seg
- Fortløpande ROS analysar knytt til aktuelle tema/hendingar.

Internkontroll

Kommunelova stiller krav til rapportering og internkontroll. Internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, eigenart, aktivitet og risikoforhold. Intern kontroll i Sula kommune skjer i samsvar kommunen sitt **heilskaplege styring**, og er todelt. Den består både av kontrollutvalet si verksemd, og kommunedirektørens sin internkontroll med administrasjonen si verksemd.

Kontrollutvalet fører løpande kontroll med den kommunale forvaltninga på vegne av kommunestyret. På bestilling frå kontrollutvalet gjennomfører kommunen sin revisor forvaltningsrevisjonar, rekneskapsrevisjon, eigarskapskontroll og andre undersøkingar. Tiltak vert følgt opp gjennom kommunen sitt avviks- og forbetringssystem. Kommunedirektøren sin internkontroll er den samla kontrollen administrasjonen fører med eigen verksemd.

Internkontroll består av formalisert og strukturert planlegging, organisering, gjennomføring, rapportering og evaluering av aktivitetar som sikrar at mål vert nådd og reglar vert halde. Føremålet er å redusere risikoen for uønskte hendingar, og sikre at hendingar som har skjedd vert oppdaga, handtert og bidreg til læring og forbetring.

Kommunedirektøren har ansvar for at internkontrollen fungerer godt i alle deler av organisasjonen.

Dette inneber:

- å kommunisere forventningar til kommunen sin internkontroll
- å sørge for ein lik struktur og metodikk for kommunen sitt internkontrollarbeid
- å følge opp at internkontrollen er effektiv, føremålstenleg og tilpassa risikobiletet
- å følge opp at mynde delegert til einingane blir forsvarleg ivaretatt.

Einingsleiarane har gjennom vidaredelegert mynde og fullmakt frå kommunedirektør og kommunalsjef ansvar for internkontrollen i eiga eining. Dette inneber å utvikle og praktisere internkontroll som ein integrert del av eininga sine prosedyrar og rutinar. God internkontroll skal bidra til forutsigbarheit og tillit til at kommunen ivaretek innbyggjarane sine behov og rettar.

Slik gjer vi det i praksis:

Kontrollutvalet fører løpande kontroll med den kommunale forvaltninga på vegne av kommunestyret.

Kontrollutvalet gjennomfører risiko og vesentlegheitsvurdering som dannar grunnlag for plan for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll

Kommunedirektøren har ansvar for internkontroll med administrasjonen si verksemd.

Dette ansvaret blir ivaretatt både av kommunedirektøren (styringsnivå 1) og einingsleiarane (styringsnivå 2)

Statlege tilsyn kjem i tillegg til kommunen sin eigenkontroll. Statsforvaltaren og andre statlege myndigheiter fører kontroll med om kommunen si verksemd og vedtak er i samsvar med dei lovpålagte kommunepliktene.

Kontrollar vert utførte manuelt og ved hjelp av ulike applikasjonar. Sula kommune tok i 2024 er avgjerd om å endre kvalitetssystem til Compilo som dokumentbase og avvikssystem. Informasjon om avvik i 2024 er omtalt s:

Etisk standard

Etisk standard er eit viktig fundament for god internkontroll og for førebygging av korrupsjon og misleghald. Som forvaltar av samfunnets fellesgode blir det stilt ekstra høge krav til våre etiske haldningar. Tilsette, leiarar og folkevalde må vere medvitne om at dei med si åtferd påverkar innbyggjarane si tillit og haldning til kommunen.

Kommunen sine verdiar, etisk reglement og arbeidsreglement for tilsette stiller krav til etisk haldning og åtferd. Etiske retningslinjer skal gjennomgåast årleg med tilsette gjennom kompetansestyringsystemet.

Det er eit uttalt mål for Sula kommune at kritikkverdige forhold skal avdekkast og handterast. Det er etablert rutinar varsling og lett tilgjengeleg varslingskanal for å senke terskelen for å varsle. Varsel vert handtert av etablert varslingsmottak for å sikre lik handtering av varsel i samsvar med etablert rutine.

Tilsyn og forvaltningsrevisjon

Tilsyn og forvaltningsrevisjonar innan fag- og tenestoområde blir følgde opp systematisk. Kommunedirektøren rapporterer løpande til kontrollutvalet (KU) og kommunestyret. Sula kommune har i 2024 hatt statlege tilsyn frå Statsforvaltaren, arbeidstilsynet og forvaltningsrevisjon bestilt av kontrollutvalet, i tillegg til interne tilsyn der vi har system for dette.

Tilsyn eller forvaltningsrevisjonar i 2024

Type	Kommentar
Tilsyn	
Tilsyn etter forskrift om kommunal beredskapsplikt	3 avvik og 3 merknadar. Forbetring gjennomført og avvik lukka.
Tilsyn etter barnehagelova	Dokumenttilsyn knytt til psykososialt miljø alle 4 kommunale barnehagar. Ingen avvik.
Tilsyn etter forskrift om miljøretta helsevern i skule og barnehage	Sunde barnehage juni 2024 Kommentar: Ingen merknader eller avvik
Nasjonalt tilsyn barnevern	Pågåande inn i 2025
Tilsyn på brann og brannvern ved skular	Rørstadmarka skule 2023 Kommentar: eit avvik og ein merknad. Tiltak iverksett og nytt tilsyn mars 2025 Langevåg skule Kommentar: 3 avvik. Alle handsama og det vert arbeidd vidare med dokumentasjon knytt til fordeling av ansvar, oppgåver og myndigheit
Tilsyn knytt til bruk av tvang og makt	?
Klagesaker ti statsforvaltaren	
Barnehagelova	Kommunalt driftstilskot til privat barnehage. Klager fekk medhald . Klagen gjaldt Sula kommune ikkje hadde tatt med breibands utgifter og utgifter til enkelte programvarelisensar i grunnlaget for berekning av tilskot. Sats for driftstilskot må endrast for både 2024 og 2025. Økonomisk effekt: ca. 150.000kr i økte årlege overføringar til private barnehagar.
Forvaltningsrevisjonar	
Barnefattigdom	K-sak 068/24 i møte 03.10.24 vedtok kommunestyret plan for forvaltningsrevisjon 2024 – 2027 innanfor desse prioriterte områda:

	• Bekjemping av fattigdom • Helse / Omsorg • Plan / Teknisk Kontrollutvalet er i gang med forvaltningsrevisjon knytt til bekjemping av fattigdom. Rapport på området vert framlagt kommunestyret i 2025.
Rettslege saker	
	Barnehagesøksmål
	Søksmål frå eigedomsaktør

Vedtaksoppfølging- politiske vedtak

I 2023 var praksis at alle vedtak i kommunestyret i løpet av eit år vart følgt opp med rapport om status til kommunestyret sjølv. Frå 2024 gjekk vi over til rapportering for kvart tertial. Dei sakene som er ferdigstilt i tråd med vedtak, blir rapportert som ferdigstilt utan vidare kommentar. Dei sakene som ikkje er ferdigstilt i tråd med vedtak, blir rapportert som pågåande og med kommentar(ar) om kva som er status og kor langt ein er komen. Når rapport frå dei tre tertiala i fjor er ferdig godkjent av kommunestyret, blir desse oversendt kontrollutvalet til orientering.

Tertialrapportane for 2024 finn de i følgjande saker:

- [K-sak 032/24 i møte 02.05.24](#)
- [K-sak 080/24 i møte 03.10.24](#)
- [K-sak 032/25 i møte 20.03.25](#)

Formannskapet gjennomførte 14 møte i 2024. Det vart behandla 119 politiske saker, 10 referatsaker og 18 spørsmål. I 2023 behandla formannskapet i 12 møte 78 politiske saker, 12 referatsaker og 21 spørsmål.

Kommunestyret gjennomførte 11 møte i 2024. Kommunestyret behandla 124 politiske saker, 19 referatsaker, 19 spørsmål og 2 interpellasjonar. I 2023 behandla kommunestyret i 11 møte 98 politiske saker, 20 referatsaker, 35 spørsmål og 2 interpellasjonar.

Oppsummering av 2024:

- Forbetringar i planar og system for beredskap og krisehandtering har blitt prioritert for å sikre trygg kontroll i ei tid med endra trusselbilde.
- Det er vidareutvikla samanheng mellom styrande dokument og styringsindikatorar. Styrkt rapportering på ikkje-økonomiske mål.
- Det er gjennomført løypande oppdatering av sentrale rutinar, prosedyrar og reglement.
- Overgang mellom system har blitt utsett og medført manglande heilskapleg styring av kvalitetsarbeidet. Dette må prioriterast i 2025.
- Ulik ståstad i organisasjonen med tanke på avvikskultur. Dette må arbeidast med i 2025. Overgang til nytt system vil bidra til å sette dette på dagsorden.
- Kriseberedskapsplan rullert i samsvar med regelverk og for å sikre klare roller og evne til å handtere kriser.
- Overordna ROS analyse vart sett i gang og vil bli politisk handsama i mai 2025.
- Risikoanalysar knytt til tenestekvalitet vert rutinemessig gjennomført der det vart iverksett større omstillingstiltak
- Etske retningslinjer behandla i politisk og administrativ organisasjon- lagt inn som kompetansekrav i kompetanse styringssystemet.
- Rutine for varslingsaker oppdatert og implementert

3. Forbetring og innovasjon

Organisasjonen må vere rusta til å møte komplekse utfordringar på smartare og meir effektive måtar. For å lukkast med både forbetring og innovasjonsarbeid må det utviklast ein kultur for dette i organisasjonen. Gjennom å utvikle ein kultur for læring utviklar ein også organisasjonen si evne til å omsette ny kunnskap til ny praksis og betre tenester. Vidare må medarbeidaren og leiaren ha kompetanse og verktøy for å gjennomføre endringsprosessar. Innovasjon inneber ofte å søke utanfor kjente rammer og nettverk for å finne gode løysingar. Det betyr at vi må aksepterer auka usikkerheit, våge å ta større risiko og tole fleire feil

Oppsummering av 2024:

- Fornyning av leiaravtarar: Tydeleggjering av felles forventning av strategisk leiing på alle nivå
- Deling av kunnskap på tvers i organisasjonen har hatt fokus i mellomleiar møter.
- Samarbeid på tvers av politikk og administrasjon for å sikre lik problemforståing styrkar gjennomføringskraft.
- Styringsdialog mellom kommunedirektør/ kommunalsjef og einingsleiarar/ avdelingsleiarar sikrar lik problemforståing og gjennomføringskraft.
- Porteføljestyling som metode har blitt innført for å sikre at dei viktigaste omstillingprosjekta vert prioritert og at gevinst vert realisert.

Planstatus i forhold til planstrategi

Gjennom kommunestyret sitt vedtak av planstrategi for 2024-208, vart det bestemt at samfunnsplanen og arealplanen skal bli revidert i inneverande kommunestyreperiode. Ved behandling av budsjett- og økonomiplan for 2025-2028, vedtok kommunestyret kva for andre planar som kommunen skal jobbe med vidare. Oversikta over desse planane står i tabellen nedanfor.

Slik gjer vi det i praksis:

I budsjett og økonomiplan vert det peika ut satsingsområde med utgangspunkt i samfunnsplanen

Det årlege forventningsbrevet peikar ut felles prosjekt/prosessar for året som kjem

Leiaravtalane har tydelege forventningar til utviklingsorienterte leiarar, og dette vert etterspurt i styringsdialog og i leiarevaluering

I styringsdialog kartlegg kommunedirektøren kva for idear og behov som kan bli gjenstand for neste års portefølje av utviklingsprosjekt og utviklingsprosessar

Porteføljen av utviklingsprosjekt vert nedfelt i årleg forventningsbrevet for alle einingar, og rapporter på i styringsdialog

Felles møteplassar i organisasjonen skal nyttast til å skape kultur for forbetring og innovasjon

Vi nyttar egna metodikk for kontinuerleg forbetring.

Nummer	Namn på plan	Type endring	Startår	Sluttår
1	Samfunnsplan inkl. arealstrategiar	Rullere	2024	2025
2	Arealplan	Rullere	2025	2026
3	Kommunedelplan for vatn og avløp	Rullere	2025	2026
4	Temaplan for veg	Ny	2025	2025
5	Temaplan for naturmangfald	Ny	2024	2025
6	Temaplan for friluftslivets ferdselsårer	Ny	2025	2025

7	Næringsstrategi	Rullere	2025	2025
8	Overordna beredskapsplan i Sula kommune	Rullere	2025	2025
9	Heilskapleg risiko- og sårbarheit-analyse (ROS)	Rullere	2025	2025
10	Handlingsplan for rusmiddelarbeid	Rullere	2025	2025

I 2024 har det blitt arbeida med ny samfunnsplan, eigedomsstrategi, langsiktig drifts- og investeringsstrategi og strategi for heilskapleg innsats.