

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Folldal kommune

Arkivsak: 24/315
Møtedato/tid: 15.05.2024 kl. 11:00 – 15:30
Møtested: Kommunestyresalen, Folldal kommunehus

Møtet avvikles for åpne dører, i tråd med kommuneloven § 11-5.

Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Ragnhild Aashaug på telefon 970 40 929, eller e-post: ragnhild.aashaug@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Os, 08.05.2024

Egil Eide (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Ragnhild Aashaug
seniorrådgiver
Konsek Trøndelag

Kopi: Varamedlemmer, ordfører, kommunedirektør og Revisjon Midt-Norge SA

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
15/24	Rapport fra forvaltningsrevisjon - etikk og varsling
16/24	Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskap og årsberetning for 2023
17/24	Oppfølging av nummerert brev nr 1 - etterlevelse kommunelovens kapittel 25 om internkontroll
18/24	Plan for forvaltningsrevisjon – Gjennomgang av risiko- og vesentlighetsvurderingen
19/24	Plan for eierskapskontroll – Gjennomgang av risiko- og vesentlighetsvurderingen
20/24	Innsyn og kontroll av midler bevilget over kommunebudsjettet - kommunestyrets vedtak
21/24	Innspill til kontrollarbeidet
22/24	Referatsaker
23/24	Godkjenning av møteprotokoll fra dagens møte

Rapport fra forvaltningsrevisjon - etikk og varsling

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Folldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

15/24

Saksbehandler Torbjørn Berglann**Arkivkode** FE-217, TI-&58**Arkivsaknr** 23/27 - 10**Forslag til vedtak**

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering og legger den fram for kommunestyret med dette forslaget til vedtak:

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren om å:
 - Vurdere obligatorisk opplæring i kvalitets- og avvikssystemet
 - Sørge for regelmessige etiske refleksjoner i kommunens virksomheter
 - Sørge for oppdatert informasjon i styrevervregisteret
 - Fortsatt arbeide for gode strukturer og prosesser for samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
 - Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler
 - Sørge for et trygt ytringsklima for alle
 - Sørge for god avvikskultur og oppfølging
 - Trygge ansatte i varsling om kritikkverdige forhold
2. Kommunedirektøren bes rapportere til kontrollutvalget om hvordan vedtaket er fulgt opp innen 31.12.2024.

Vedlegg

Rapport fra forvaltningsrevisjon. Etikk og varsling

Saksopplysninger

Saken gjelder behandlingen av rapport fra en forvaltningsrevisjon med tema etikk, ytringskultur og varsling. Rapporten behandles i kontrollutvalget før den sendes kommunestyret for endelig vedtak. Kontrollutvalget skal deretter se til at administrasjonen følger opp kommunestyrets vedtak.

Om rapporten

Rapporten skal gi svar på tre spørsmål. Har kommunen; lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger i organisasjonen, lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur, lagt til rette for forsvarlig varsling i samsvar med arbeidsmiljøloven?

Revisjonen har fått svar på de tre spørsmålene gjennom intervju med kommuneledelse, seks personer som representerer kommunen som arbeidsgiver, fem tillitsvalgte, hovedverneombudet og to lokale verneombud. I tillegg har revisjonen gått gjennom dokumenter og gjennomført en spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsen ble sendt til 158 medarbeidere, der 105 svarte, noe som gir en oppslutning på 67 prosent.

Tema 1 - etiske holdninger og handlinger

Kommunens etiske retningslinjer er vedtatt av kommunestyret og er ikke oppdatert siden 2011. De er tilgjengelige for de ansatte gjennom kvalitets- og avvikssystemet, og for de folkevalgte på kommunens hjemmeside. De folkevalgte får kjennskap til retningslinjene gjennom opplæring i begynnelsen av valgperioden, mens nye ansatte i kommunen får informasjon om de etiske retningslinjene når de blir ansatt. KS anbefaler at de ansatte signerer på at de vil følge retningslinjene, det er ikke praksis i kommunen i dag. Revisjonen

skriver at kommunestyret bør vurdere om det ønsker opplæring utover den som gis i begynnelsen av valgperioden.

I de etiske retningslinjene anbefaler kommunen at både ansatte og folkevalgte registrerer sine interesser i KS sitt styrevervregister. Rapporten viser at registreringen er mangelfull. Brudd på de etiske retningslinjene skal meldes som avvik i kvalitetssystemet. Det er tilgjengelig for de ansatte, men ikke for de folkevalgte.

Kommunen gir ikke regelmessig opplæring i de etiske retningslinjene til sine medarbeidere, og legger heller ikke opp til systematisk etisk refleksjon på arbeidsplassene.

Tema 2 - åpenhet og ytringskultur

Rapporten viser at det er ulik oppfatning av ytringsklimaet ved kommunens virksomheter. Ved én av virksomhetene har det ikke vært aksept for å ta opp kritikkverdige forhold, ved en annen har lederen kritisert de tillitsvalgte når de har tatt opp saker som burde forbedres. Spørreundersøkelsen viser at 12 prosent oppfatter ytringsklimaet som dårlig, mens 66 prosent oppfatter det som bra. Revisjonen konkluderer med at kommunen som arbeidsgiver bare delvis bidrar til et trygt ytringsklima. Revisjonen anbefaler at kommunen jobber for å forbedre ytringsklimaet.

Kommunedirektøren har etablert rutiner for melding av avvik, men systemet blir lite brukt. Medarbeiderne får årlig tilbud om opplæring i systemet. Tilbudet er frivillig, det er få ansatte som benytter seg av det. Revisjonen mener at opplæringen bør gjøres obligatorisk. Revisjonen mener også at antallet avviksmeldinger er for lavt på grunn av at medarbeiderne er usikre på systemet, har for lite tid og opplever at det er nytteløst å melde avvik. Avvikssystemet brukes i liten grad til læring og forbedring av tjenestene.

Selv om kommunen har rutiner for medarbeidersamtaler, har majoriteten av de ansatte ikke hatt medarbeidersamtale med sin nærmeste leder det siste året. Innenfor HRO gjennomføres det i hovedsak ikke medarbeidersamtaler, høyt arbeidspress oppgis som årsaken. Virksomhetene har ulik praksis når det kommer til personalmøter.

Når det gjelder samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud viser rapporten at:

- Kommunedirektøren har informasjons- og drøftingsmøter med hoved- og fellestillitsvalgte i samsvar med hovedavtalen
- De tillitsvalgte innenfor Helse, rehabilitering og omsorg har de siste årene vært lite involvert i flere av prosessene der de etter loven skulle ha vært det
- Selv om kommunen har et system for å involvere tillitsvalgte ved ansettelse, så blir de tillitsvalgte innenfor Helse, rehabilitering og omsorg i liten grad involvert
- Ordningen med verneombud er i samsvar med regelverket, men det er usikkert om verneombudene tas med på råd i alle saker der de har en rolle

Tema 3 - forsvarlig varsling

Revisjonen konkluderer med at kommunens system for varsling er i samsvar med lovverket.

I undersøkelsen har revisjonen kartlagt omfanget av varsling i kommunen. Rapporten viser at 11 prosent av medarbeiderne som svarte på spørreundersøkelsen har varslet i løpet av de siste 12 månedene. 27 prosent har vurdert å levere varsel de siste 12 månedene. Revisjonen peker på at dette, totalt 38 prosent, er et høyt tall, og over gjennomsnittet for virksomheter i Norge.

Revisjonens anbefalinger

På bakgrunn av resultatene av undersøkelsen anbefaler revisjonen kommunedirektøren å:

- Vurdere obligatorisk opplæring i kvalitets- og avvikssystemet
- Sørge for regelmessige etiske refleksjoner i kommunens virksomheter
- Sørge for oppdatert informasjon i styrevervregisteret

- Fortsatt arbeide for gode strukturer og prosesser for samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Sørge for et trygt ytringsklima for alle
- Sørge for god avvikskultur og oppfølging
- Trygge ansatte i varsling om kritikkverdige forhold

Oppdragsansvarlig revisor vil orientere om rapporten i møtet.

Rapport fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet gjennomførte et tilsyn med Helse, rehabilitering og omsorg i oktober 2023.

Tema for tilsynet var:

1. Systematisk HMS-arbeid
2. Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som påvirker risikoen for at arbeidstakere får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
3. Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
4. Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
5. Bruk av bedriftshelsetjenesten

I rapporten etter tilsynet fikk kommunen fem pålegg, med frist for å rette dem innen 31.03.2024. Kommunen har senere fått utsatt frist til 31.05.2024 på grunn av sykefravær.

Vurdering

Rapporten svarer etter sekretariatets vurdering på kontrollutvalgets bestilling. Den er levert noe seinere enn planlagt.

Rapporten viser at kommunen bør styrke områdene som er undersøkt; arbeidet med etikk, åpenhet og ytringskultur og systemet for varsling. Arbeidstilsynet gir pålegg som til dels er i samsvar med konklusjonene til Revisjon Midt-Norge. Påleggene går blant annet på kommunens systematiske HMS-arbeid inkludert avvikshåndtering, og samarbeid med arbeidstakere og verneombud. Kontrollutvalget skal ikke følge opp statlige tilsyn, men bør holde seg orientert om dem og om kommunedirektørens oppfølging for å ha kunnskap om risikoene i kommunen.

Sekretariatet har lagt revisors anbefalinger til grunn for forslaget til vedtak.

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Folldal kommunes kontrollutvalg i perioden august 2023 til april 2024.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Alle rapporter fra Revisjon Midt-Norge SA publiseres på www.revisjonmidt norge.no.

Trondheim, 30.04.2024

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig revisor

Trine Holter

Prosjektmedarbeider

Rim Revisjon
Midt-Norge

Bidrar til forbedring

SAMMENDRAG

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra kontrollutvalget i Folldal kommune. Temaet for forvaltningsrevisjonen er etikk, samarbeidsklime og varsling.

For å undersøke temaene, har revisor gjennomgått kommunens kvalitetssystem, herunder dokumenter om etikk, samarbeid med tillitsvalgte og verneombud og varsling. Videre har revisor gjennomført intervju med kommunens ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Det er sendt ut spørreundersøkelse til alle faste ansatte i kommunen rundt deres opplevelse av ytringskultur.

Kommunen har i hovedsak har lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger. Revisor peker på forbedringspotensial når det gjelder refleksjoner og diskusjoner om etiske dilemma og oppdatere informasjon i styrevervregisteret.

Kommunen har i noen grad har lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur.

Kommunen har etablert et system for avviksmelding, men avvikssystemet blir i varierende grad benyttet.

Det er etablert system for medarbeidersamtaler, men blir i liten grad gjennomført. Det er også varierende hvor ofte det blir avholdt personalmøter på enhetene. Innenfor HRO er det regelmessige allmøter.

Det er etablert en arena for samarbeid med tillitsvalgte, både på overordnet nivå og på enhetene. Tillitsvalgte innenfor HRO har i varierende grad blitt involvert i aktuelle saker, og det er viktig at arbeidet med nyetablert arena for lokale tillitsvalgte blir tilstrekkelig fulgt opp. Kommunen har i hovedsak tilfredsstillende system for verneombud, men må være oppmerksom på å involvere verneombudet i alle aktuelle saker.

Kommunen har et system for varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det er et potensiale for å gjøre varslingsrutinene bedre kjent i organisasjonen.

Ytringsklimaet oppleves i hovedsak som godt, men det er likevel ansatte som opplever at det ikke er trygt å si ifra og at det ikke nytter. Det var 28 ansatte som vurderte å varsle i 2022/2023, men som ikke gjort dette. Hovedgrunnen til at varsel ikke ble levert, var at den ansatte opplevde at det ikke ville nyttet. Det er 55 prosent av de ansatte som svarte på spørreundersøkelsen, som er usikre eller ikke trygg på at de ikke vil bli utsatt for gjengjeldelse dersom de varsler om kritikkverdige forhold.

Kommunedirektøren anbefales å:

- Vurdere obligatorisk opplæring i Compilo
- Sørge for regelmessige etiske refleksjoner i de ulike enhetene
- Sørge for oppdatert informasjon i styrevervregisteret
- Fortsatt arbeide for gode strukturer og prosesser for samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Sørge for et trygt ytringsklima for alle
- Sørge for god avvikskultur og oppfølging
- Trygge ansatte i varsling om kritikkverdige forhold

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	6
1 Innledning.....	8
1.1 Bestilling.....	8
1.2 Problemstillinger.....	8
1.3 Metode	10
1.4 Kommunedirektørens uttalelse om rapport.....	11
1.5 Om tematikken	12
1.5.1 Etikk.....	12
1.5.2 Samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte	12
1.5.3 Varsling.....	13
2 Etikk.....	15
2.1 Problemstilling	15
2.2 Revisjonskriterier.....	15
2.3 Kommunens arbeid med etikk.....	16
2.3.1 Etske retningslinjer	16
2.3.2 Arbeid med etiske holdninger	16
2.4 Revisors vurdering	17
3 Samarbeidsklima	19
3.1 Problemstilling	19
3.2 Ytringsklima.....	19
3.2.1 Revisjonskriterier	19
3.2.2 Funn	19
3.2.3 Revisors vurdering.....	22
3.3 Avvikssystem	23
3.3.1 Revisjonskriterier	23
3.3.2 Funn	23
3.3.3 Revisors vurdering.....	27
3.4 Dialog mellom leder og ansatt.....	27
3.4.1 Revisjonskriterier	27
3.4.2 Funn	28
3.4.3 Revisors vurdering.....	30
3.5 Tillitsvalgte	30
3.5.1 Revisjonskriterier	30
3.5.2 Funn	30
3.5.3 Revisors vurdering.....	34
3.6 Verneombud.....	34
3.6.1 Revisjonskriterier	34
3.6.2 Funn	35
3.6.3 Revisors vurdering.....	37

4	Varsling	38
4.1	Problemstilling	38
4.2	Revisjonskriterier	38
4.3	Funn	39
4.3.1	Varslingsrutine	39
4.3.2	Trygghet rundt varsling	41
4.4	Revisors vurdering	42
4.5	Omfang av varsel	44
5	Konklusjoner og anbefalinger	47
5.1	Konklusjon	47
5.2	Anbefalinger	48
	Kilder	49
	Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier	50
	Vedlegg 2 – Kommunedirektørens Uttalelse	61

Figurer

Figur 1.	Ansattes opplevelse av ytringsklima	20
Figur 2.	Påstander om ytringsklima	21
Figur 3.	Negative reaksjoner rundt avvik	22
Figur 4.	Diskusjon rundt avvik	24
Figur 5.	Trygg på hvilke forhold som skal meldes som avvik	25
Figur 6.	Ikke meldte avvik	25
Figur 7.	Alvorlighetsgrad på ikke meldte avvik	26
Figur 8.	Avvik til læring og forbedring	26
Figur 9.	Oversikt over omfang av medarbeidersamtaler	28
Figur 10.	Mulighet til å ta opp saker med leder	28
Figur 11.	Påstander rundt personalmøte og lojalitet til beslutninger	29
Figur 12.	Samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte	31
Figur 13.	Samarbeid mellom ledelse og verneombud	36
Figur 14.	Skriftlige varslingsrutiner	40
Figur 15.	Varsling som tema på arbeidsplassen	41
Figur 16.	Oppfordring til å varsle	41
Figur 17.	Kjennskap til forskjell på avvik/personalsak og varsel	42
Figur 18.	Omfang av varsel om kritikkverdige forhold	44
Figur 19.	Vurdert å varsle om kritikkverdige forhold	45
Figur 20.	Viktigste årsak til at varsel ikke er levert	46
Figur 21.	Gjengjeldelse	46

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Folldal kommune har bestilt en forvaltningsrevisjon med tema etikk og varsling. Bestillingen er gjort med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024. Kontrollutvalget vedtok prosjektplanen i sak 11/23.

Det har over flere år vært uro i organisasjonen, og spesielt innenfor helse, rehabilitering og omsorg (HRO). I etterkant av en varslings sak i 2022, ble det ansatt ny enhetsleder for HRO vinteren 2023. I 2023 fungerte avdelingsleder for institusjon også som avdelingsleder for hjemmetjenesten, noe som har skapt stort arbeidspress for avdelingslederen. Nyansatt HRO-leder sa opp stillingen sin ved årsskiftet 2023/2024 på grunn av stor arbeidsbelastning, og har gått over i stilling som avdelingsleder for hjemmetjenesten. Det er per april 2024 ansatt ny HRO-leder.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved bo – og servicesenteret høsten 2023. I januar 2024 ble det fattet pålegg om å kartlegge og risikovurdere psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet, som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel – og skjelettplager hos arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. Det fattes også pålegg om tiltak og plan for arbeidet. Det er gitt en frist til 31.03.2024 til å gi tilbakemelding om oppfylging av pålegget. Som begrunnelse for pålegget om å kartlegge og risikovurdere psykiske plager står det følgende: *Det kommer frem at det har vært noen arbeidsmiljøutfordringer knyttet til psykososiale forhold. Det kan medføre uheldig emosjonell belastning for ansatte. Det foreligger ikke pr. nå en kartlegging og risikovurdering knyttet til psykiske plager.*

1.2 Problemstillinger

Tema for denne forvaltningsrevisjonen er å se på om det i Folldal kommune blir arbeidet systematisk med etikk, ytringskultur og varsling. Systematisk betyr i denne sammenhengen om det finnes retningslinjer og rutiner, om disse er tilgjengelige for ansatte, om det er gitt informasjon eller opplæring i disse, og hvorvidt det jevnlig legges til rette for å drøfte etiske problemstillinger. Revisor undersøker om det er etablert overordnede strukturer, for deretter å se hvordan det blir praktisert innenfor helse, rehabilitering og omsorg (HRO). Revisor har valgt å sette søkelys på institusjonstjenesten og hjemmebaserte tjenester av ressursmessige hensyn.

Videre undersøker revisor om Folldal kommune har en god ytringskultur. I dette ligger arbeidstakernes mulighet til å ytre seg både generelt og om kritikkverdige forhold. Også her vil

revisor undersøke om det er etablert overordnet system, for deretter å se konkret på forholdene ved HRO.

Revisor går ikke inn i personalsaker som er enkeltforhold mellom arbeidsgiver og ansatte. Revisor kontrollerer ikke kommunens oppfølging av konkrete varslingsaker.

Følgende problemstillinger blir besvart i rapporten:

- Har Folldal kommune lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger i egen organisasjon?
 - Etiske retningslinjer
 - Formidling av de etiske retningslinjene
 - Arenaer internt for refleksjoner og diskusjoner om etiske dilemma
- Har Folldal kommune lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur?
 - Trygt ytringsklima
 - System for avviksmelding
 - Arenaer for dialog mellom leder og ansatt
 - Medarbeidersamtaler
 - Personalmøter
 - Arenaer for informasjon og drøfting med tillitsvalgte og verneombud
- Har Folldal kommune lagt til rette for forsvarlig varslingsrutiner ihht arbeidsmiljøloven?
 - Varslingsrutiner
 - Tilgjengelighet og formidling av varslingsrutinene
 - System for håndtering av varsel

1.3 Metode

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRF - kontroll og revisjon i kommunenes standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Folldal kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Vi har brukt flere metoder for å samle inn data til dette prosjektet. Det er anvendt intervju, dokumentgjennomgang og elektronisk spørreskjema. Samlet vurderer revisor at datamaterialet både er gyldig og pålitelig for å kunne konkludere på problemstillingene.

Intervju

Det er gjennomført digitalt oppstartsmøte med kommunedirektøren og personalsjef. Med bakgrunn i problemstillingene, var det behov for dybdekunnskap om prosesser for utarbeidelse/revidering av rutiner og hvordan ansatte er gitt opplæring i tematikken. Det har vært viktig å kunne beskrive prosessene, og innhente erfaringer og synspunkter på hvordan disse oppleves.

Det er gjennomført intervju med seks arbeidsgiverrepresentanter, fem tillitsvalgte, hovedverneombudet og to verneombud. Ansatte innenfor HRO er intervjuet fysisk i Folldal, mens enhetsledere for øvrige enheter, personalsjef, hovedverneombudet og en hovedtillitsvalgt er intervjuet per Teams.

Intervjuene ble gjennomført etter strukturert intervjuguide. For alle intervjuene er det skrevet referater som er godkjent av informantene.

Dokumentgjennomgang

Innhenting og gjennomgang av kommunens rutiner og retningslinjer for etikk og varsling har vært en viktig del av datamaterialet. Revisor har også undersøkt kommunens informasjon til ansatte om temaene.

Spørreundersøkelse

Det har vært viktig å innhente en bred tilbakemelding fra ansatte om deres erfaringer knyttet til viktige elementer i ytringsklimaet. Revisor har derfor sendt ut en spørreundersøkelse til alle fast ansatte i kommunen. Spørreundersøkelsen ble sendt til 158 personer, hvorav 105 personer har svart på hele eller deler av spørreundersøkelsen. Dette gir 67 prosent svar på vår undersøkelse. Vi har oversikt over hvilken enhet de ansatte tilhører, og innledningsvis i spørreundersøkelsen spurt om ansatte har ulike roller; leder, tillitsvalgt og verneombud. Vi har derfor kunne undersøke hvordan ulike enheter og roller har svart på spørsmålene.

Det er 59 prosent som har besvart undersøkelsen innenfor HRO, og det er god svarprosent ved både institusjonsbaserte tjenester og hjemmebaserte tjenester. Det er god svarprosent for kommunen samlet sett, og tilstrekkelig grunnlag til å benytte som datagrunnlag i rapporten.

Revisjon Midt-Norge er kilde for samtlige figurer.

Vurdering av metode

Vi har gjennomført forvaltningsrevisjonen med metoder som er tilpasset problemstillingene.

Vi har etterspurt skriftlig dokumentasjon som i utgangspunktet skal svare ut problemstillinger og kriterier.

Vi har intervjuet hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, og verneombud. Det er en hovedtillitsvalgt vi ikke har oppnådd dialog med. Revisor vurderer at området HRO er godt dekket, og også at strukturer for samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud er tilstrekkelig undersøkt. Vi har gjennomført 13 intervju. Vi kunne fått ytterligere informasjon om intervjuisten omfattet enda flere ansatte, men revisor har ikke grunn til å tro at det ville endret revisors vurderinger og konklusjon. Intervjuinformasjonen som er gitt peker i hovedsak i samme retning.

I spørreundersøkelsen har vi spurt de ansatte om avvik og varsling. Det er i spørreskjema lagt inn en forklaring på hva som er forskjellen mellom avvik og varsling. Ut fra kommentarene i fritekstfeltene, er det grunn til å tro at ansatte likevel ikke har hatt et klart skille. Omfang av varslingsaker er derfor usikkert.

1.4 Kommunedirektørens uttalelse om rapport

En foreløpig rapport ble sendt til uttalelse til kommunedirektør i Folldal kommune 10.04.2024.

Kommunedirektøren ga tilbakemelding i epost av 23.04.2024. Høringssvaret er i sin helhet er vedlagt rapporten i vedlegg to.

Uttalelsen har medført endringer i kapittel 4.3.1 og 4.4 i rapporten. Revisor har supplert med informasjon om at kommunen har lagt til en modul for varsling i Compilo. Revisor hadde i vurderingen påpekt svakheter ved å varsle via avvikssystemet. Revisors vurdering knyttet til varsling gjennom avvikssystemet er tatt bort i kapittel 4.4, ettersom det ikke er avvikssystemet som skal benyttes til å levere varsel.

Ut over dette har ikke kommunedirektørens uttalelse medført endringer i rapporten.

1.5 Om tematikken

1.5.1 Etikk

Kommuneloven skal legge til rette for en forvaltningspraksis som skaper tillit og bygger på en høy etisk standard. Det er ikke et krav om at kommunen skal ha etiske retningslinjer, men det er noe kommunen bør utarbeide. Etikk og etiske prinsipper bør bli drøftet jevnlig og være en del av system og praksis i all virksomhet i kommunen. Retningslinjene bør være konkrete på hva som er organisasjonens verdier. Flere kommuner har retningslinjer og rutiner som gjelder for både de ansatte og de folkevalgte.

Et vellykket systematisk arbeid vil være en del av det strategiske arbeidet kommunen gjør. Forhold i organisasjonen lar seg regulere ved å definere rammene. Det er ifølge kommuneloven kommunedirektørs ansvar å sørge for forsvarlig internkontroll. Etiske retningslinjer vil fungere som et verktøy i dette arbeidet. At ansatte kan kjenne seg igjen i de etiske retningslinjene, er et absolutt vilkår for at de skal bli fulgt. For å sikre at retningslinjene blir respektert, er det viktig at retningslinjene blir praktisert på alle nivå i organisasjonen, også på ledernivå.

1.5.2 Samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte

Formålet med arbeidsmiljøloven (aml.) er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon (Arbeids- og sosialdepartementet 2005). Videre skal arbeidsmiljøloven gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter, og legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten.

I kapittel to i loven er det regler som omhandler arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Blant annet skal arbeidstaker medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt medvirke til gjennomføring av iverksatte tiltak for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Kapittel tre i arbeidsmiljøloven synliggjør krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, og påpeker at dette skal utføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal blant annet sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

I arbeidsmiljølovens kapittel seks er verneombudets rolle regulert. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte er regulert i kapittel åtte. Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er også regulert i KS sin Hovedavtale, som gjelder for Folldal kommune. Det er gjennom ordningen med tillitsvalgte at de ansattes medbestemmelse ivaretas. Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende medbestemmelsesordninger som sikrer at de tillitsvalgte får ta del i beslutningsprosesser som kan få konsekvenser for de ansatte. Hovedavtalen regulerer både rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstaker som omhandler informasjon og medvirkning.

1.5.3 Varsling

Kapittel 1 i arbeidsmiljøloven har som overordnet mål å sikre at arbeidsmiljøet gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Loven skal legge til rette for at arbeidsgiver og ansatte kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med de andre partene i arbeidslivet og at det blir lagt til rette for et godt ytringsklima.

Kapittel 2A i arbeidsmiljøloven spesifiserer arbeidsgiver og ansattes rett og plikt knyttet til varsling om kritikkverdige forhold i organisasjonen. Loven definerer hva som ligger i kritikkverdige forhold og gir en gjennomgang av krav til for eksempel rutiner som skal sikre at varsel blir fulgt opp på en god måte.

Det skiller mellom tre ulike saker:

- Avvik er brudd på rutiner og retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS). Eksempel på dette kan være manglende brøyting, dårlig ventilasjon eller støy.
- En personalsak involverer bare arbeidsgiver og en enkelt ansatt. Problematikk her kan være faglig uenighet, lønn eller personkonflikter.
- Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
 - fare for liv eller helse
 - fare for klima eller miljø
 - korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - myndighetsmisbruk
 - uforsvarlig arbeidsmiljø

- brudd på personopplysningssikkerheten.

Definisjonen på varsling er at ansatte melder fra til ledelsen om kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Arbeidstilsynet poengterer at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon i organisasjonen. Varslingsregelverket skal bidra til et godt og konstruktivt yringsklima der ansatte kan melde ifra og ytre seg kritisk uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner. Ifølge arbeidsmiljøloven § 2A-6 skal rutiner for varsling utarbeides i samarbeid tillitsvalgte.

Ansatte skal i en varslingsrutine bli oppfordret til å varsle om kritikkverdige forhold i organisasjonen. Oppfølging av varsel skal bli dokumentert skriftlig, dette er spesielt viktig i saker som kan resultere i ansvar for enkeltpersoner. Det er også et krav at varslingssaker skal bli behandla fortrolig. Arbeidsgiver er forpliktet til å verne varsler, blant anna ved å forebygge at varsel blir gjengjeldt.

2 ETIKK

2.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet etikk:

- Har Folldal kommune lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger i egen organisasjon?
 - Etiske retningslinjer
 - Formidling av de etiske retningslinjene
 - Arenaer internt for refleksjoner og diskusjoner om etiske dilemma

2.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Kommunen bør ha skriftlige retningslinjer som er konkrete, oppdaterte og i tråd med gjeldende anbefalinger
- De etiske retningslinjene bør bli behandlet og vedtatt av kommunestyret
- De etiske retningslinjene bør være lett tilgjengelig for alle i organisasjonen
- De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan de ansatte og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter som habilitetsspørsmål, bierverv, gaver og fordeler
- De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene
- Nyansatte bør underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene, som en del av arbeidskontrakten
- Alle ansatte og folkevalgte bør få regelmessig opplæring og bevisstgjøring i retningslinjene
- Ansatte bør bli involvert i utvikling og vedlikehold av gode etiske holdninger

Utledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.3 Kommunens arbeid med etikk

2.3.1 Etske retningslinjer

Folldal kommune har etiske retningslinjer, vedtatt i kommunestyret i sak 31/11. Det fremgår ikke at det er gjort endringer i retningslinjene etter at de ble vedtatt.

De etiske retningslinjene gjelder for ansatte og folkevalgte i Folldal kommune.

De etiske retningslinjene ligger i kommunens kvalitetssystem Compilo og på kommunens hjemmeside, under retningslinjer og reglement for folkevalgte. Folkevalgte har ikke tilgang til Compilo, kun kommunens ansatte.

Retningslinjene har 8 punkt:

- Habilitet og integritet
- Annet arbeid
- Bruk av kommunens eiendeler
- Innkjøp og innkjøpsprosedyrer
- Gaver og andre fordeler
- Om ytringsfrihet, lojalitet og taushetsplikt
- Varsling
- Omdømme

Brudd på de etiske retningslinjene skal i henhold til disse varsles i avvikssystemet. Det er ikke spesifisert hvilke konsekvenser brudd på etiske retningslinjer eventuelt vil få.

2.3.2 Arbeid med etiske holdninger

Kommunen gjennomfører folkevalgtopplæring etter hvert valg. Etske retningslinjer blir gjennomgått i forbindelse med denne opplæringen.

Ifølge retningslinjene bør folkevalgte og ansatte i sentrale leder- og administrative stillinger registrere seg i styrevervregisteret til KS. Revisor ser at både folkevalgte og ansatte i kommunen er registrert. Revisor har tatt stikkprøver i registreringen, og ser at det både er folkevalgte og ansatte i lederroller som ikke har registrert seg.

Kommunen har et opplæringsopplegg for nyansatte. Det er utarbeidet et kvitteringsskjema som viser hva nærmeste leder skal gå gjennom med nyansatte. Etske retningslinjer skal gjennomgås sammen med den ansatte. Det skal signeres på at sjekklisten er gjennomgått.

I kvitteringsskjemaet for nyansatte skal det signeres på arbeidsavtale, taushetserklæring og databrukeravtale. Det er ikke et punkt om at nyansatte skal skrive under på at de vil følge de

etiske retningslinjene. Etiske retningslinjer legges automatisk på leseliste når nyansatte opprettes som brukere i Compilo. Nyansatte skal signere på at retningslinjene er lest.

Intervjuinformasjon tyder på at etiske dilemma ikke er tema på personalmøter. Det kan oppstå diskusjoner rundt etikk ved enkelthendelser eller situasjoner.

Innenfor institusjonsbaserte tjenester blir det avviklet refleksjonsmøter en gang i måneden. Det tas opp dilemma som har oppstått. Møtene blir brukt både til å diskutere hva som er det beste for en pasient og hvordan de ønsker å ha det på jobb. En hovedtillitsvalgt forteller at de som er involvert i eventuelle konflikter ofte ikke stiller opp på møtene fordi de vet det blir sak til diskusjon.

2.4 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for arbeid med etikk. Nedenfor vurderes innhentet data opp mot revisjonskriteriene.

Kommunen har skriftlige etiske retningslinjer.

De etiske retningslinjene ble opprettet i 2011. Det fremgår ikke at retningslinjene er revidert i ettertid.

De etiske retningslinjene er behandlet og vedtatt av kommunestyret.

Kommunestyret har det øverste ansvaret i kommunen, og bør behandle viktige retningslinjer knyttet til arbeidsgiveransvaret, som de etiske retningslinjene. Det er også viktig å merke at retningslinjene ikke er gjeldende overfor folkevalgte med mindre de er behandlet i kommunestyret. Dette er gjort i Folldal.

De etiske retningslinjene er lett tilgjengelig for alle i organisasjonen.

Retningslinjene ligger tilgjengelig i Compilo og på kommunens hjemmeside, noe som gjør dem tilgjengelige for både for ansatte og folkevalgte. Når de etiske retningslinjene er tilgjengelig, er det større sannsynlighet for at de er kjent og etterlevs.

De etiske retningslinjene beskriver hvordan de ansatte og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter som habilitetsspørsmål, bierverv, gaver og fordeler.

De etiske retningslinjene har en anbefaling om at både ansatte og folkevalgte skal registrere interessene sine i KS sitt styrevervregister. Det fremstår som noe mangelfull registrering.

De etiske retningslinjene beskriver at brudd på retningslinjene skal meldes som avvik.

Det er ikke beskrevet hvordan brudd på de etiske retningslinjene vil bli håndtert og hvilke reaksjoner som er aktuelle ved brudd på retningslinjene. Det vil også være vanskelig for folkevalgte å varsle fra om brudd, ettersom de ikke har tilgang til avvikssystemet.

Nyansatte underskriver ikke på at de vil følge de etiske retningslinjene, som en del av arbeidskontrakten

Nyansatte signerer på at de har fått informasjon om de etiske retningslinjene. For å ansvarliggjøre nyansatte ytterligere, bør kommunen vurdere å be nyansatte signere på at retningslinjene skal følges.

Kommunen gir ikke regelmessig opplæring og bevisstgjøring i retningslinjene til alle ansatte og folkevalgte, og ansatte blir ikke involvert i utvikling og vedlikehold av gode etiske holdninger.

Folkevalgte får opplæring ved oppstart av hver periode. Kommunestyret bør selv vurderer om dette er tilstrekkelig, eller om det bør være en bevisstgjøring også underveis i perioden.

Nyansatte får informasjon om de etiske retningslinjene. Revisor anbefaler at kommunen følger KS sitt råd om å legge inn et krav om at nyansatte signerer på at de vil følge de etiske retningslinjene, og ikke kun at de er gjennomgått som en del av nyansattopplæringen.

Intervjuinformasjon tyder på at det ikke er diskusjon rundt etiske dilemma i egen sektor, med mindre det er hendelser som oppstår. Mangel på etiske refleksjoner i forkant av hendelser gjør at det er opp til den enkelte ansattes forståelse hva som er god etikk.

3 SAMARBEIDSKLIMA

3.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet etikk:

- Har Folldal kommune lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur?
 - Trygt ytringsklima
 - System for avviksmelding
 - Arenaer for dialog mellom leder og ansatt
 - Medarbeidersamtaler
 - Personalmøter
 - Arenaer for informasjon og drøfting med tillitsvalgte og verneombud

3.2 Ytringsklima

3.2.1 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet ytringsklima:

- Kommunen skal som arbeidsgiver aktivt bidra til trygt ytringsklima.

Utledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.2.2 Funn

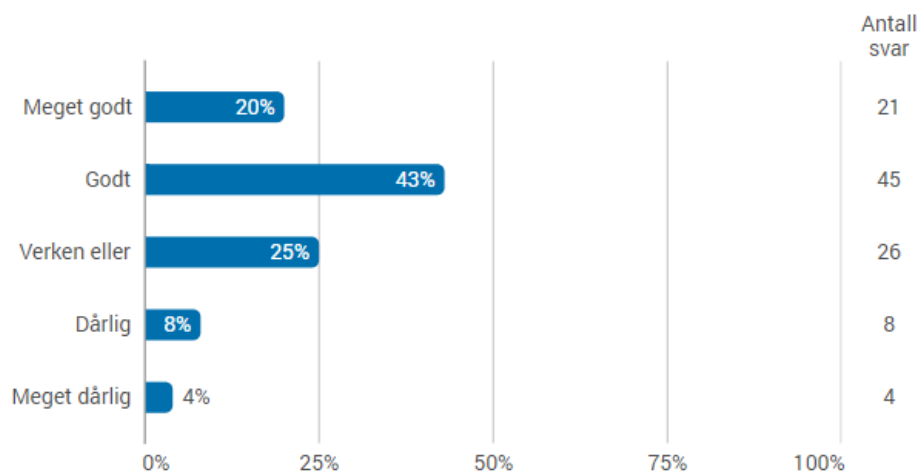
Intervjuinformasjon tyder på at ytringsklimaet er ulikt fra enhet til enhet i kommunen. En tillitsvalgt forteller at det ikke har vært akseptert å si ifra om kritikkverdige forhold, og har opplevd å ikke bli tatt på alvor. Videre har det også vært tilfeller av kritikk fra leder mot flere tillitsvalgte som har tatt opp saker som burde forbedres. Et verneombud forteller at det ikke jobbes med å bedre ytringsklimaet.

Vi har spurt de ansatte om hvordan de opplever ytringsklimaet ved sin arbeidsplass. Det er 63 prosent som opplever at de har et godt ytringsklima, mens 12 prosent mener det er dårlig. Det er 25 prosent som svarer verken eller. Svar fra ansatte innenfor HRO på samme spørsmål viser at HRO ikke skiller seg vesentlig ut fra resten av organisasjonen.

Tillitsvalgte som har svart på spørreundersøkelsen i kommunen opplever i hovedsak et godt yringsklima per høsten 2023. Det er tillitsvalgte som i intervju forteller at yringsklimaet har vært anstrengt tidligere.

Figur 1. Ansattes opplevelse av yringsklima

Hvordan opplever du yringsklimaet ved din arbeidsplass?



Vi har valgt ut noen elementer i yringsklimaet, som handler om det er trygt å si ifra og om det nytter å si ifra. Vi har også spurt om ansatte sier ifra på en konstruktiv måte.

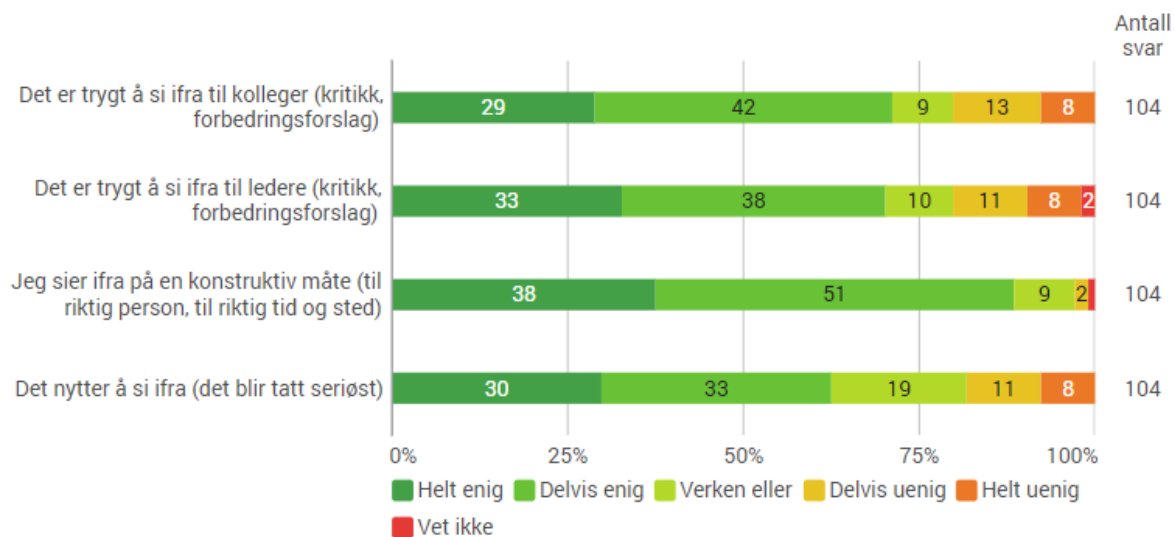
Ansatte opplever i hovedsak at det er trygt å si ifra både til kollegaer og til ledere. Det er cirka 20 prosent som opplever at det ikke er trygt. Av de ansatte innenfor HRO, er det 25 prosent som opplever at det ikke er trygt å si ifra til kollegaer og 20 prosent som opplever at det ikke er trygt å si ifra til ledere. Det er fire prosent av de ansatte innenfor HRO som ikke vet om det er trygt å si ifra til ledere.

Ansatte svarer i hovedsak at de sier ifra på en konstruktiv måte, til riktig person til riktig tid og sted. Det er to prosent som svarer delvis uenig. Ansatte innenfor HRO har i hovedsak svart at de er enig i at de sier ifra på en konstruktiv måte.

Ansatte opplever i hovedsak at det nytter å si ifra. Det er 19 prosent som svarer at det ikke nytter å si ifra. Det er 17 prosent av de ansatte innenfor HRO som svarer at det ikke nytter å si ifra.

Figur 2. Påstander om ytringsklima

Vi ønsker at du skal ta stilling til følgende påstander



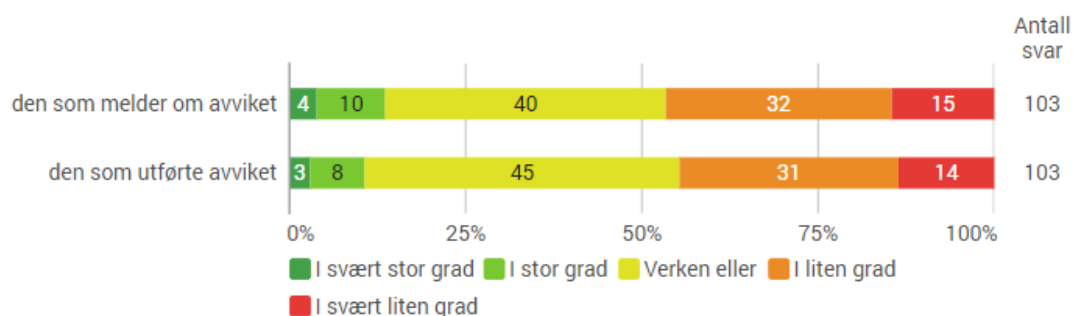
Vi har spurt de ansatte om rapportering av avvik kan føre til negative reaksjoner overfor den som melder om avviket og den som utførte avviket.

Det er 14 prosent som mener at rapportering av avvik kan føre til negative reaksjoner overfor den som melder om avviket. Det er 47 prosent som opplever at det ikke gir negative reaksjoner, mens 40 prosent svarer verken eller. Innenfor HRO er det 13 prosent som mener at avviket kan føre til negative reaksjoner overfor den som melder om avviket. Det er 50 prosent som avkrefter dette, og 37 prosent som svarer verken eller.

Når det gjelder negative reaksjoner overfor den som utførte avviket, mener 11 prosent at det vil kunne føre til negative reaksjoner. Det er 45 prosent som mener at det ikke får negative reaksjoner, mens 45 prosent svarer verken eller. Innenfor HRO er det 9 prosent som mener at rapportering av avvik kan føre til negative reaksjoner overfor den som utførte avviket. Det er 50 prosent som avkrefter dette, mens 41 prosent svarer verken eller.

Figur 3. Negative reaksjoner rundt avvik

I hvor stor grad mener du at rapportering av avvik kan føre til negative reaksjoner overfor:



3.2.3 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for arbeid med ytringsklima. Nedenfor vurderes innhentet informasjon opp mot revisjonskriteriet.

Kommunen bidrar som arbeidsgiver delvis til et trygt ytringsklima.

Et godt ytringsklima innebærer at det er trygt å si ifra om saker som bør tas tak i, og at det nytter å si ifra. Det må også være stor takhøyde for å ha ulike meninger og at ytringer blir tatt seriøst som grunnlag for å forbedre kommunen.

Det er vanskelig å formulere konkrete krav til hvordan arbeidsgiver aktivt skal bidra til et trygt ytringsklima, men hvordan ansatte opplever ytringsklimaet vil kunne beskrive det faktiske ytringsklimaet. Ansatte innenfor samme enhet vil kunne ha en ulik opplevelse av ytringsklimaet.

Revisors vurdering er at ytringsklimaet i hovedsak oppleves som godt av de ansatte. Det er likevel noen ansatte som opplever at det verken er trygt å si ifra eller at det nytter å si ifra. Det er også ansatte som opplever at å melde avvik vil kunne få konsekvenser både for den som melder og den som har utført avviket. Dette bør kommunen ha fokus på videre.

3.3 Avvikssystem

3.3.1 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet avvikssystem:

- Kommunedirektøren bør etablere rutiner for hvordan avvik meldes.
- Kommunedirektøren bør gi opplæring til ansatte om melding og oppfølging av avvik.
- Kommunens ansatte bør melde avvik i avvikssystemet.
- Kommunedirektøren bør etablere rutiner for oppfølging av avvik.

Utledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.3.2 Funn

Folldal kommune bruker Compilo som avvikssystem. Det er utarbeidet en rutine for hvordan de ansatte skal melde avvik og hvordan avvik skal bli håndtert. Rutinen beskriver følgende:

- hensikten med rutinen
- hva som defineres som avvik
- ansvarsforhold
- beslektede rutiner
- fremgangsmåte
- aktuelle lover

Under håndtering av avvik fremgår det hvem som skal behandle avviket, og tidsfrist for å gjøre dette. Avvik sendes til nærmeste leder. Det fremgår at leder skal innhente opplysninger, avgjøre eventuelt behov for videre behandling av saken og gi tilbakemelding til den som har meldt om hva som har skjedd.

Kommunen har årlige opplæringsrunder i Compilo. Opplæring er ikke obligatorisk, og intervjuinformasjon tyder på at mange ikke deltar på denne. Ifølge intervjuobjekt er det ansatte som ikke føler seg trygg på programmet eller ikke behersker det tekniske. Kunnskapen blir heller ikke holdt ved like når avvikssystemet ikke benyttes. De som ikke bruker pc i sin arbeidshverdag har høyere terskel for å melde avvik.

Avvikssystemet blir brukt i varierende grad. I intervju blir spesielt skole og helse trukket frem, der det er potensiale for å melde flere avvik. Tidligere var meldte avvik begrenset til å handle om tekniske problemer. Nå er det litt mer vanlig å melde avvik også på arbeidsmiljø og bemanning.

Det fortelles at ansatte i HRO har blitt bedre etter oppfordring fra ny leder. At ledelsen oppfordrer på denne måten, gjør det mindre skummelt å melde. Intervjuinformasjon tyder likevel på at det fremdeles er forbedringspotensiale når det gjelder å melde om avvik innenfor HRO. Det kan fremdeles være usikkerhet for ansatte om avvik nytter, at de blir fulgt opp. Det blir opplyst at lederne innenfor HRO har en svært travel hverdag. Det er også usikkerhet om ansatte vil oppfatte avvik personlig, og at det ikke blir meldt avvik for å unngå å såre kollegaer. Som eksempel på ikke meldte avvik innenfor HRO nevnes kompetansemangel, rolleklarheter og underbemanning.

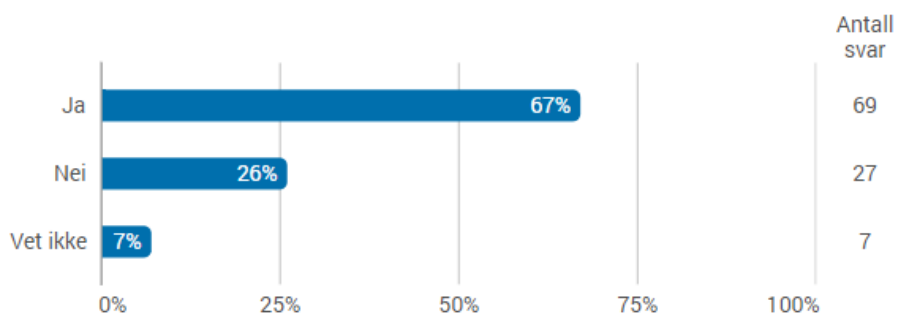
Ifølge intervjuinformasjon har ny kommunedirektør fokusert på å øke antall meldte avvik. Dette er tema på møtene med enhetslederne. Fokuset fra kommunedirektør kan være med på å bidra til økt frekvens. På disse møtene er det diskusjon rundt ytringsklima.

Hovedtillitsvalgte opplever at det er utfordrende at avvik sendt som hovedtillitsvalgt, sendes til nærmeste leder og ikke til kommunedirektør.

Vi har spurt ansatte om de har diskutert hva som er et avvik på sin arbeidsplass. Det er 67 prosent ansatte som bekrefter dette, mens 26 prosent svarer nei. Det er 7 prosent som er usikre.

Figur 4. Diskusjon rundt avvik

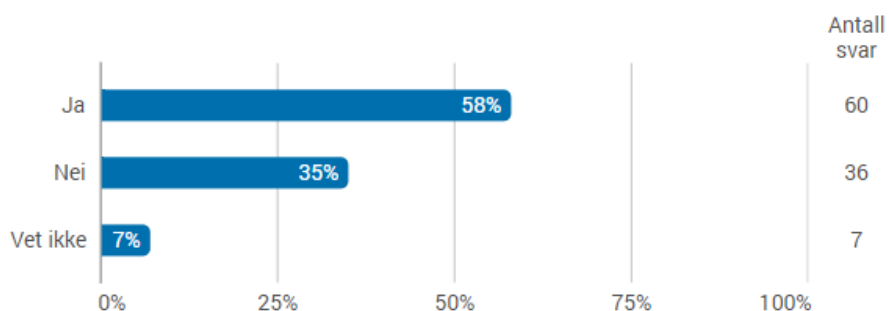
Har dere diskutert hva som er et avvik på din arbeidsplass?



Videre har vi spurt de ansatte om de er trygge på hvilke forhold som skal meldes som avvik. Det er 58 prosent som er trygge på hvilke forhold som skal meldes som avvik, mens 35 prosent ikke er trygge på dette. Det er 7 prosent som er usikre. Innenfor HRO er det 80 prosent av de ansatte som svarer at de har diskutert hva som er et avvik.

Figur 5. Trygg på hvilke forhold som skal meldes som avvik

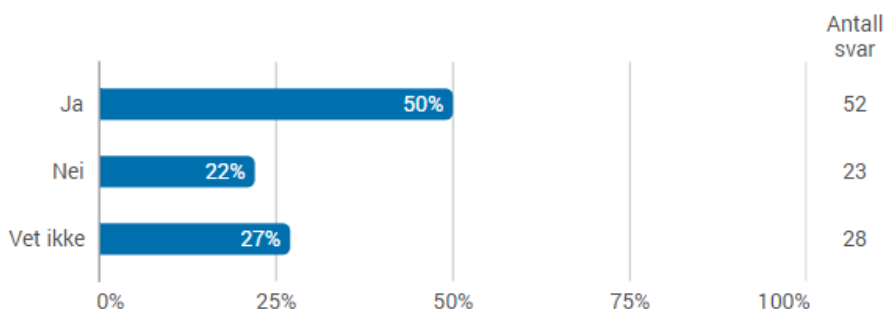
Er du trygg på hva slags type forhold på arbeidsplassen som skal meldes inn som avvik?



Vi har spurt de ansatte om de er kjent med at det har vært avvik som ikke er meldt. Det er 50 prosent som bekrefter dette, mens 22 prosent svarer nei. Det er 27 prosent som ikke vet. Innenfor HRO er det 65 prosent av de ansatte som er trygge på hvilke forhold som skal meldes som avvik.

Figur 6. Ikke meldte avvik

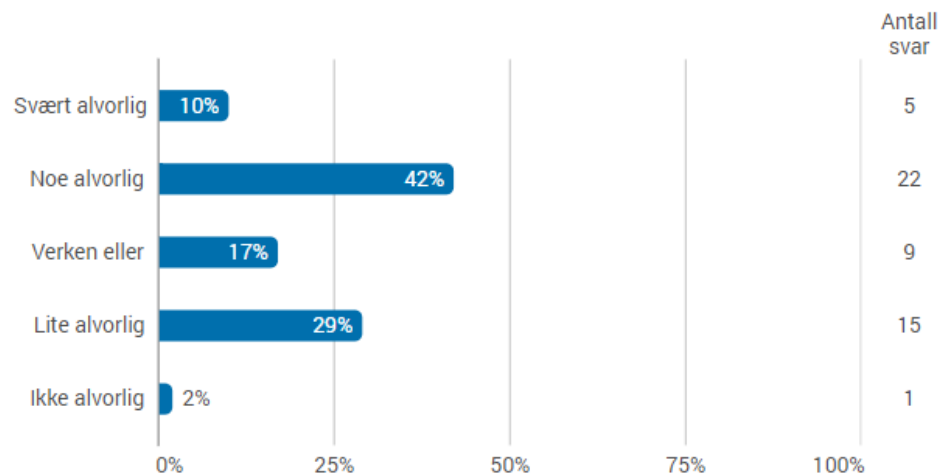
Er du kjent med om det har vært avvik på din arbeidsplass som ikke er meldt?



De som svarte at de kjente til at avvik ikke var meldt, fikk oppfølgingsspørsmål om alvorlighetsgraden på avvikene. Det er 10 prosent som svarer svært alvorlig, og 42 prosent som svarer noe alvorlig. Det er 31 prosent som ikke karakteriserer avvikene som alvorlig. Det er 17 prosent som svarer verken eller. Ansatte hadde også mulighet til å kommentere ytterligere. Det er mange som oppgir tid og/eller usikkerhet rundt systemet som viktig årsak til at avvik ikke blir meldt. Ansatte opplever også at det ikke nytter og at de ikke ønsker å melde avvik fordi ansatte kan ta seg nær av det. Ansatte innenfor HRO har svart at de opplever at det ikke nytter, usikkerhet rundt avviksmelding, tidspress, ser at andre ikke melder avvik og at ansatte kan ta det personlig.

Figur 7. Alvorlighetsgrad på ikke meldte avvik

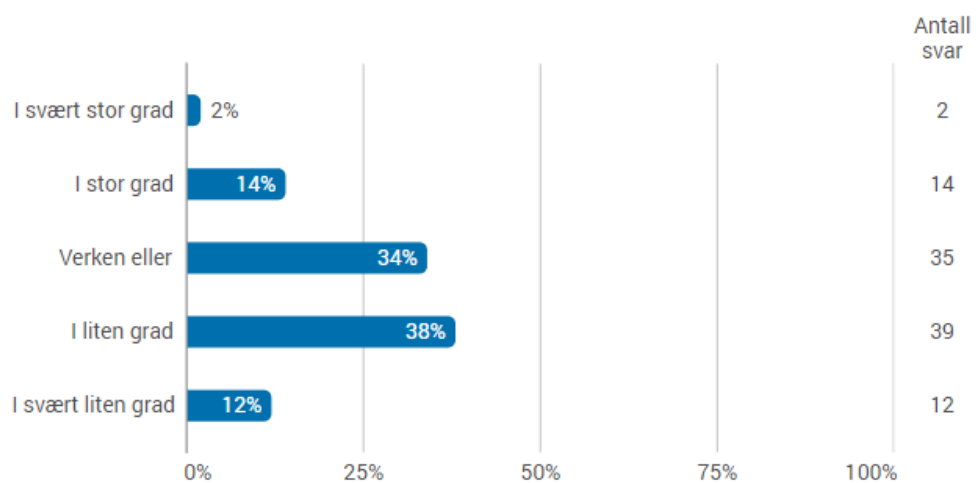
Hvilke alvorlighetsgrader er det på dette/disse forholdene? (Dersom flere forhold, kryss av for det alternativet du mener er mest representativt for summen av disse)



Vi har spurt de ansatte om de opplever at avvikssystemet blir brukt til læring og forbedring på sin avdeling. Det er 16 prosent som bekrefter dette, mens 50 prosent opplever at avvikssystemet ikke blir brukt til læring og forbedring. Det er 34 prosent som svarer verken eller. Innenfor HRO er det 13 prosent som opplever at avvikssystemet blir brukt til læring og forbedring, mens 55 prosent svarer at det ikke benyttes til dette. Det er 31 prosent som svarer verken eller.

Figur 8. Avvik til læring og forbedring

I hvilken grad opplever du at avvikssystemet blir brukt til læring og forbedring i din avdeling?



Intervjuinformasjon bekrefter resultatene fra spørreundersøkelsen.

3.3.3 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for avvikshåndtering. Nedenfor vurderes innhentet informasjon opp mot revisjonskriteriene.

Kommunedirektøren har etablert rutiner for hvordan avvik meldes.

Rutinene ligger tilgjengelig i Compilo.

Kommunedirektøren gir opplæring til ansatte om melding og oppfølging av avvik.

Det gis tilbud om årlig opplæring i avvikssystemet. Det er imidlertid få ansatte som benytter seg av tilbudet. Et tiltak for å få flere til å gjennomføre opplæring, er å gjøre denne obligatorisk.

Kommunens ansatte bør melde flere avvik i avvikssystemet.

Revisors vurdering er at mange avvik ikke blir meldt. Ansatte forteller om usikkerhet rundt systemet, lite tid og at de opplever at det ikke nytter. Svarene fra spørreundersøkelsen viser også at avvikssystemet i hovedsak ikke benyttes til læring og forbedring av tjenestene.

Kommunedirektøren har etablert rutiner for oppfølging av avvik.

Rutinene ligger tilgjengelig i Compilo.

3.4 Dialog mellom leder og ansatt

3.4.1 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet dialog mellom leder og ansatt:

- Det bør gjennomføres medarbeidersamtaler minst én gang i året.
- Det bør gjennomføres personalmøter.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.4.2 Funn

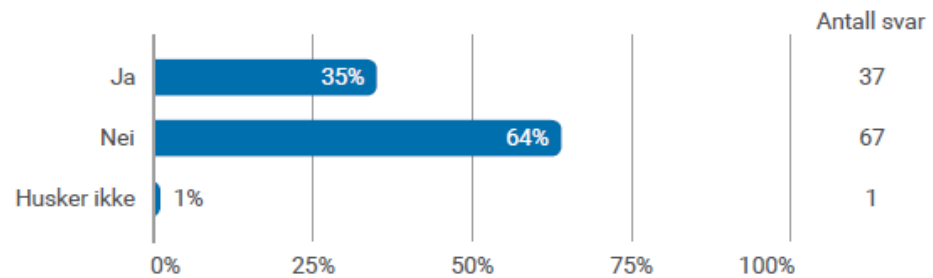
Medarbeidersamtaler

Intervjuinformasjon tyder på at det ikke har vært gjennomført systematiske medarbeidersamtaler innenfor HRO på mange år, og at dette er noe ansatte savner. Det blir pekt på stor arbeidsbelastning som begrunnelse for manglende gjennomføring siste året.

Vi har spurt de ansatte om de har hatt medarbeidersamtale med sin leder siste 12 måneder. Det er 35 prosent som bekrefter dette, mens 64 prosent svarer at de ikke har hatt medarbeidersamtale. Innenfor HRO er det 15 prosent som har hatt medarbeidersamtale siste 12 måneder.

Figur 9. Oversikt over omfang av medarbeidersamtaler

Har du hatt medarbeidersamtale med din leder siste 12 måneder?

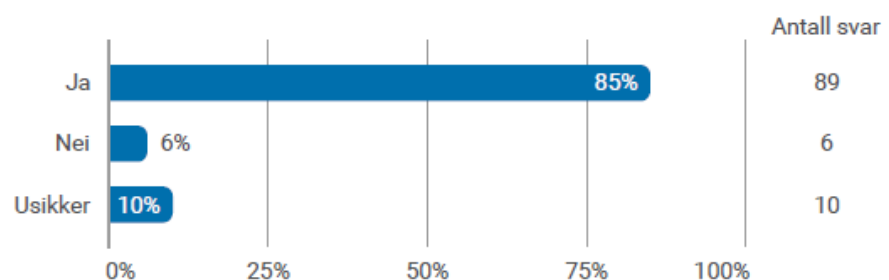


I tillegg til medarbeidersamtaler, er det også viktig at ansatte kan ta opp løpende spørsmål med sin nærmeste leder. Vi har derfor spurt alle ansatte om de opplever å ha en slik mulighet.

Det er 85 prosent av de ansatte som opplever å kunne ta opp spørsmål med nærmeste leder. Det er 6 prosent som svarer nei, og 10 prosent som er usikre. Innenfor HRO er det 81 prosent som oppgir å ha mulighet til å ta opp spørsmål med nærmeste leder.

Figur 10. Mulighet til å ta opp saker med leder

Opplever du at du har mulighet til å ta opp spørsmål med din nærmeste leder utenom medarbeidersamtalen?



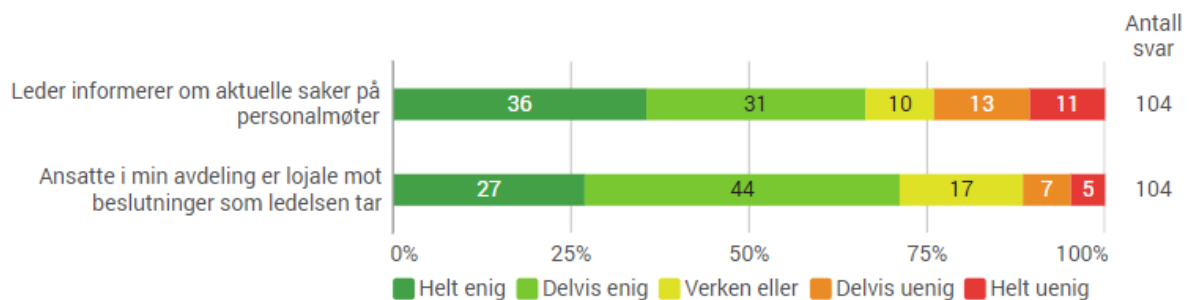
Personalmøter

Vi har spurt ansatte om leder informerer om aktuelle saker på personalmøte. Det er 67 prosent som bekrefter dette, mens 24 prosent er helt eller delvis uenig. Det er 10 prosent som svarer verken eller. Det er flere innenfor HRO som bekrefter at det blir informert om aktuelle saker på personalmøter (79 prosent).

Vi har videre spurt om ansatte er lojale mot beslutninger som ledelsen tar. Det er 71 prosent som bekrefter dette. Det er 12 prosent som er helt eller delvis uenig, og 17 prosent som svarer verken eller. Ansatte innenfor HRO svarer i hovedsak at ansatte er lojale mot beslutninger, mens 13 prosent er uenige i dette. Det er 15 prosent som svarer verken eller.

Figur 11. Påstander rundt personalmøte og lojalitet til beslutninger

Vi ønsker at du skal ta stilling til følgende påstander rundt samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte



Innenfor HRO ble det i 2023 avholdt fem allmøter etter at ny enhetsleder ble ansatt vinteren 2023. Allmøtene er et fora for informasjon til alle ansatte og diskusjoner om aktuelle saker. Oppgavefordeling har blant annet vært oppe som diskusjonstema. Det blir lagt ut referat fra allmøte på en Teams-gruppe. Teams er tilgjengelig både på pc og telefon. Avdelingsmøter har vært nedprioritert innenfor institusjonsbaserte tjenester og hjemmebaserte tjenester, til fordel for allmøtene. Det har vært for travelt å få gjennomført avdelingsmøter.

3.4.3 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for dialog mellom leder og ansatt. Nedenfor vurderes innhentet informasjon opp mot revisjonskriteriene.

Det blir delvis gjennomført årlige medarbeidersamtaler.

Det er etablert system for medarbeidersamtaler, men hovedtyngden av ansatte oppgir at det ikke er gjennomført det siste året.

Det gjennomføres i hovedsak ikke medarbeidersamtaler innenfor HRO. Som begrunnelse oppgis arbeidspress.

Det gjennomføres delvis personalmøter.

Kommunen har ikke et system for personalmøter, og praksis varierer fra enhet til enhet. Fra vinteren 2023 er det etablert en praksis om regelmessige allmøter innenfor HRO.

3.5 Tillitsvalgte

3.5.1 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet samarbeid med tillitsvalgte:

- Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen.
- Arbeidsgiver skal informere tillitsvalgte om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.
- Arbeidsgiver skal involvere tillitsvalgte i ansettelsesprosesser i henhold til hovedavtalen.

Utledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.5.2 Funn

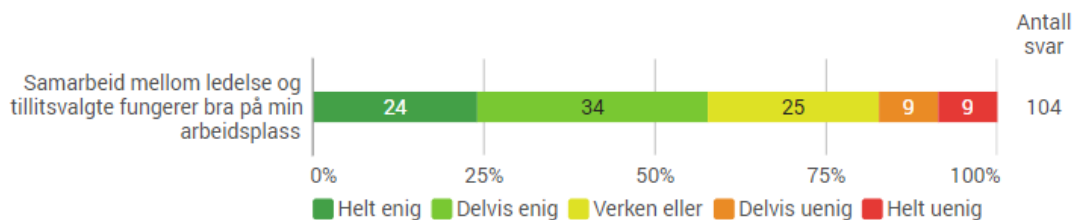
Vi har spurt de ansatte om hvordan de opplever samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte. Det er 24 prosent som er helt enig i at det fungerer bra, mens 34 prosent er delvis enig. Det er 18 prosent som er delvis eller helt uenig i at det fungerer bra. Det er 25 prosent som har svart verken eller.

Av de tillitsvalgte, er det 20 prosent som svarer at samarbeidet fungerer bra. Det er 60 prosent som er delvis enig, og 7 prosent som er delvis uenig. Det er 13 prosent som har svart verken eller.

87 prosent av lederne oppgir at samarbeidet fungerer bra. Det er 7 prosent som er helt uenig i at det fungerer bra, og 7 prosent som svarer verken eller.

Figur 12. Samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte

Vi ønsker at du skal ta stilling til følgende påstander rundt samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte



Samarbeid med hovedtillitsvalgte

Kommunen har etablert kontaktforum, som er et møte mellom hovedtillitsvalgte, personalsjef, kommunedirektør og andre aktuelle inviterte.

Det er laget en oversikt over hvilken type saker som skal diskuteres i kontaktforumet. Eksempler på saker er budsjett, deltid, innleie, lokal lønnspolitikk, handlingsplan IA, ny varslingsrutine og årsrapport HMS. Det er planlagt å ha to møter i året.

Tillitsvalgte forteller at organisasjonene i liten grad blir involvert i budsjettarbeidet.

Samarbeid med tillitsvalgte innenfor HRO

Kommunen er i ferd med å innføre arbeidsmiljøgrupper (AMG) i de ulike enhetene. Arbeidsmiljøgruppene består av leder, tillitsvalgte og verneombud. Formålet med gruppen er å arbeide for å sikre en systematisk dialog og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det skal avholdes minimum fire møter i året.

Arbeidsmiljøgruppene er gitt følgende mandat:

- Gjennomføre ROS-kartlegginger; HMS generelt og fare for trusler og vold spesielt, der det er relevant. ROS-kartlegging oppdateres årlig.
- Oppfølging av tiltaksplan etter ROS-kartlegging
- Oppfølging av tiltaksplanen etter 10-faktor
- Sykefravær

- Budsjettoppfølging
- Meldte HMS-avvik siden forrige AMG-møte
- Kultur for avvik- og ytringsklima
- Iverksetting av trivselstiltak, hvor målet er å bidra til et godt arbeidsmiljø og «vifølelse».

Det er planlagt en fellessamling med alle ledere i kommunen i mars. Der vil etablering av AMG-grupper være ett av temaene.

Innenfor HRO har det vært månedlige med leder, avdelingsleder, tillitsvalgte og verneombud i 2023. Møtene har ulik tematikk som budsjett, turnus, arbeidstidsordninger, sykefravær og avvik.

Byggeprosess

Folldal kommune bygger nytt bo- og servicesenter.

Ifølge ledere, tillitsvalgte og verneombud har ansatte ikke vært involvert i byggeprosessen. Det var ingen interne prosesser og de ansatte var ikke inne i kommunikasjonen med byggherre. Et eksempel på manglende involvering er valg av gulv, som ikke var hensiktsmessig. Problemet ble tydelig gjennom avviksmeldinger og disse ble brukt i forhold til byggherre. Gulvet måtte byttes ut.

Under byggingen er beboere flyttet. De ansatte fikk bare uker på å planlegge og å organisere flyttingen. Det oppstod problem med både romkapasitet og at enkelte ikke vil jobbe med alle pasientgrupper. De ulike pasientene er blandet på samme areal og det er utfordrende å ha utagerende demente sammen med alvorlig syke. Det kom ingen føringer fra ledelsen på hvordan dette skulle bli organisert. I en del tilfelle har tillitsvalgte blitt informert i etterkant hvem som skal gå i hvilke stillinger. Et forebyggende tiltak i flytteperioden ble omdisponering og flytting av enkeltansatte for at de skal få hente seg inn igjen.

Det har vært jevnlige møter i 2023 mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Møtene har blant annet handler om byggeprosessen, økonomi, turnus, rekruttering og avvik.

Mange ansatte innenfor HRO er slitne etter konflikter, arbeidspress og byggeprosess. Det har vært gjennomtrekk av avdelingsledere, og det savnes at dette er tatt opp på et høyere nivå sammen med ansatte på berørt avdeling for å diskutere om det trengtes tiltak for å endre noe i organisasjonen.

Teamkoordinatorstilling

Fra august 2023 har det vært ansatt to teamkoordinatorer. De har 60 % stilling som teamkoordinator og ordinær turnus resten av stillingen. Det er et ettårig prøveprosjekt. Den ene stillingen er knyttet til institusjonsbaserte tjenester og den andre hjemmebaserte tjenester. Det blir fortalt at rolleavklaring for koordinatorene kom først i november, men at rollene fortsatt ikke er godt nok definert. Ifølge avdelingsleder har ordningen ikke fungert etter intensjonen. Det fremgår ikke av referat fra HRO-møter for 2023 at innholdet i teamkoordinator-stillingen er drøftet i fellesskap.

Teamkoordinator skal avlaste avdelingsleder, og blant annet ha ansvar for å organisere det daglige arbeidet i tjenesten. Det blir fortalt at de andre ansatte ikke var godt nok forberedt på oppretting av disse stillingene. Dette har, sammen med manglende definering av funksjonen, gitt mye frustrasjon.

Ifølge informant kan teamkoordinatorfunksjonen fungere bra, men den må bli organisert annerledes. Det er en utfordring at det er en stilling som består både av teamkoordinatorfunksjon og turnusstilling. Ved at den også inngår i turnus, vil det være utfordrende å ta daglig ansvar og det er høyt arbeidspress. En mulighet er å øke stillingene til 100% og legge til flere administrative arbeidsoppgaver. Da vil stillingene både blir mer effektive, og kan lette arbeidet for leder.

Ansettelser

Ifølge rutine ved ansettelse skal det opprettes et ansettelsesutvalg for hver ansettelse. Ansettelsesutvalget skal bestå av enhetsleder, nærmeste leder og en tillitsvalgt.

Enhetsleder har ansvar for å utforme utlysningstekst i samarbeid med ansettelsesutvalget. Ansettelsesutvalget skal gjennomgå søkerlisten og innkalle aktuelle kandidater til intervju.

Ifølge avdelingsleder for institusjonsbaserte tjenester er tillitsvalgte inne i alle trinn i ansettelsesprosesser i faste stillinger, men ikke ved tilsetting av midlertidige/vikarer.

Ifølge tillitsvalgte varierer det når tillitsvalgte kommer inn i ansettelsesprosesser, det er ikke noe system for dette. Noen ganger får de utlysningsteksten til vurdering og deltar på intervju, noen ganger er de ikke med på utplukk, med er med i diskusjon på innstilling. Ifølge en tillitsvalgt ble det sommeren 2023 ansatt en sykepleier i fast stilling uten at tillitsvalgte ble inkludert. Tillitsvalgt fikk informasjon om prosessen rundt ansettelsen i samtale med avdelingsleder.

En tillitsvalgt trekker også frem at det er en utfordring for kommunen at ansettelsesprosesser ikke blir slutført i tide og at kommunen står i fare for å gå glipp av gode kandidater.

3.5.3 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for samarbeid med tillitsvalgte. Nedenfor vurderes innhentet informasjon opp mot revisjonskriteriene.

Arbeidsgiver avholder regelmessige informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen.

Det er etablert kontaktforum, som skal ivareta kravene i arbeidsgivers plikt til å avholde informasjonsmøter med de tillitsvalgte etter hovedavtalen.

Arbeidsgiver informerer delvis tillitsvalgte om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Revisors vurdering er at dette er delvis ivaretatt. Det er etablert et nytt fora, AMG, som skal ivareta informasjons- og drøftingsplikten. En undersøkelse av enkeltprosesser som har vært innenfor HRO de siste årene, viser at tillitsvalgte kun i noen grad har vært involvert.

Arbeidsgiver involverer tillitsvalgte delvis i ansettelsesprosesser i henhold til hovedavtalen.

Kommunen har system for involvering av ansatte, men informasjon tyder på at tillitsvalgte innenfor HRO i varierende grad blir involvert.

3.6 Verneombud

3.6.1 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet samarbeid med verneombud:

- Kommunen skal ha verneombud.
- Det skal velges hovedverneombud om kommunen har flere verneombud.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er verneombud.
- Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.
- Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får nødvendig opplæring.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.6.2 Funn

Oversikt over ansvar og roller i HMS-arbeidet ligger i Compilo. Ifølge dokumentet har verneombudet, sammen med leder for verneområdet, et spesielt ansvar for at HMS-arbeidet følges opp. Verneombudet har også rett til å stanse farlig arbeid når det er fare for liv og helse. Hovedverneombudet har ansvaret for å samordne verneombudenes virksomhet og skal være medlem av AMU.

Vernestruktur

Folldal kommune har etablert en vernestruktur med ni lokale verneombud og ett hovedverneombud. Det er informasjon i Compilo om hvem som er verneombud innenfor de ulike områdene. Revisor var tilstede i noen av lokalene, og kunne ikke se at det var hengt opp informasjon om hvem som var verneombud for de ansatte på avdelingen.

Opplæring

Verneombudene blir pålagt å ta 40-timers kurs. Det gjennomføres en årlig samling på Tynset, og alternativet er digitale kurs. Hovedverneombudet, verneombudet for institusjonsbaserte tjenester og verneombudet for hjemmebaserte tjenester har alle gjennomført kurs.

Verneombudene gir tilbakemelding om at de gjerne skulle hatt faglig påfyll, etter å ha blitt tryggere i rollen.

Samarbeid mellom ledelse og verneombud

Det er ikke lagt opp til faste møter mellom ledelsen og verneombud på overordnet nivå, men verneombudene vil være deltakere i de nyopprettede arbeidsmiljøgruppene.

Det blir arrangert to møter i året der alle verneombud blir invitert til å delta. Det er hovedverneombudet som inviterer til det ene møtet og personalsjef det andre. Tema er verneombudsproblematikk. Eksempel på problematikk er rolleavklaring mellom verneombud og tillitsvalgte. Det skjer i en del tilfeller at rollene som verneombud og tillitsvalgt kan flyte over i hverandre og at det derfor er viktig å diskutere og å være bevisst på å skille mellom de to funksjonene.

Intervjuinformasjon tyder på at verneombudene blir involvert i varierende grad. Noen ganger blir de ikke inkludert i hele løpet, men bare i starten eller i slutten av prosessen og det kan være vanskelig å vite om verneombudene blir tatt med inn i de fora som de skal. Verneombudene opplever å ikke ha fått satt av tilstrekkelig tid til verneombudsrollen, men de setter selv av tiden de opplever at de trenger.

Verneombudene får melding om avvik som blir meldt som HMS-avvik. Et verneombud forteller at det kanskje er avvik som blir meldt som verneombudet ikke får informasjon om eller som blir diskutert på verneombudsmøtene

Verneombudene deltar i årlige vernerunder. Hovedverneombudet ønsker å snakke med verneombudene i forkant av rundene for å forberede prosessen. Andre arbeidsoppgaver kan gjøre at dette må bortprioriteres. Hovedverneombudet ønsker gjerne å snakke spesielt med de som er nye som verneombud, for å trygge disse i rollen. Vernerundeskjema blir sendt ut til alle ansatte i forkant av vernerundene, og alle får mulighet til å melde inn saker. Hovedverneombudet opplever at skjemaet fungerer godt og gir mulighet til å melde på både fysisk og psykiske forhold. Det er ulikt hvordan det blir jobbet med funn fra vernerunden i etterkant. Mange tema kommer opp gang etter gang og det er viktig å skille mellom det hverdagstekniske som lyspærer og større tema.

Verneombudene deltar ved tilsyn fra Arbeidstilsynet.

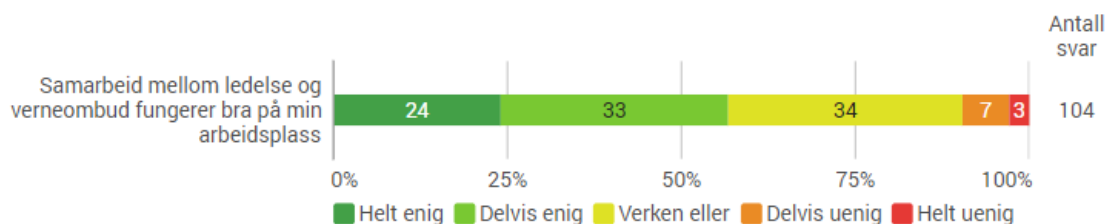
Vi har spurt ansatte om hvordan de opplever samarbeidet mellom ledelse og verneombud. Det er 57 prosent som er helt eller delvis enig i at samarbeidet er bra. Det er 10 prosent som svarer at de er helt eller delvis uenig i at samarbeidet mellom ledelse og verneombud fungerer bra. Det er 34 prosent som svarer verken eller.

Verneombudene opplever i hovedsak samarbeidet som bra. Det er 75 prosent som svarer at de er helt eller delvis enig i at samarbeidet er bra. Det er 13 prosent som er helt uenig, og 13 prosent som har svart verken eller.

Lederne opplever samarbeidet i hovedsak som bra. Det er 86 prosent som svarer helt eller delvis enig i at samarbeidet er bra. Det er 7 prosent som er delvis uenig, og 7 prosent som svarer verken eller.

Figur 13. Samarbeid mellom ledelse og verneombud

Vi ønsker at du skal ta stilling til følgende påstander rundt samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte



3.6.3 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for samarbeid med verneombud. Nedenfor vurderes innhentet informasjon opp mot revisjonskriteriene.

Kommunen har verneombud, og det er valgt et hovedverneombud

Det er etablert en vernestruktur med ni lokale verneombud og ett hovedverneombud.

Det er kjent i kommunen hvem som er verneombud

Det er informasjon om hvem som er verneombud i kommunens kvalitetssystem. Compilo er generelt sett lite brukt, og revisor vurderer at det kan være hensiktsmessig å sørge for at det henger oppslag på eksempelvis personalrom/vaktrom for å tilgjengeliggjøre informasjon om hvem som er verneombud.

Verneombudet tas delvis med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde

Verneombudene deltar på viktige arena, som vernerunder og mottak av avviksmeldinger. Det er likevel noe usikkerhet rundt om verneombudene ut over dette tas med på råd i alle saker der de har en rolle.

Verneombudene oppgir å ha liten tid til rollen. Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på forsvarlig måte, og revisor ser at verneombudene selv bruker den tiden de anser som nødvendig for oppgaven.

Arbeidsgiver sørger for at verneombud får nødvendig opplæring

Arbeidsgiver gir tilbud om fysisk kurs én gang i året og også muligheten til å ta kurs digitalt. Kommunen bør være oppmerksom på tidspunktet for valg av verneombud, slik at nyvalgte verneombud ikke risikerer å måtte vente opptil et år på muligheten til å delta på fysisk kurs.

4 VARSLING

4.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet varslingsrutiner:

- Har Folldal kommune lagt til rette for forsvarlig varslingsrutiner ihht arbeidsmiljøloven?
 - Varslingsrutiner
 - Tilgjengelighet og formidling av varslingsrutinene
 - System for håndtering av varsel

4.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Kommunen skal ha skriftlige varslingsrutiner, som minimum inneholder:
 - Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
 - Fremgangsmåte for varslingsrutiner
 - Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varslingsrutiner
- Varslingsrutinen skal være oppdatert i henhold til gjeldende regelverk
- Varslingsrutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle
- Varslingsrutinene skal være utarbeidet gjennom samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
- Varslingsrutinene skal være lett tilgjengelig
- Ansatte bør gis informasjon om varslingsrutinene

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

4.3 Funn

4.3.1 Varslingsrutine

Folldal kommune har skriftlige varslingsrutiner som ligger tilgjengelig for ansatte i Compilo.

Kommunen er i ferd med å utarbeide en ny varslingsrutine. Revisor har fått tilsendt utkastet, som er et ni-siders dokument. Det er planlagt å lage en varslingsplakat i tillegg.

I utkast til ny varslingsrutine er det nevnt noen eksempler på hva som anses som kritikkverdige forhold. Denne listen er ikke like utfyllende som lovteksten, og mangler punktet fare for klima og miljø.

Det anbefales å varsle via Compilo. Kommunen har nylig lagt til en modul for varsling i Compilo, som skal sikre at varselet blir behandlet i tråd med ny varslingsrutine. Varsler kan velge mottaker for varslingen.

Den nye varslingsrutinen beskriver både fremgangsmåte for varsling og hvordan et varsel skal følges opp. Rollen til verneombud, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg er også beskrevet. Under fremgangsmåte fremgår det at varselet må inneholde all relevant informasjon som muliggjør forsvarlig saksbehandling og den som varsler må tilstrebe at dette skjer på en nøktern og balansert måte. Varslingsrutinen inneholder oppfordring til å varsle og beskriver også i hvilke tilfeller en ansatt har plikt. Viktige prinsipper for behandlingen av et varsel beskrives også.

Den gjeldende varslingsrutinen ble vedtatt i administrasjonsutvalget i 2017. Varslingsrutinen er ikke endret i ettertid. Den gjeldende varslingsrutinen har følgende punkter:

- Hensikt
- Ansvarsforhold
- Beslektede rutiner
- Gjeldende lov og regelverk
- Rutine med beskrivelse av fremgangsmåte
- Dokumentasjon

Som vedlegg til den gjeldende varslingsrutinen er et flytskjema, skjema for varsling av kritikkverdige forhold og skjema for oppfølging av varsel.

Under punktet hensikt defineres hva som er et varsel.

Under punktet ansvarsforhold informeres det om at alle ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og at det i noen tilfeller er en plikt.

I rutinen oppfordrer kommunen ansatte til å varsle fra om kritikkverdige forhold. Det står følgende om forholdet mellom avvik og varsel: *Med mindre det er en varslingsplikt etter loven (se over) bør du varsle i form av en ordinær avviksmelding først (se flytskjema)*

Om forsvarlig varsling står følgende: *varsling via dette skjemaet er forsvarlig, husk imidlertid at du som varsler skal ha belegg for det du varsler om.* Ifølge rutinen skal varsel leveres til nærmeste leder eller tillitsvalgt/verneombud, og i særlige tilfeller til rådmann, personalkonsulent, økonomisjef, hovedverneombud eller leder for kontrollutvalget. Varsel til media, advokat eller offentlige myndigheter er ikke omtalt.

Under dokumentasjon står følgende:

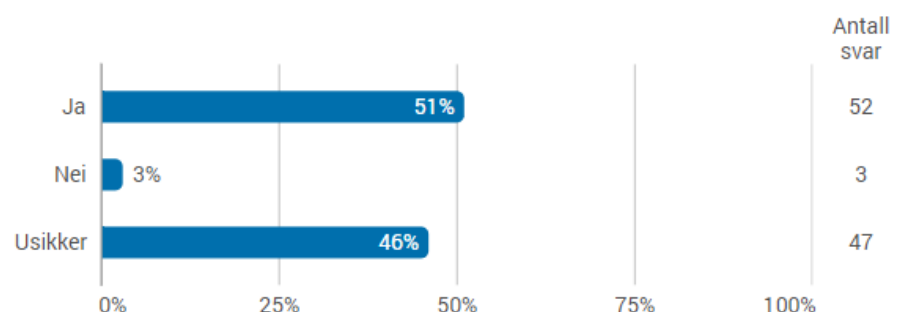
Varsel etter disse rutinene journalføres når varselet er mottatt, og vurderes i forhold til offentlighetsloven. For å sikre fortrolighet til varsler kan varslers identitet unntas offentlighet hvis varsler ber om det. Når saken er ferdigbehandlet vil den bli arkivert i sentralarkivet.

Ved utarbeidelse av nye varslingsrutiner er den informert om i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det fremgår av AMU-referat fra 26.09.23 at utkast til ny varslingsrutine skal sendes tillitsvalgte for innspill, og vedtas i administrasjonsutvalget.

Vi har spurt de ansatte om de har kjennskap til om kommunen har skriftlige rutiner for varsling. Det er cirka halvparten som bekrefter dette, mens cirka halvparten er usikre eller svarer nei. Svarene fra ansatte innenfor HRO skiller seg ikke vesentlig ut.

Figur 14. Skriftlige varslingsrutiner

Har Folldal kommune skriftlige rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen?



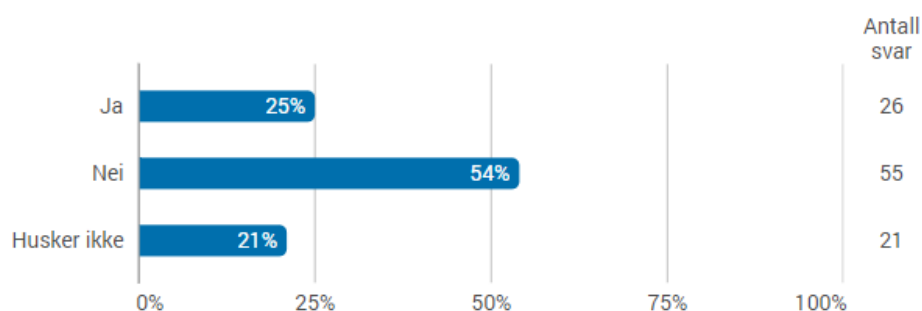
I sjekklisten for nyansatte er et punkt om å informere om og be medarbeideren lese gjennom varslingsrutiner.

4.3.2 Trygghet rundt varsling

Vi har spurt ansatte om varsling har vært oppe som tema på deres arbeidsplass. Det er 25 prosent som bekrefter dette, mens 54 prosent svarer at det ikke har vært et tema. Det er 21 prosent som ikke husker. Ansatte innenfor HRO svarer tilsvarende organisasjonen for øvrig.

Figur 15. Varsling som tema på arbeidsplassen

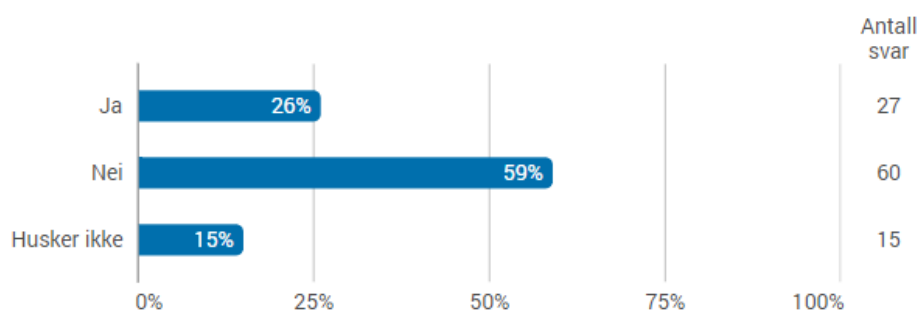
Har det på din arbeidsplass vært et felles tema om hva som regnes som kritikkverdige forhold?



Videre har vi spurt de ansatte om de har fått oppfordring fra ledelsen om å varsle om kritikkverdige forhold. Det er 26 prosent som bekrefter dette, mens 59 prosent svarer nei. Det er 15 prosent som ikke husker. Det er 31 prosent av de ansatte innenfor HRO som svarer at de har fått oppfordring fra ledelsen, mens 53 prosent svarer nei. Det er 16 prosent som ikke husker.

Figur 16. Oppfordring til å varsle

Har du/dere fått noen generell oppfordring (fra ledelsen) om å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen?

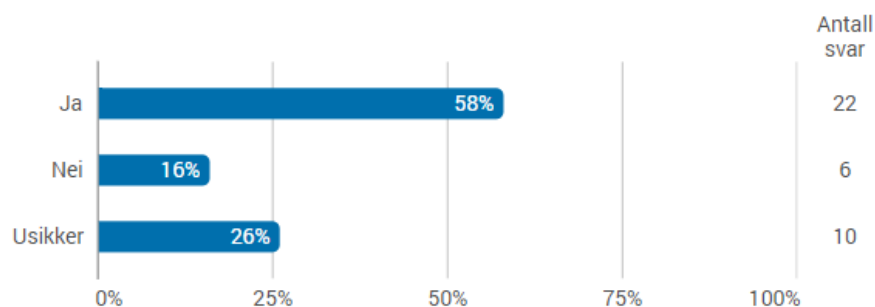


Vi har spurt ledere, tillitsvalgte og verneombud om de kjenner til forskjellen på hva som karakteriseres som avvik, personalsak og varsel. Det er 58 prosent som bekrefter dette, mens 16 prosent svarer nei. Det er 26 prosent som er usikker. Svarene fra ansatte med en særlig

rolle innenfor HRO skiller seg ikke vesentlig ut fra organisasjonen som helhet. Det er noen flere som ikke er usikre, men har svart nei.

Figur 17. Kjennskap til forskjell på avvik/personalsak og varsel

Du har svart at du har en særlig rolle ved din arbeidsplass. Føler du deg trygg på hvilke forhold som kan karakteriseres som henholdsvis et avvik, en personalsak og et kritikkverdig forhold?



4.4 Revisors vurdering

Revisor har undersøkt kommunens system for varsling. Nedenfor vurderes innhentet informasjon opp mot revisjonskriteriene.

Kommunen har skriftlige varslingsrutiner, som inneholder minimumskravene:

- Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- Fremgangsmåte for varsling
- Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling

I kommunens nye varslingsrutine oppfordres alle ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold, og beskriver også når ansatte har plikt til å varsle.

Varslingsrutinen beskriver fremgangsmåten for varsling. I den någjeldende varslingsrutinen savner revisor omtale av muligheten til å varsle til offentlige myndigheter, media eller muligheten til å varsle via advokat. Dette er ivaretatt i utkastet til ny varslingsrutine.

Varslingsrutinen beskriver hvordan arbeidsgiver skal saksbehandle varselet, både hvem og hvordan.

Varslingsrutinen er ikke oppdatert i henhold til gjeldende regelverk.

Den gjeldende varslingsrutinen er ikke oppdatert når det gjelder de endringer som kom i arbeidsmiljøloven om varsling i 2020, men dette er ivaretatt i ny varslingsrutine. Som forbedringspotensiale bør eksemplene for hva som regnes som kritikkverdige forhold følge lovteksten.

De nye varslingsrutinene begrenser ikke arbeidstakers rett til å varsle.

I gjeldende rutine må arbeidstaker ha belegg for det som varsles om. Revisor finner at det er fare for at ansatte ikke leverer varsel om den ansatte selv ikke kan dokumentere de kritikkverdige forholdene. Det er ikke alle kritikkverdige forhold som kan la seg dokumentere uten å gjøre nærmere undersøkelser, noe som bør være arbeidsgivers ansvar. Dette er ikke videreført i utkast til ny varslingsrutine.

Varslingsrutinene er utarbeidet gjennom samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Nye varslingsrutiner er under utarbeidelse, og revisor ser at tillitsvalgte har vært involvert i prosessen.

Varslingsrutinene er lett tilgjengelig.

Varslingsrutinene ligger tilgjengelig i Compilo og er lett søkbare.

Ansatte gis i noen grad informasjon om varslingsrutinene.

Varslingsrutinene er tema i opplæringen av nyansatte.

Det er kun ca. 50 prosent av de ansatte som bekrefter at kommunen har varslingsrutiner. Dette indikerer at det gis lite informasjon om rutinene. Det er 25 prosent som forteller at hva som er kritikkverdige forhold har vært tema på sin arbeidsplass, og det er omtrent like mange som forteller at ledelsen har oppfordret til å melde fra om kritikkverdige forhold. Revisors vurdering er at det er varsling i liten grad blir tatt opp som tema med de ansatte.

4.5 Omfang av varsel

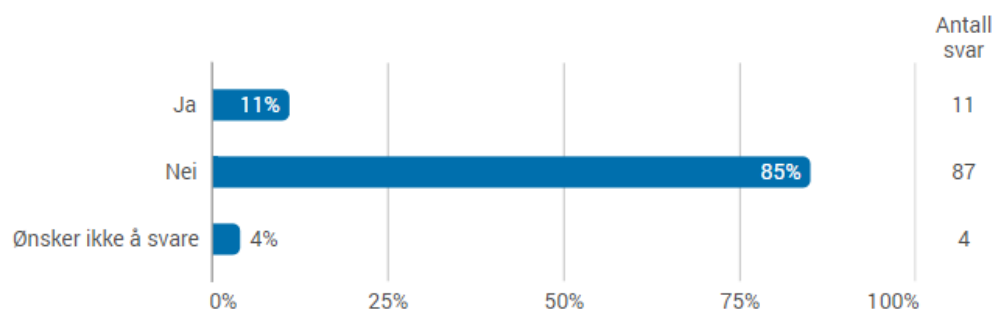
Nasjonale undersøkelser viser at det er relativt stort avvik mellom observasjoner av kritikkverdige forhold og antall varsel (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad 2019). Det betyr at mange ansatte observerer kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, men at de ikke varsler arbeidsgiver om dette. Dette vil kunne være uheldig for virksomheten fordi det kan skade både økonomi, arbeidsmiljø, omdømme og behandling av brukere eller kunder (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad 2019). I undersøkelser av varsling i norske virksomheter har det framkommet at nesten én av fem (20 %) arbeidstakere har «vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen».

For å undersøke omfanget av varsling i Folldal kommune, har vi spurt de ansatte om de har levert varsel om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass siste 12 måneder. I forkant av spørsmålene opplyste revisor om forskjellen mellom avvik og varsel, og at det var varsel spørsmålene kom til å handle om. Vi har ikke vurdert informasjonen opp mot revisjonskriterier, men mener det er viktig informasjon å ta med i rapporten.

Det er 11 prosent som svarer at de har levert varsel om kritikkverdige forhold. Det er 85 prosent som svarer nei, og 4 prosent som ikke ønsker å svare. Innenfor HRO er det 16 prosent som svarer at de har levert varsel om kritikkverdige forhold siste 12 måneder, mens 82 prosent svarer nei. Det er 2 prosent som ikke ønsker å svare. Det er 11 ansatte som oppgir å ha levert et varsel. Av disse er det 7 ansatte innenfor HRO.

Figur 18. Omfang av varsel om kritikkverdige forhold

Har du i løpet av siste 12 måneder levert varsel om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass?

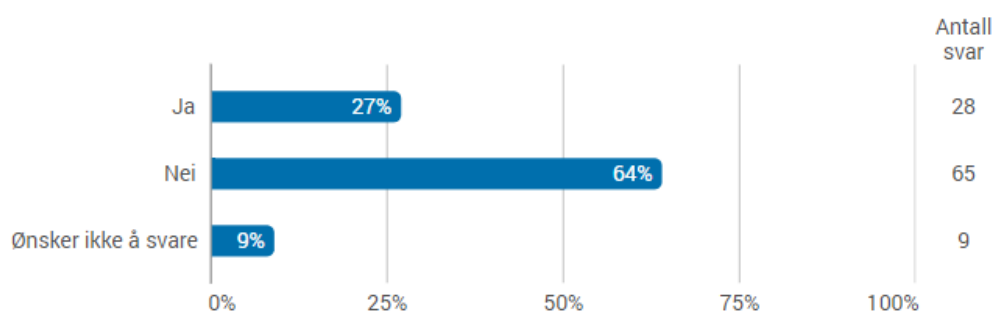


Ansatte som svarte ja, fikk mulighet til å kommentere hvordan de opplevde at varselet ble håndtert. Det er blandede tilbakemeldinger, fra at de opplevde at ting ble tatt tak i, til at de ikke opplevde at det ble tatt seriøst.

Ansatte som svarte nei eller ikke ønsket å svare, fikk oppfølgingsspørsmål om de hadde vurdert å varsle om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass siste 12 måneder. Det er 27 prosent som svarer ja, mens 64 prosent svarer nei. Det er 9 prosent som ikke ønsker å svare. Det er 28 ansatte som har svart at de har vurdert å varsle. Av disse hører 10 ansatte til innenfor HRO. Til sammen har 38 prosent av de spurte varslet eller vurdert å varsle om kritikkverdige forhold. Dette er høyere enn gjennomsnittet i virksomheter i Norge.

Figur 19. Vurdert å varsle om kritikkverdige forhold

Har du i løpet av siste 12 måneder vurdert å varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass?



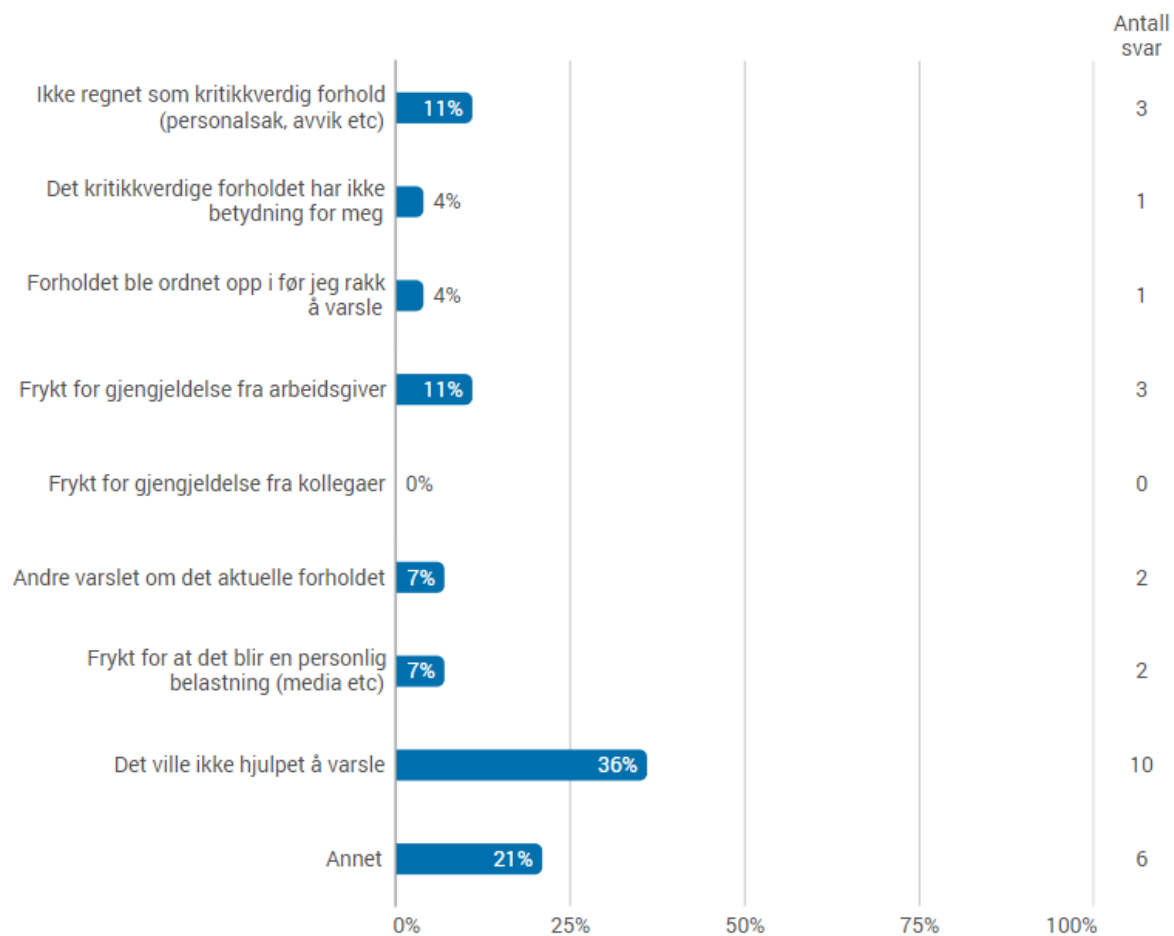
Det kan være mange forhold som spiller inn i ansattes vurdering av om de skal varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold. Undersøkelser gjennomført av Fafo viser at den viktigste grunnen til å la være å varsle er frykt for konsekvensene (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad 2019; Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård 2015).

Revisjon Midt-Norge SA har nylig gjennomført forvaltningsrevisjon om varsling i kommunene Dønna, Stjørdal og Trøndelag fylkeskommune. Ansatte som hadde vurdert å varsle, ble spurt om hvorfor varsel ikke ble levert. I samtlige prosjekt svarte flest ansatte at det ikke ville hjelpet å varsle.

Ansatte i Folldal kommune som svarte ja til at de har vurdert å varsle, fikk oppfølgingsspørsmål om hva som var den viktigste årsaken til at varsel ikke ble levert. Det er flest som svarer at det ikke ville hjelpet å varsle. Av ansatte som har svart annet, forteller de at de har varslet fra muntlig og ikke som et skriftlig varsel.

Figur 20. Viktigste årsak til at varsel ikke er levert

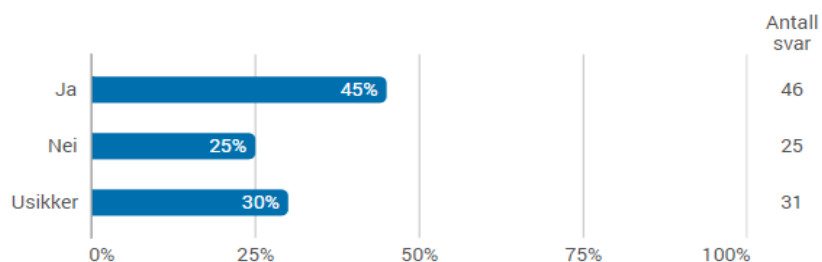
Hva var den viktigste årsaken til at varsel ikke ble levert?



Vi har spurt de ansatte om de føler seg trygge på at de ikke blir utsatt for gjengjeldelse dersom de varsler om kritikkverdige forhold. Det er 45 prosent som føler seg trygg, mens 25 prosent svarer nei. Det er 30 prosent som er usikre. Av ansatte innenfor HRO svarer 47 prosent at de er trygge, mens 16 prosent svarer at de ikke er trygge. Det er 38 prosent som er usikre.

Figur 21. Gjengjeldelse

Føler du deg trygg på at du ikke blir utsatt for gjengjeldelse dersom du varsler om kritikkverdige forhold?



5 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

5.1 Konklusjon

- *Har Folldal kommune lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger i egen organisasjon?*

Revisor konkluderer med at Folldal kommune i hovedsak har lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger. Det kan være forbedringspotensial i å benytte etablerte arenaer for refleksjoner og diskusjoner om etiske dilemma og oppdatere informasjon i styrevervregisteret.

- *Har Folldal kommune lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur?*

Revisor konkluderer med at Folldal kommune i noen grad har lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur.

Ytringsklimaet oppleves i hovedsak som godt, men det er likevel ansatte som opplever at det ikke er trygt å si ifra og at det ikke nytter.

Kommunen har etablert et system for avviksmelding, men dette blir i varierende grad benyttet.

Det er etablert system for medarbeidersamtaler, men dette blir i liten grad gjennomført. Det er også varierende hvor ofte det blir avholdt personalmøter på enhetene. Innenfor HRO er det regelmessige allmøter.

Det er etablert en arena for samarbeid med hovedtillitsvalgte og en ny arena for samarbeid med lokale tillitsvalgte (AMG). Tillitsvalgte innenfor HRO har i varierende grad blitt involvert i aktuelle saker, og det er viktig at arbeidet med ny arena blir tilstrekkelig fulgt opp. I AMG skal også verneombud involveres. Kommunen har i hovedsak tilfredsstillende system for verneombud, men må være oppmerksom på å involvere verneombudet i alle aktuelle saker.

- *Har Folldal kommune lagt til rette for forsvarlig varsling ihht arbeidsmiljøloven?*

Revisor konkluderer med at Folldal kommune har et system for varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten, men at systemet har enkelte mangler. Det er et potensiale for å gjøre varslingsrutinene bedre kjent i organisasjonen. Det er også viktig å merke at det er 28 ansatte som har vurdert å varsle, men ikke gjort dette. Hovedgrunnen til at varsel ikke er levert, er at den ansatte opplever at det ikke ville nyttet. Det er 55 prosent av de ansatte som er usikker eller ikke trygg på at de ikke vil bli utsatt for gjengjeldelse dersom de varsler om kritikkverdige forhold.

5.2 Anbefalinger

Kommunedirektøren anbefales å:

- Vurdere obligatorisk opplæring i Compilo
- Sørge for regelmessige etiske refleksjoner i de ulike enhetene
- Sørge for oppdatert informasjon i styrevervregisteret
- Fortsatt arbeide for gode strukturer og prosesser for samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Sørge for et trygt ytringsklima for alle
- Sørge for god avvikskultur og oppfølging
- Trygge ansatte i varsling om kritikkverdige forhold

KILDER

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (Kommuneloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven)
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- KS Hovedavtale
- Hovedavtaleveileder
- Arbeidstilsynet.no
- Ytringsfrihet og varsling – veileder for kommuner og fylkeskommuner (KS)
- Råd for etikkarbeid i kommunesektoren, KS
- Etske retningslinjer – gode eksempler - KS
- Rammeverk for etiske retningslinjer - KS
- Veileder «Orden i eget hus. Kommunedirektørens internkontroll», KS
- Veileder «Etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen», KS
- Kommunens egne rutiner og maler
- Lokaldemokrativeileder - regjeringen.no
- Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad. (2019). *Varsling i norsk arbeidsliv 2018*. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/varsling-i-norsk-arbeidsliv-2018>
- Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård. (2015). *Evaluering av varslingsrutiner i Sandnes kommune*. <https://www.fafo.no/prosjekter/fullforte-prosjekter/item/evaluering-av-varslingsrutiner-i-sandnes-kommune>
- Revisjon Midt-Norge SA - forvaltningsrevisjon Dønna kommune – Etikk og varsling
- Revisjon Midt-Norge SA - forvaltningsrevisjon Stjørdal kommune – Ansattmedvirkning og varsling
- Revisjon Midt-Norge SA - forvaltningsrevisjon Trøndelag fylkeskommune – Varsling

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§15) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (Kommuneloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven)
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Råd for etikkarbeid i kommunesektoren, KS
- Etiske retningslinjer – gode eksempler - KS
- Rammeverk for etiske retningslinjer - KS
- Veileder «Orden i eget hus. Kommunedirektørens internkontroll», KS
- Veileder «Etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen», KS
- Kommunens egne retningslinjer:
 - Etiske retningslinjer

Etikk

Kommuneloven¹ skal legge til rette for en forvaltningspraksis som skaper tillit og bygger på en høy etisk standard. Å følge lover og regler er et etisk og moralsk krav. I regjeringen sin etikkveileder² står:

¹ [Lov om kommuner og fylkeskommuner \(kommuneloven\) - Lovdata](#)

² [Lokaldemokrativeileder - regjeringen.no](#)

«Etikk er refleksjon over verdier og normer, og begrunnelsen vi gir for våre valg. For folkevalgte og ansatte i en kommune handler etikk om systematisk refleksjon over hva som er god praksis i den kommunale virksomheten. Arbeid med etikk hjelper oss til å gjenkjenne etiske problemstillinger, og dermed muligheten til å foreta gode, velbegrunnede beslutninger.»

KS har utarbeidet «Prosessveileder for forankring og sikring av gode, etiske holdninger og handlinger i kommuner og fylkeskommuner»³. Den beskriver mange ulike etiske utfordringer og dilemma og kommer med spørsmål til diskusjon knyttet til ulike situasjoner som kan oppstå.

Viktige premisser for godt arbeid med etikk er:

- At prosessen blir lagt opp slik at den er både åpen og trygg. Prosessen må også stimulere til å være ærlig og respektfull.
- At etiske regler får bedre forankring og større oppmerksomhet i organisasjonen om de personene som skal praktisere reglene blir inkludert i arbeidet med utformingen av disse
- At en vellykka prosess krever at prosessen er synlig og at alle i organisasjonen deltar og får komme med egne bidrag. Den enkelte sin mening må telle likt
- At den gode organisasjonen synliggjør dilemma på alle ulike nivå, fra administrasjonen til de folkevalgte, og at disse dilemmaene blir håndtert på en måte som gir god læring til bruk i andre situasjoner

Det er kommunedirektørens ansvar å sørge for forsvarlig internkontroll, jf. kommunelova § 25-1. Etiske retningslinjer bør være en del av internkontrollsystemet. KS har utforma fem råd for etiske retningslinjer:

- Kommunen bør ha vedtatt og offentliggjort etiske retningslinjer for medarbeidere og folkevalgte. De etiske retningslinjene bør bli vedtatt av kommunestyret.
- De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan medarbeidere og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter, slik som habilitetsspørsmål, bierverv og gaver/fordeler
- De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene
- Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere og folkevalgte kjenner og etterlever de etiske retningslinjene, og om det blir reagert ved brudd på retningslinjene

³ [2 - Etiske retningslinjer - KS](#)

- Nye medarbeidere bør underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene, som en del av arbeidskontrakten

Punktet om at nye medarbeidere bør underskrive på at de vil følge etiske retningslinjer, begrunnes med følgende:

Å be nye medarbeidere underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene har flere fordeler. For det første bidrar det til at de gjør seg kjent med retningslinjene. For det andre vil de trolig være mindre tilbøyelige til å bryte noe de har underskrevet på. For det tredje kan det gjøre det lettere for arbeidsgiveren å reagere ved brudd på retningslinjene. I sum kan dette bidra til å hindre uetisk atferd i kommunen.

For å sikre at ansatte er kjent med retningslinjene og innholdet, bør de ansatte få opplæring og bli gjort bevisst på de etiske retningslinjene. KS anbefaler også at det blir etablert arenaer der ansatte kan diskutere etiske problemstillinger.

Utlede revisjonskriterier for etikk:

- Kommunen bør ha skriftlige retningslinjer som er konkrete, oppdaterte og i tråd med gjeldende anbefalinger
- De etiske retningslinjene bør bli behandlet og vedtatt av kommunestyret
- De etiske retningslinjene bør være lett tilgjengelig for alle i organisasjonen
- De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan de ansatte og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter som habilitetsspørsmål, bierverv, gaver og fordeler
- Nyansatte bør underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene, som en del av arbeidskontrakten
- De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene
- Alle ansatte og folkevalgte bør få regelmessig opplæring og bevisstgjøring i retningslinjene
- Ansatte bør bli involvert i utvikling og vedlikehold av gode etiske holdninger

Samarbeidsklima

Vi har sett på følgende elementer når det gjelder samarbeidsklima i kommunen.

- Ytringsklima
- Avvikssystem
- Dialog mellom leder og ansatt
- Involvering av tillitsvalgte
- Involvering av verneombud

Ytringsklima

Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmiljøet er i samsvar med arbeidsmiljøloven, herunder et godt ytringsklima. Arbeidstakerne skal medvirke, og i arbeidet med å skape et godt ytringsklima bør arbeidsgiver, verneombud, tillitsvalgte og de øvrige arbeidstakerne samarbeide.

Ansattes ytringsfrihet er forankret i grunnlovens § 100 og EMK artikkel 10⁴. De ansatte vil i utgangspunktet ha rett til å ytre seg om forhold ved arbeidsplassen både internt og eksternt, men denne retten kan begrenses av andre forhold som for eksempel lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten er ulovfestet, og innebærer blant annet at en ansatt ikke skal uttale seg uberettiget om forhold som kan skade virksomheten.

Varsling er en spesiell form for ytring om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Denne forvaltningsrevisjonen er avgrenset mot varsling.

Ifølge Arbeidstilsynet.no og en rekke andre teoretiske kilder, har ytringsklima har to hovedelement.

Det ene er at det er trygt for arbeidstakerne å si ifra, at det ikke får negative konsekvenser å si ifra om arbeidsmiljøutfordringer eller foreslår forbedringer. En negativ konsekvens kan for eksempel være at en ansatt frykter dårligere lønnsutvikling, å få tildelt andre arbeidsoppgaver eller endrede muligheter for fremtidige forfremmelser.

Det andre elementet er om det nytter å si ifra, om innspillene blir tatt hensyn til og vurdert på en saklig måte. Dersom en ansatt opplever at innspill ikke blir gjort noe med, er det ofte ikke noe poeng i å si ifra.

⁴ EMK artikkel 10 sier at enhver har rett til ytringsfrihet

Når en arbeidsplass har gode rutiner på plass, er det lettere å arbeide aktivt for å skape en åpen og fordomsfri yringskultur, der arbeidstakerne kan komme med innspill uten risiko. Det er også lettere å ta tak i utfordringer på et tidlig tidspunkt, slik at virksomheten unngår at problemer eskalerer.

Det må legges til rette for at kritikk og uenighet kommer frem, både i formelle og uformelle fora.

En arbeidsplass bør ha et system for klager og rutiner, for å håndtere klage på andres opptreden (f.eks. trakassering eller dårlig ledelse). En rutine vil også forebygge fremtidige saker ved å signalisere en klar holdning til uakseptabel opptreden hos medarbeidere og ledere.

Arbeidsgiver, tillitsvalgte, vernetjeneste og arbeidstakere må ha tilstrekkelig opplæring om hvordan et trygt yringsklima kan skapes og ivaretas.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal som arbeidsgiver aktivt bidra til trygt yringsklima.

Avvikssystem

Ifølge kommuneloven § 25-1 skal kommunen ha internkontroll for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunen må kunne gjøre rede for hvordan den oppfyller kravet til internkontrollen. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Det står følgende om kommunedirektørens oppgaver:

- utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering*
- ha nødvendige rutiner og prosedyrer*
- avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik*
- dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig*
- evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll*

Hvilke rutiner og prosedyrer som er nødvendige må vurderes ut fra de øvrige kravene i internkontrollbestemmelsen, og beror blant annet på en vurdering av blant annet risiko for avvik og alvorlighetsgraden til avvikene. Høy risiko for avvik tilsier at kommunen har dokumenterte rutiner og prosedyrer.

Det er et krav at kommunedirektør må ha oversikt over områder der det er fare for manglende etterlevelse av lover og forskrifter, og sette inn forebyggende og risikoreducerende tiltak for å hindre og forebygge regelbrudd.

Utledelede revisjonskriterier:

- Kommunens ansatte bør melde avvik i avvikssystemet
- Kommunedirektøren bør etablere rutiner for hvordan avvik meldes
- Kommunedirektøren bør gi opplæring til ansatte om melding og oppfølging av avvik.
- Kommunedirektøren bør etablere rutiner for oppfølging av avvik

Involvering av tillitsvalgte

Arbeidsmiljøloven (aml) § 8-1 bestemmer at virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, må ha et system for informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte i saker av betydning for de ansattes arbeidsforhold. Det nærmere innholdet i informasjons- og drøftingsforpliktelsen er presisert i de etterfølgende bestemmelsene i kapittel 8 i aml.

Arbeidsmiljøloven § 8-2 fastslår at drøfting skal skje så tidlig som mulig, i tråd med vanlig regulering i tariffavtaler og i loven. Informasjon til tillitsvalgte om den løpende driften og de økonomiske utsiktene kan gjennomføres på et passende tidspunkt.

Bestemmelsens første ledd regulerer hvilke forhold det skal informeres om, og hvilke forhold som skal drøftes mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte. Den aktuelle og framtidige bemanningssituasjonen skal være gjenstand for drøfting. Dette inkluderer for eksempel ansettelsesstopp, permitteringer og oppsigelser. I praksis betyr dette at alle tiltak som *kan* føre til vesentlige endringer for arbeids- og ansettelsesforhold skal drøftes.

Tredje ledd sier at informasjon skal gis slik at det er mulig for tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Både arbeidsgiver og tillitsvalgte trenger tilgang til den samme informasjonen, slik at alle har mulighet til å sette seg inn i saksforholdet.

Hovedavtalen del B regulerer også arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

I § 3 bokstav b står det følgende:

Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

Videre står det følgende i § 3 bokstav c -i:

c) Ved endringer og omstillinger

- *i kommunen/fylkeskommunen/bedriften*
- *mellom kommuner/fylkeskommuner*
- *ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.*

d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- *ledige og nyopprettede stillinger*
- *prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater*

e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.

g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser

og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

Utlede revisjonskriterier:

- *Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen*
- *Arbeidsgiver skal informere tillitsvalgte om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold*
- *Arbeidsgiver skal involvere tillitsvalgte i ansettelsesprosesser i henhold til hovedavtalen*

Involvering av verneombud

Ifølge arbeidsmiljøloven skal alle virksomheter i utgangspunktet ha verneombud. Antall verneombud fastsettes ut fra virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Er det mer enn ett verneombud, skal det velges et hovedverneombud som har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. I virksomheter med mindre enn ti arbeidstakere kan arbeidsgiver og arbeidstakerne inngå skriftlig avtale om andre ordninger eller at det ikke skal være verneombud.

Verneombudets oppgave er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og se til at virksomheten er innrettet i tråd med lovens bestemmelser. Videre skal verneombudet se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

Verneombudets oppgaver er definert i arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgte har også oppgaver knyttet til arbeidsmiljøet, men skal i hovedsak sørge for at tariffavtalens krav oppfylles. Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter hører ikke under verneombudets oppgaver, men tillitsvalgtes. Det er viktig at rollen til verneombud og tillitsvalgt ikke blandes.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 6-1 fjerde ledd skal det kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen hvem som er verneombud til enhver tid.

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde⁵. Arbeidsgiver må informere verneombudet og drøfte arbeidsmiljø saker med vedkommende før eventuelle undersøkelser og tiltak iverksettes. Plikten til å ta verneombudet med på råd, innebærer ikke at arbeidsgiver plikter å følge rådene. I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver sette i verk de tiltak som vedkommende anser som nødvendig. Hvis verneombudet er uenig i arbeidsgivers tiltak, må verneombudet vurdere om saken skal forelegges arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet⁶, eventuelt om det i ytterste konsekvens er nødvendig å bruke stansingsretten på grunn av umiddelbar fare for liv eller helse⁷.

Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 skal verneombud få den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet sitt på en forsvarlig måte. Videre står det i § 3-19 at opplæringen skal vare i minst 40 timer.

Utlede revisjonskriterier:

⁵ AML § 6-2 fjerde ledd

⁶ AML § 6-2 tredje ledd

⁷ AML § 6-3

- Kommunen skal ha verneombud.
- Det skal velges hovedverneombud om kommunen har flere verneombud.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er verneombud.
- Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.
- Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får nødvendig opplæring.

Dialog mellom leder og ansatt

Medarbeidersamtalen er ikke direkte lovpålagt. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sikre et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. I tillegg ligger det tydelige føringer i arbeidsmiljøloven om krav til tilrettelegging, medvirkning, utvikling, og til det psykososiale arbeidsmiljøet. Medarbeidersamtaler kan være et egnet verktøy for å følge opp kravene som er pålagt arbeidsgiver.

Arbeidstakerne har både en rett og en plikt til å medvirke til å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Medvirkning fra ansatte er sentralt i mange bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det er viktig å sikre gode, formelle møteplasser for medvirkning, for å sikre at kravene om medvirkning blir ivaretatt. En arena kan være personalmøter, der ansatte blir informert om viktige saker som påvirker arbeidssituasjonen, og der ansatte blir gitt mulighet til å komme med synspunkt og innspill før det fattes en beslutning. Personal møter kan også benyttes for å drøfte problemstillinger som oppstår.

Utlede revisjonskriterier:

- Det bør gjennomføres medarbeidersamtaler minst én gang i året.
- Det bør gjennomføres personalmøter

Varsling

Kapittel 2A i arbeidsmiljøloven spesifiserer arbeidsgiver og ansattes gjensidige rett og plikt knyttet til varsling om kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Det følger av arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse at et av formålene med loven er å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten. Arbeidstilsynet poengterer at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon i organisasjonen.

Arbeidsgiver skal bidra aktivt til ytringsfrihet og sikre at varsling blir en naturlig del av arbeidsmiljøarbeidet. Varslingsregelverket skal bidra til et godt og konstruktivt ytringsklima der ansatte kan melde ifra og ytre seg kritisk uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner. Det er et felles ansvar for partene å bidra til gjennomføring av de tiltakene som er satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Det kan være vanskelig å skille mellom avvik, personalsak og kritikkverdige forhold.

- Et avvik er brudd på rutiner og retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS). Kommunen skal ha egne prosedyrer for avvik som beskriver hva og hvordan ulike typer avvik skal bli registrert, meldt og håndtert. Eksempel kan være dårlig ventilasjon, manglende brøyting eller støy. Avvikshandtering er en del av den systematiske internkontrollen i en organisasjon.
- En personalsak involverer bare arbeidsgiver og den enkelte ansatte. Problematikk kan være faglig uenighet, lønn eller personkonflikter.
- Et kritikkverdig forhold er forhold som bryter med gjeldende lov- og regelverk eller kommunen sine etiske retningslinjer. Forholdet det varsles om kan for eksempel innebære fare for liv og helse, korrupsjon, maktmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø eller brudd på personvern.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 2A-6 skal rutiner for varsling utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte. Rutinene skal være skriftlige og minimum inneholde:

- oppfordring om å varsle om kritikkverdige forhold
- framgangsmåte for varsling
- framgangsmåte for hvordan arbeidsgiver tar imot, behandler og følger opp et varsel. Av forarbeidene fremgår det at rutinene bør inneholde konkrete krav om saksbehandlingsfrister, frister for iverksettelse av eventuelle tiltak, herunder om tilbakemelding til varsleren.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-2 at en arbeidstaker alltid kan varsle internt. Videre kan ansatte varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet. Dersom en arbeidstaker skal varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig, er det tre vilkår som må være oppfylt. Den ansatte må være i aktsomt god tro om innholdet i varselet, varselet må gjelde kritikkverdige forhold som har allmenn interesse og den ansatte må først ha varslet internt eller ha grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Utlede revisjonskriterier for varsling:

- Kommunen skal ha skriftlige varslingsrutiner, som minimum inneholder:
 - Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
 - Fremgangsmåte for varsling
 - Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling
- Varslingsrutinen skal være oppdatert i henhold til gjeldende regelverk
- Varslingsrutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle
- Varslingsrutinene skal være utarbeidet gjennom samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
- Varslingsrutinene skal være lett tilgjengelig
- Ansatte bør gis informasjon om varslingsrutinene

**VEDLEGG 2 –
KOMMUNEDIREKTØRENS
UTTALELSE**

Uttalelse til forvaltningsrevisjonsrapport etikk, samarbeidsklime og varsling

Kommunedirektøren mottok utkast til forvaltningsrevisjonsrapport etikk, samarbeidsklime og varsling 10.04.24 med frist for kommunedirektørens uttalelse 24.04.24.

Tema for denne forvaltningsrevisjonen er å se på om det i Folldal kommune blir arbeidet systematisk med etikk, yringskultur og varsling.

Innledningsvis vil jeg si at jeg har opplevd samarbeidet og involvering i undersøkelsesperioden som god og profesjonelt gjennomført. Det er gjennomført en grundig prosess med fremskaffelse av fakta i form av intervjuer, spørreundersøkelse og dokumentgjennomgang som gir mulighet for etterfølgende kontradiksjon. Det er derfor ikke nødvendig med omfattende uttalelser fra kommunedirektøren. Noen kommentarer gis likevel:

Det er gledelig at oppslutning på spørreundersøkelse var stor blant ansatte. Dette er et viktig område jeg som kommunedirektør tillegger stor vekt.

3.5.2 Funn - Det etterlyses større involvering av ansatte i byggeprosessen. Det har vært gjennomført jevnlig møter mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud i 2023 og videre i 2024. Ansatte involveres gjennom tillitsvalgte og verneombud i trepartssamarbeidet. Vi tar med oss tilbakemelding om at prosessene i partssammensatte møter ikke har vært godt nok forankret og synliggjort ut i organisasjonen. Involvering av ansatte og deres representanter vektlegges i stor grad i pågående prosess med å organisere og bemanne Folldal bo- og servicesenter etter innflytting i nytt bygg høsten 2024.

4.4 Revisors vurdering - I utkast til ny varslingsrutine anbefales det å varsle via Compilo. I den forbindelse er det lagt til en modul for varsling i Compilo som sikrer at vi kan følge saksgang for behandling av varsel i tråd med ny varslingsrutine. Dette innebærer at varsler kan velge mottaker for varslingen.

Avslutningsvis ønsker jeg å kommentere at rapporten viser at Folldal kommune har forbedringspotensial på flere av områdene som er undersøkt. Rapporten gir oss gode anbefalinger og konklusjoner for videre arbeid. Kommunedirektøren vil sikre at endelig forvaltningsrevisjonsrapport følges opp og at nødvendige forbedringer iverksettes. Etikk, samarbeidsklime og varsling er samtlige områder som vektlegges i stor grad i vårt daglige arbeid og som vil vektlegges også i vårt videre arbeid.

Folldal 23.04.24

Malin Wassdahl

Kommunedirektør

Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskap og årsberetning for 2023

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Fолldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

16/24

Saksbehandler Torbjørn Berglann

Arkivkode FE-216

Arkivsaknr 23/309 - 7

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget vedtar forslag til uttalelse om kommunens årsregnskap og årsberetning for 2023.
2. Kontrollutvalgets uttalelse sendes kommunestyret, med kopi til formannskapet.

Vedlegg

Årsregnskap 2023

Noter 2023

Revisjonsberetning 2023

Årsberetning for 2023

Uttalelse om årsregnskapet 2023

Saksopplysninger

Kontrollutvalget skal i denne saken vedta en uttalelse om kommunekassens årsregnskap, vanligvis omtalt som kommunens årsregnskap, og årsberetningen. Uttalelsen skal gjøre formannskapet og kommunestyret oppmerksomme på forhold som har betydning for om årsregnskap og årsberetning kan godkjennes.

Uttalelsen sendes til kommunestyret med kopi til formannskapet. Formannskapet må ha uttalelsen så tidlig at det kan ta hensyn til den når det behandler innstilling om godkjenning av årsregnskap og årsberetning til kommunestyret.

Kontrollutvalgets uttalelse

Kontrollutvalgets uttalelse er basert på kommunens årsregnskap og årsberetning og revisjonsberetningen.

Kontrollutvalget bekrefter i uttalelsen at regnskapet er revidert på betryggende måte og i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk. Det går dessuten fram av uttalelsen at årsberetningen omfatter alle forhold som kreves i kommuneloven.

Kommunekassens årsregnskap

Kommunekassens årsregnskap skal gi kommunestyret grunnlag for styring og kontroll av den samlede økonomiske utviklingen. Årsregnskapet er utformet i samsvar med gjeldende lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk. Det er levert innen fristen.

Kommunedirektøren vil orientere kontrollutvalget om årsregnskap og årsberetning i møtet.

Revisjonsberetningen

Revisor bekrefter at årsregnskapet og årsberetningen inneholder opplysningene som kreves i lov og forskrift. Revisor bekrefter også at årsberetningen gir dekkende opplysninger om vesentlige beløpsmessige avvik fra årsbudsjettet, og om vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene. Revisjonsberetningen er levert innen fristen.

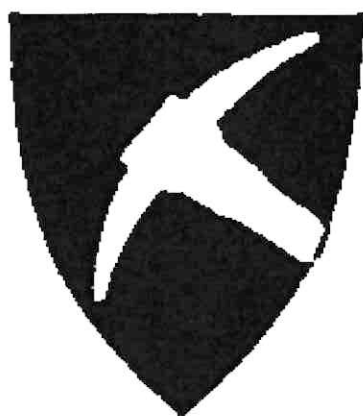
Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor vil orientere om arbeidet med revideringen av kommunens regnskaper i møtet.

Vurdering

Kontrollutvalget står fritt til å bestemme innholdet i uttalelsen. Sekretariatet vil likevel påpeke at formålet med uttalelsen primært er å gi innspill til kommunestyret og formannskapetets behandling av årsregnskap og årsberetning for 2023. Det vil si at uttalelsen bare bør omtale forhold som har betydning for om årsregnskapet og årsberetningen kan godkjennes.

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å gi en uttalelse i samsvar med det vedlagte forslaget. Kontrollutvalget har likevel anledning til å gi flere kommentarer til årsregnskap og årsberetning.

REGNSKAP
2023



FOLLDAL
KOMMUNE

Økonomisk oversikt - drift

	Note	Regnskap 2023	Reg. budsjett 2023	Budsjett 2023	Regnskap i fjor 2022
Driftsinntekter					
1 Rammetilskudd		88 222 206,00	89 312 000,00	87 609 000,00	87 047 780,00
2 Inntekts- og formuesskatt		41 732 575,98	40 530 000,00	39 950 000,00	42 607 226,64
3 Eiendomsskatt		3 843 116,27	3 693 000,00	3 693 000,00	3 435 780,25
4 Andre skatteinntekter		1 481 158,00	840 000,00	812 000,00	737 555,00
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten		13 191 178,00	10 691 000,00	7 127 000,00	5 732 622,00
6 Overføringer og tilskudd fra andre		30 688 752,60	30 085 000,00	17 132 000,00	31 754 024,86
7 Brukerbetalinger		6 571 879,74	6 579 000,00	6 469 000,00	6 859 890,72
8 Salgs- og leieinntekter		23 600 261,14	23 172 000,00	23 350 000,00	20 826 771,11
9 Sum driftsinntekter		209 331 127,73	204 902 000,00	186 142 000,00	199 001 650,58
Driftsutgifter					
10 Lønnsutgifter		112 292 406,67	110 924 478,00	99 528 478,00	103 186 340,69
11 Sosiale utgifter		19 599 253,05	17 164 518,00	17 720 518,00	18 248 455,72
12 Kjøp av varer og tjenester		58 658 720,61	54 295 029,00	47 131 029,00	51 020 034,04
13 Overføringer og tilskudd til andre		10 658 136,92	9 927 000,00	7 546 000,00	10 209 134,67
14 Avskrivninger		9 142 084,16	9 189 000,00	9 189 000,00	8 211 001,31
15 Sum driftsutgifter		210 350 601,41	201 500 025,00	181 115 025,00	190 874 966,43
16 Brutto driftsresultat		- 1 019 473,68	3 401 975,00	5 026 975,00	8 126 684,15
Finansposter					
17 Renteinntekter		1 724 658,44	1 547 000,00	712 000,00	856 416,14
18 Utbytter		57 101,56	52 866,00	37 866,00	19 576,00
19 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler		-	-	-	-
20 Renteutgifter		5 678 362,42	5 754 000,00	5 702 000,00	2 923 486,06
21 Avdrag på lån	10	8 816 339,00	8 816 000,00	7 860 000,00	8 136 994,00
22 Netto finansutgifter		- 12 712 941,42	- 12 970 134,00	- 12 812 134,00	- 10 184 487,92
23 Motpost avskrivninger		9 142 084,16	9 189 000,00	9 189 000,00	8 211 001,31
24 Netto driftsresultat		- 4 590 330,94	379 159,00	1 403 841,00	6 153 197,54
Disp. eller dekning av netto driftsresultat:					
25 Overføring til investering		-	477 000,00	477 000,00	455 718,00
26 Avsetninger til bundne driftsfond	13	3 002 621,61	2 876 000,00	704 000,00	5 596 978,77
27 Bruk av bundne driftsfond	13 -	4 156 588,54	3 432 159,00	1 874 159,00	2 323 616,25
28 Avsetninger til disposisjonsfond	13	-	-	2 110 000,00	2 424 117,02
29 Bruk av disposisjonsfond	13 -	3 436 364,01	300 000,00	13 000,00	-
30 Dekning av tidligere års merforbruk		-	-	-	-
31 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat		- 4 590 330,94	379 159,00	1 403 841,00	6 153 197,54
32 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)		0,00	-	-	-

Balanse

	Note	Regnskap 2023	Regnskap 2022
EIENDELER			
A. Anleggsmidler		599 922 461,40	486 462 000,21
I. Varige driftsmidler		307 472 746,98	212 594 016,79
1. Faste eiendommer og anlegg	4	291 755 473,96	195 470 444,47
2. Utstyr, maskiner og transportmidler	4	15 717 273,02	17 123 572,32
II. Finansielle anleggsmidler		13 794 922,42	13 461 915,42
1. Aksjer og andeler	5	11 007 684,04	10 485 846,04
2. Obligasjoner		-	-
3. Utlån	6	2 787 238,38	2 976 069,38
III. Immaterielle eiendeler		-	-
IV. Pensjonsmidler	11	278 654 792,00	260 406 068,00
B. Omløpsmidler		84 419 193,11	90 571 504,52
I. Bankinnskudd og kontanter		31 171 025,42	46 912 694,87
II. Finansielle omløpsmidler		-	-
1. Aksjer og andeler		-	-
2. Obligasjoner		-	-
3. Certifikater		-	-
4. Derivater		-	-
III. Kortsiktige fordringer		53 248 167,69	43 658 809,65
1. Kundefordringer		24 885 457,69	24 155 606,65
2. Andre kortsiktige fordringer		-	-
3. Premieavvik		28 362 710,00	19 503 203,00
Sum eiendeler		684 341 654,51	577 033 504,73
EGENKAPITAL OG GJELD			
C. Egenkapital		133 186 377,86	110 036 216,66
I. Egenkapital drift		32 132 987,46	36 856 651,40
1. Disposisjonsfond	13	15 549 966,69	18 986 330,70
2. Bundne driftsfond	13	16 583 020,77	17 870 320,70
3. Merforbruk i driftsregnskapet		-	-
4. Mindreforbruk i driftsregnskapet		-	-
II. Egenkapital investering		1 568 756,35	2 061 143,97
1. Ubundet investeringsfond	13	1 914 522,35	1 890 651,35
2. Bundne investeringsfond	13	165 000,00	170 492,62
3. Udekket beløp i investeringsregnskapet	-	510 766,00	-
III. Annen egenkapital		99 484 634,05	71 118 421,29
1. Kapitalkonto	2	101 376 268,86	73 010 056,10
2. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift	-	1 891 634,81	1 891 634,81
3. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen investering		-	-
D. Langsiktig gjeld		505 277 121,00	425 037 093,00
I. Lån		231 559 453,00	165 703 577,00
1. Gjeld til kredittinstitusjoner	9	231 559 453,00	165 703 577,00
2. Obligasjonslån		-	-
3. Certifikatlån		-	-
II. Pensjonsforpliktelse	11	273 717 668,00	259 333 516,00
E. Kortsiktig gjeld		45 878 155,65	41 960 195,07
I. Kortsiktig gjeld		45 878 155,65	41 960 195,07
1. Leverandørgjeld		25 730 976,21	21 651 285,28
2. Likviditetslån		-	-
3. Derivater		-	-
4. Annen kortsiktig gjeld		20 077 582,83	20 200 554,18
5. Premieavvik		69 596,61	108 355,61
Sum egenkapital og gjeld		684 341 654,51	577 033 504,73
F. Memoriakonti		-	-
I. Ubrukte lånemidler		6 730 934,08	11 585 154,51
II. Andre memoriakonti		-	-
III. Motkonto for memoriakontiene	-	6 730 934,08	11 585 154,51

Bevilgningsoversikt - drift

	Note	Regnskap 2023	Reg. budsjett 2023	Budsjett 2023	Regnskap 2022
Bevilgningsoversikt - drift (regnskap)					
1 Rammetilskudd		88 222 206,00	89 312 000,00	87 609 000,00	87 047 780,00
2 Inntekts- og formueskatt		41 732 575,98	40 530 000,00	39 950 000,00	42 607 226,64
3 Eiendomsskatt		3 843 116,27	3 693 000,00	3 693 000,00	3 435 780,25
4 Andre generelle driftsinntekter		14 672 336,00	11 531 000,00	7 939 000,00	6 470 177,00
5 Sum generelle driftsinntekter		148 470 234,25	145 066 000,00	139 191 000,00	139 560 963,89
6 Sum bevilgninger drift, netto		139 360 452,96	134 933 000,00	130 553 000,00	124 764 915,81
7 Avskrivninger		9 142 084,16	9 189 000,00	9 189 000,00	8 211 001,31
8 Sum netto driftsutgifter		9 142 084,16	9 189 000,00	9 189 000,00	8 211 001,31
9 Brutto driftsresultat	-	32 302,87	944 000,00	551 000,00	6 585 046,77
10 Renteinntekter		1 724 658,44	1 547 000,00	712 000,00	856 416,14
11 Utbytter		57 101,56	52 866,00	37 866,00	19 576,00
12 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler		-	-	-	-
13 Renteutgifter		5 678 362,42	5 754 000,00	5 702 000,00	2 923 486,06
14 Avdrag på lån		8 816 339,00	8 816 000,00	7 860 000,00	8 136 994,00
15 Netto finansutgifter	-	12 712 941,42	12 970 134,00	12 812 134,00	10 184 487,92
16 Motpost avskrivninger		9 142 084,16	9 189 000,00	9 189 000,00	8 211 001,31
Generelle statstilskudd	-	13 579 231,00	11 151 000,00	7 559 000,00	6 155 455,00
Korr finansutgift enhet	-	483 626,68	304 866,00	149 866,00	233 632,84
Disponering eller dekning av netto driftsresultat	-	1 261 542,93	569 159,00	1 183 159,00	3 217 304,52
Premieavvik		8 885 545,00	9 225 000,00	9 225 000,00	1 621 103,00
Konsesjon kraft		5 463 591,30	5 245 000,00	5 245 000,00	3 104 223,70
Andre dr kostander	-	11 906,50	-	-	11 906,00
17 Netto driftsresultat	-	4 590 330,94	392 159,00	1 403 841,00	6 153 197,54
Disponering eller dekning av netto driftsresultat					
18 Overføring til investering		-	477 000,00	477 000,00	455 718,00
19 Avsetninger til bundne driftsfond		3 002 621,61	2 876 000,00	704 000,00	5 596 978,77
20 Bruk av bundne driftsfond	13	4 156 588,54	3 432 159,00	1 874 159,00	2 323 616,25
21 Avsetninger til disposisjonsfond	13	-	-	2 110 000,00	2 424 117,02
22 Bruk av disposisjonsfond	13	3 436 364,01	313 000,00	13 000,00	-
23 Dekning av tidligere års merforbruk		-	-	-	-
24 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-	4 590 330,94	392 159,00	1 403 841,00	6 153 197,54
25 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-	0,00	-	-	0,00
Fordelt drift:					
Sentraladministrasjon		16 010 315,92	15 411 676,00	15 323 000,00	16 982 953,24
Oppvekst		27 882 934,25	27 085 000,00	27 453 000,00	25 004 715,98
HRO		67 832 723,29	65 486 000,00	58 588 000,00	56 216 960,24
Service og kultur		10 375 091,23	10 504 000,00	10 477 000,00	9 621 229,27
TLU		17 259 388,27	16 446 324,00	18 712 000,00	16 939 057,08
Avskrivninger					
Sum fordelt		139 360 452,96	134 933 000,00	130 553 000,00	124 764 915,81

Bevilgningsoversikt - invest.

	Note	Regnskap 2023	Reg. budsjett 2023	Budsjett 2023	Regnskap 2022
1 Investeringer i varige driftsmidler		104 148 738,35	124 283 935,00	58 850 000,00	56 551 124,06
2 Tilskudd til andres investeringer		-	-	-	-
3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper		535 766,00	477 000,00	477 000,00	2 055 718,00
4 Utlån av egne midler		-	-	-	-
5 Avdrag på lån		-	-	-	-
6 Sum investeringsutgifter		104 684 504,35	124 760 935,00	59 327 000,00	58 606 842,06
7 Kompensasjon for merverdiavgift		19 665 696,41	23 561 000,00	11 550 000,00	9 593 955,48
8 Tilskudd fra andre		4 596 572,89	4 500 000,00	30 000 000,00	155 373,85
9 Salg av varige driftsmidler		67 320,00	-	-	381 481,25
10 Salg av finansielle anleggsmidler		13 928,00	-	-	-
11 Utdeling fra selskaper		-	-	-	-
12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler		-	-	-	-
13 Bruk av lån		79 834 220,43	96 089 935,00	17 300 000,00	51 559 892,65
14 Sum investeringsinntekter		104 177 737,73	124 150 935,00	58 850 000,00	61 690 703,23
15 Videreutlån		-	-	-	1 168 222,00
16 Bruk av lån til videreutlån		-	-	-	-
17 Avdrag på lån til videreutlån		307 785,00	150 000,00	150 000,00	239 603,36
18 Mottatte avdrag på videreutlån		188 831,00	150 000,00	150 000,00	194 521,62
19 Netto utgifter videreutlån		118 954,00	-	-	1 213 303,74
20 Overføring fra drift		-	477 000,00	477 000,00	455 718,00
21 Avsetninger til bundne investeringsfond		1 157,00	-	-	66 611,75
22 Bruk av bundne investeringsfond		- 138 825,62	- 133 000,00	-	- 72 227,74
23 Avsetninger til ubundet investeringsfond		33 786,00	-	-	-
24 Bruk av ubundet investeringsfond		- 11 072,00	-	-	-
25 Dekning av tidligere års udekket beløp		-	-	-	2 331 891,42
26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger		- 114 954,62	- 610 000,00	- 477 000,00	1 870 557,43
27 Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)		510 766,00	-	-	-

Investeringer i varige driftsmidler, tilskudd til andres investeringer og investeringer i aksjer og andeler i selskap:

EGENKAP. INNSKUDD KLP	510 766,00
KONSEK TR±NDALG IKS	25 000,00
LÆREMIDLER SKOLE	185 766,40
MØBLER BARNEHAGE	27 324,50
ENØK-TILTAK	503 332,16
OMBYGGING HELSETUN - NAV	98 725,00
SVØMMEHALL/IDRETTSHALL	25 001 472,32
SALG EIENDOM	38 806,00
OMBYGGING FBSS -20	58 302 285,65
VELFERDSTEKNOLOGI	2 444 970,66
BYGGELEDELSE	1 105 208,51
KONSULENT/ARKITEKT BISTAND OPPFØLGING	1 861 926,36
FORSIKRING	1 570,68
BYGGELÅNSRENTER	2 493 494,00
FLYTTKOSTNADER - INVESTERING	723 394,16
UTSTYR KJØKKEN FBSS	114 617,00
INVENTAR FBSS	246 627,21
PRISREGULERING	8 417 189,00
UTSMYKKING FBSS	133 333,00
PENSJONISTBOLIGER RENOVERING	77 251,03
OVERTAGELSE PRIVATE VANNVERK	498 635,71
LEDNINGSNETT/BRØNNER VANN -18	726 743,92
SANERING KUMMER KLOAKK -20	1 084 145,20
BRU HOVDEGRENDA	53 571,38
HELSESTIEN	8 348,50
	104 684 504,35

§5-9 Oversikt over budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner drift

Beløp i 1000-kroner (negative beløp=inntekt)	Regnskap 2023	Regnskap 2022
Netto driftsresultat	4 590 -	6 153
Avsetninger til bundne driftsfond	3 003	5 597
Bruk av bundne driftsfond	- 4 157 -	2 324
Overføring til investering i hht årsbudsjett og fullmakter	477	456
Avsetning til disposisjonsfond i hht årsbudsjett og fullmakter	-	-
Bruk av disposisjonsfond i hht årsbudsjett og fullmakter	- 300 -	516
Budsjettert dekning av tidligere års merforbruk		
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	3 613 -	2 940
Strykning av overføring til investering	- 477	
Strykning av avsetning til disposisjonsfond		
Strykning til dekning av tidligere års merforbruk		
Strykning bruk av disposisjonsfond	-	516
Mer- eller mindreforbruk etter strykninger	3 136 -	2 424
Bruk av disposisjonsfond for reduksjon av årets merforbruk etter strykninger	- 3 136	
Bruk av disposisjonsfond for inndekning av tidligere års merforbruk		
Bruk av mindreforbruk etter strykninger for dekning av årets merforbruk		
Avsetninger av mindreforbruk etter strykninger til disposisjonsfond		2 424
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-	-

§5-9 Oversikt over budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner investeringer

Beløp i 1000-kroner (negative beløp=inntekt)	Regnskap 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter og inntekter eks. bruk av lån	80 459	49 689
Avsetninger til bundne investeringsfond	2	67
Bruk av bundne investeringsfond	- 139 -	72
Avsetninger til ubundne investeringsfond	34	-
Bruk av ubundne investeringsfond	- 11	-
Budsjettert bruk av lån	- 96 090 -	53 797
Overføring fra drift i hht årsbudsjettet og fullmakter	- 477 -	456
Avsetninger til ubundne fond i hht budsjett		
Bruk av ubundet investeringsfond i hht årsbudsjett og fullmakter	- 16 222 -	4 569
Dekning av tidligere års udekket beløp	-	2 332
Årets budsjettavvik (udekket eller udisponert beløp før strykninger)		
Strykninger av avsetninger til ubundet investeringsfond	-	-
Strykning av bruk av lån	16 256	2 237
Strykning overføring fra drift	477	
Strykning av bruk av ubundet investeringsfond	16 733	2 237
Udekket eller udisponert beløp etter strykninger	511	-
Avsetninger av udisponert beløp etter strykninger til ubundet investeringsfond		
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	511	-

NOTER
2023



FOLLDAL
KOMMUNE

Regnskapsprinsipper, vurderingsregler og organisering

Kommuneregnskapet er finansielt orientert, og skal vise all tilgang på og bruk av midler i året. Inntekter og utgifter skal tidsmessig plasseres i det året som følger av anordningsprinsippet. Anordningsprinsippet betyr at alle kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger i løpet av året som vedrører kommunens virksomhet skal fremgå av drifts- eller investeringsregnskapet i året enten de er betalt eller ikke.

Regnskapet er avlagt i henhold til god kommunale regnskapskikk, herunder kommunale regnskapsstandarder (KRS) utgitt av Foreningen for God kommunal regnskapsskikk. Driftsregnskapet belastes med pensjonskostnader som er beregnet ut fra langsiktige forutsetninger som avkastning, lønnsvekst og G-regulering. Pensjonskostnadene beregnes på en annen måte enn pensjonspremien som betales til pensjonsordningen, og det vil derfor normalt være forskjell mellom disse to størrelsene. Forskjellen mellom betalt pensjonspremie og beregnet pensjonskostnad betegnes som premieavvik, og skal inntekts- eller utgiftsføres i driftsregnskapet med tilbakeføring igjen over de neste 7 årene for premieavvik oppstått i 2014 eller senere, over 10 år for premieavvik oppstått fra 2011 til 2013, og over 15 år for premieavvik oppstått tidligere. Bestemmelsen innebærer også at beregnede pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser er oppført i balansen som hhv anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Organisering av kommunens virksomhet

Den samlede virksomheten til kommunen er organisert innenfor kommunens ordinære organisasjon, viser her til årsberetning.

Note 1 Endring i arbeidskapital

Tall i 1000 kr

Balanseregnskapet :	31.12.2023	01.01.2023	Endring
2.1 Omløpsmidler	84 419	90 571	
2.3 Kortsiktig gjeld	-45 878	-41 960	
Arbeidskapital	38 541	48 611	-10 070

Drifts- og investeringsregnskapet :	Beløp
Driftsregnskapet	
Sum driftsinntekter	-209 331
Sum driftsutgifter	201 208
Netto finansutgifter	12 712
Netto driftsresultat	4 589
Investeringsregnskapet	
Sum investeringsutgifter	104 685
Sum investeringsinntekter	-104 177
Netto utgifter videreutlån	119
Netto utgifter i investeringsregnskapet	627
Endring ubrukte lånemidler (økning +/-reduksjon-)	-4 854
Endring i regnskapsprinsipp ført direkte mot egenkapital	0
Endring arbeidskapital i drifts- og	10 070
Differanse (forklares nedenfor)	0

Note 2 Kapitalkonto

Tall i 1000 kr

	01.01.2023	31.12.2023	Endring
Anleggsmidler	486 462	599 922	113 460
Langsiktig gjeld	425 037	505 277	80 240
Ubrukte lånemidler	11 585	6 731	-4 854
Endring i regnskapsprinsipper som påvirker langsiktig gjeld			-
Endring i regnskapsprinsipper som påvirker anleggsmidler			-
Kapitalkonto	73 010	101 376	28 366

Spesifikasjon av transaksjoner på kapitalkontoen:

tall i 1000 kr

Saldo 01.01.	kr	73 010
Økning av kapitalkonto (kreditposter)		
Aktivisering av fast eiendom og anlegg	kr	104 090
Reversert nedskrivning av fast eiendom og anlegg	kr	-
Aktivisering av utstyr, maskiner og transportmidler	kr	-
Kjøp av aksjer og andeler	kr	25
Reversert nedskrivning av aksjer og andeler	kr	-
Utlån	kr	-
Aktivert egenkapitalinnskudd pensjonskasse	kr	511
Avdrag på eksterne lån	kr	9 124
Økning pensjonsmidler	kr	18 248
Reduksjon pensjonsforpliktelser	kr	-
Reduksjon av kapitalkonto (debetposter)		
Avgang fast eiendom og anlegg	kr	-
Av- og nedskrivning av fast eiendom og anlegg	kr	9 142
Avgang utstyr, maskiner og transportmidler	kr	69
Av- og nedskrivning av utstyr, maskiner og transportmidler	kr	-
Avgang aksjer og andeler	kr	14
Nedskrivning av aksjer og andeler	kr	-
Avdrag på utlån	kr	189
Avskrivning utlån	kr	-
Reduksjon egenkapitalinnskudd pensjonskasse	kr	-
Bruk av midler fra eksterne lån	kr	79 834
Reduksjon pensjonsmidler	kr	-
Økning pensjonsforpliktelser	kr	14 384
Urealisert kurstap utenlandslån	kr	-
Saldo 31.12.	kr	101 376

Note 3 Vesentlige endringer i regnskapsprinsipp og regnskapsestimer og vesentlige korrigeringer av tidligere års feil

Ingen endringer eller korrigeringer

Note 4 Varige driftsmidler

Tall i 10000 kr

	IT-utstyr, kontor- maskiner	Anleggs- maskiner mv.	Brannbiler, tekniske anlegg	Boliger, skoler, veier	Adm.bygg, sykehjem mv.	Tomte- områder	SUM
Bokført verdi pr 1.1.2023	27	17 729	48 044	82 521	60 551	3 723	212 595
Årets tilgang	0	716	27 495	54	75 711	133	104 109
Årets avgang	0	0	0	0	0	-89	-89
Årets avskrivninger	-14	-2 741	-2 902	-3 108	-377	0	-9 142
Årets nedskrivninger	0	0	0	0	0	0	0
Reverseringer av nedskrivninger	0	0	0	0	0	0	0
Bokført verdi pr. 31.12.2023	13	15 704	72 637	79 467	135 885	3 767	307 473
Tap ved salg av anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
Gevinst ved salg av anleggsmidler	0	0	0	0	0	0	0
Utnyttbar levetid, inntil	5 år	10 år	20 år	40 år	50 år	Ingen avskr.	
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær		

Note 5 Aksjer og andeler

Selskapets navn	Hen- visning balansen	Eierandel i selskapet	Eventuel I markeds- verdi	Balanseført verdi 31.12.2023	Balanseført verdi 01.01.2023
MIDT-HEDMARK BRANN, 4,0%	221151010	5 %	kr -	350 000	350 000
KONTROLLUTVALGET FJELL	221151020	7 %		-	13 928
KONSEK TRØNDELAG IKS	221151020			25 000	
REVISJON MIDT-NORGE SA	221151030			34 820	34 820
IKT FJELLREGION IKS, 16,0%	221151040	16		32 000	32 000
F.I.A.S, 7,0%	221152010	7		35 000	35 000
KOMMUNEKRAFT 1000	221152030			1 000	1 000
MESKANO AS, 12 aksjer, 1,13%	221152040	1,13		1 200	1 200
FOLLDAL NÆRINGS-PARK AS, 100,0%	221152050	100		2 600 000	2 600 000
ABAKUS AS, 9,09%	221152060	9,09		136 364	136 364
RØROS NÆRINGS-HAGE AS, 0,24%	221152070	0,24		5 000	5 000
ANNO MUSEUM, 1 aksje	221152080			224 131	224 131
A/L NORD-ØSTERDAL KRAFTLAG	221200010			74 000	74 000
NORSKE SKOGINDUSTRIER A/S 660	221200020			1 874	1 874
EGENKAPITALINNSKUDD KLP	221550010			7 479 295	6 968 529
FREDHEIM VERNEHJEM AS	221900010			6 000	6 000
STREITLIEN VANNVERK L/L	221900020			kr 2 000	kr 2 000
Sum			kr -	kr 11 007 684	kr 10 485 846

Note 6 Utlån

Tall i 1000 kr

Utlånt til	Utestående 31.12.2023	Utestående 01.01.2023	Tap på hovedstol	Tap på løpte renter mv.	Samlet tap
Utlån finansiert med innlån					
Boligsosiale formål (startlån)	kr 2 787	kr 2 976	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum lånefinansierte utlån	kr 2 787	kr 2 976	kr -	kr -	kr -
Utlån finansiert med egne midler					
	kr -	kr -	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum egenfinansierte utlån	kr -	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum	kr 2 787	kr 2 976	kr -	kr -	kr -

Note 7 Markedsbaserte finansielle omløpsmidler og derivater

Folldal kommune har ikke noe av dette jfr finansreglement.

Note 8 Rentesikring

Renteutgiftene på kommunens lånegjeld sikres i samsvar med gjeldende reglement for finansreglementet.

Note 9 Langsiktig gjeld

Tall i 1000 kr

Lånesaldo 31.12.2023	Kommune- kassen	Konsolidert årsregnskap	Gj.snittlig løpetid (år)	Gj.snittlig rente
Lån til egne investeringer	225 715	0	20	5,15
Lån til andres investeringer	0	0	0	0
Lån til innfrielse av kausjoner	0	0	0	0
Lån til videreutlån	5 844	0	15	5,15
Sum bokført langsiktig gjeld	231 559	0		
<i>Herav finansielle leieavtaler</i>	<i>0</i>	<i>0</i>		
Lån som forfaller i 2024	0	0		
Herav lån som må refinansieres	0	0		

Fordeling av langsiktig gjeld etter rentebetingelser	Langs.gjeld 31.12.2023	Gj.sn. rente
Langsiktig gjeld med fast rente :	18 019	3,75 %
Langsiktig gjeld med flytende rente :	213 540	5,25 %

Note 10 Avdrag på lån

Avdrag på lån til investering i varige driftsmidler

Kommunene skal betale årlige avdrag som samlet skal være minst lik størrelsen på kommunens avskrivninger i regnskapsåret, justert for forholdet mellom størrelsen på lånegjelden og størrelsen på kommunens avskrivbare anleggsmidler.

Tall i 1000 kr

Forholdet mellom betalte avdrag om minimumsavdrag	2023	2022
Sum avskrivninger i året	9 142	8 211
Sum lånegjeld pr 1.1.	165 704	117 022
Avskrivbare anleggsmidler pr. 1.1	212 594	160 583
Bergnet minimumsavdrag	6 984	5 984
Utgiftsførte avdrag i driftsregnskapet	8 816	8 137
Avvik	-1 832	-2 153

Avdrag på lån videre utlån og forskuttering

Mottatte avdrag på videutlån og refusjoner av gitte forskutteringer finansiert med lån kan bare finansiere avdrag på lån eller nye lån, jf KL14-17, 2.ledd

Tall i 1000 kr

	2023	2022
Mottatte avdrag på startlån	-188	167
Utgiftsførte avdrag i investeringsregnskapet	308	240
Avsetning til/bruk av avdragsfond	-5	-73
Saldo avdragsfond 31.12.	0	5

Note 11 Pensjonsforpliktelser

Generelt om pensjonsordningen i kommunen

Kommunen har kollektive pensjonsordninger i Kommunens Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) som sikrer ytelsesbasert pensjon for de ansatte.

Pensjonsordningen omfatter alders-, uføre-, ektefelle-, bernepensjon samt AFP/tidligpensjon og sikrer alders- og uførepensjon med samlet pensjonsnivå på 66% sammen med folketrygden. Pensjonene samordnes med utbetaling fra NAV.

Premiefond:

Premiefondet er et fond for tilbakeført premie og overskudd. Eventuelle midler på premiefondet kan bare brukes til fremtidig premiebetaling. Premiefondet fremgår ikke av kommuneregnskapet, men bruk av fondet reduserer faktisk betalte pensjonspremier.

	2023	2022
Innestående på premiefond 01.01.	9 957 434	9 957 434
Tilført premiefondet i løpet av året	1 498 773	4 781 003
Bruk av premiefondet i løpet av året	6 436 196	4 742 991
Innestående på premiefond 31.12.	5 020 011	9 995 446

Regnskapsføring av pensjon

Etter § 3-5 og § 3-6 i årsregnskapsforskriften skal driftsregnskapet belastes med pensjonskostnader som er beregnet ut fra langsiktige forutsetninger om avkastning, lønnsvekst og G-regulering. Pensjonskostnadene berenges på en annen måte enn pensjonspremien som betales til pensjonsordningen, og det vil derfor normalt være forskjell mellom disse to størrelsene. Forskjellen mellom betalt pensjonspremie og beregnet pensjonskostnad kalles premieavvik, og skal inntekts- eller utgiftsføres i driftsregnskapet. Premieavviket tilbakeføres igjen neste år/med 1/7 per år for påremieavvik oppstått i 2014 eller senere, med 1/10 per år for premieavvik oppstått fra 2011 til 2013 og med 1/15 per år for premieavvik oppstått fra 2002 til 2010.

Regnskapsføringen av pensjon innebærer et unntak fra de grunnleggende prinsippene for kommuneregnskapet om at alle kjente utgifter og inntekter i året skal tas med i pårsregnskapet for vedkommende år (kl §14-6, 2. ledd nr c). Regnskapsføringene premieavvik og amortisering av premieavvik har hatt innvirkning på netto driftsresultat i 2023 ved at regnskapsførte pensjonsutgifter er kr 8.885.545 lavere enn faktisk betalt pensjonspremier.

Bestemmelsen innebærer også at beregnede pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser er oppført i balansen som henholdsvis anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Økonomiske forutsetninger for beregning av pensjonskostnaden	KLP	SPK
Forventet avkastning pensjonsmidler	4,00 %	3,50 %
Diskonteringsrente	3,50 %	3,50 %
Forventet årlig lønnsvekst	2,48 %	2,48 %
Forventet årlig G- og pensjonsregulering	2,48 %	2,48 %

Spesifikasjon av samlet pensjonskostnad, premieavvik, pensjonsforpliktelser og estimatavvik:

Kommunenes Landspensjonskasse (KLP)

Pensjonskostnad og premieavvik		2023	2022
	Årets pensjonsopptjening, nåverdi	9 533 212	8 898 321
	Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	8 969 368	7 297 738
	Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-10 192 861	-8 502 518
	Adminstrasjonskostnad	534 172	455 035
A	Beregnet netto pensjonskostnad (inkl. adm)	8 843 891	8 148 576
B	Innbetalt pensjonspremie (inkl. adm.kostnader)	20 496 984	13 251 214
C	Årets premieavvik (B-A)	11 653 093	5 102 638

Pensjonsutgifter i drifts- og investeringsregnskapet		2023	2022
B	Forfalt pensjonspremie (inkl. adm.kostnader)	20 496 984	13 251 214
C	Årets premieavvik	-11 653 093	-5 102 638
D	Amortisering av tidligere års premieavvik		
E	Brutto pensjonsutgift etter premieavvik og amortisering (SUM B:D)	8 843 891	8 148 576
G	Pensjonstrekk ansatte		
	Årets regnskapsførte pensjonsutgift (F-G)	8 843 891	8 148 576

Akkumulert premieavvik		2023	2022
	Sum gjenstående premieavvik tidligere år (pr. 01.01.)	18 101 486	16 617 850
	Årets premieavvik	11 653 093	5 102 638
	Sum amortisert premieavvik dette året	-3 875 036	-3 619 002
	Akkumulert premieavvik pr. 31.12	25 879 543	18 101 486
	Arbeidsgiveravgift av akkumulert premieavvik		
	Sum akkumulert premieavvik inkl. arb.g.avgift	25 879 543	18 101 486

Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser		2023	2022
	Brutto pensjonsforpliktelse pr. 01.01.	245 518 750	229 901 998
	Estimataavvik (ført direkte mot egenkapitalen)	6 635 022	9 494 565
	Virkning av planendringer (ført direkte mot egenkapitalen)		
	Årets pensjonsopptjening	9 533 212	8 898 321
	Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	8 969 368	7 297 738
	Utbetalinger	-10 838 672	-10 073 872
	Brutto pensjonsforpliktelse pr. 31.12.	259 817 680	245 518 750
	Brutto pensjonsmidler pr. 01.01.	252 792 744	236 775 427
	Estimataavvik (ført direkte mot egenkapitalen)	-2 533 294	4 792 492
	Virkningen av planendringer (ført direkte mot egenkapitalen)		
	Innbetalt pensjonspremie (inkl. adm.)	20 496 984	13 251 214
	Administrasjonskostnad/rentegaranti	-534 172	-455 035
	Utbetalinger	-10 838 672	-10 073 872
	Forventet avkastning	-10 192 861	8 502 518
	Brutto pensjonsmidler pr. 31.12.	249 190 729	252 792 744
	Netto pensjonsforpliktelse pr. 31.12.	10 626 951	-7 273 994
	Arbeidsgiveravgift av netto pensjonsforpliktelse		

Statens Pensjonskasse SPK)

Pensjonskostnad og premieavvik		2023	2022
	Årets pensjonsopptjening, nåverdi	1 113 052	1 097 261
	Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	426 045	362 732
	Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-276 352	-203 480
	Administrasjonskostnad	39 888	39 524
A	Beregnet netto pensjonskostnad (inkl. adm)	1 302 633	1 296 037
B	Innbetalt pensjonspremie (inkl. adm.kostnader)	1 852 336	1 293 884
C	Årets premieavvik (B-A)	549 703	-2 153

Pensjonsutgifter i drifts- og investeringsregnskapet		2023	2022
B	Forfalt pensjonspremie (inkl. adm.kostnader)	1 852 336	1 293 884
C	Årets premieavvik	-549 703	2 153
D	Amortisering av tidligere års premieavvik	23 395	42 107
E	Brutto pensjonsutgift etter premieavvik og amortisering (SUM B:D)	1 326 028	1 338 144
G	Pensjonstrekk ansatte		
	Årets regnskapsførte pensjonsutgift (F-G)	1 326 028	1 338 144

Akkumulert premieavvik		2023	2022
	Sum gjenstående premieavvik tidligere år (pr. 01.01.)		87 909
	Årets premieavvik	549 703	-2 153
	Sum amortisert premieavvik dette året	-23 395	-42 107
	Akkumulert premieavvik pr. 31.12	526 308	43 649
	Arbeidsgiveravgift av akkumulert premieavvik		
	Sum akkumulert premieavvik inkl. arb.g.avgift	526 308	43 649

Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser		2023	2022
	Brutto pensjonsforpliktelse pr. 01.01.	13 551 046	12 953 831
	Estimatavik (ført direkte mot egenkapitalen)	-1 378 320	-862 778
	Virkning av planendringer (ført direkte mot egenkapitalen)		
	Årets pensjonsopptjening	1 113 052	1 097 261
	Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	426 045	362 732
	Utbetalinger		
	Brutto pensjonsforpliktelse pr. 31.12.	13 711 823	13 551 046
	Brutto pensjonsmidler pr. 01.01.	7 613 324	8 221 841
	Estimatavik (ført direkte mot egenkapitalen)	-623 784	-2 066 357
	Virkningen av planendringer (ført direkte mot egenkapitalen)		
	Innbetalt pensjonspremie (inkl. adm.)	1 852 336	1 293 884
	Administrasjonskostnad/rentegaranti	-39 888	-39 524
	Utbetalinger	0	0
	Forventet avkastning	276 352	203 480
	Brutto pensjonsmidler pr. 31.12.	9 078 340	7 613 324
	Netto pensjonsforpliktelse pr. 31.12.	4 633 483	5 937 722
	Arbeidsgiveravgift av netto pensjonsforpliktelse		

Note 12 Kommunens garantiansvar

Folldal kommune har ingen garantiansvar.

Note 13 Bundne fond og disposisjonsfond

Tall i 1000 kr

Bundne fond	Beholdning 01.01.2023	Avsetninger	Bruk av fond	Beholdning 31.12.2023
Bundne driftsfond				
Selvkostfond	kr 2 314 048		kr 1 443 812	kr 870 236
Næringsfond	kr 1 626 633	kr 56 691	kr 174 604	kr 1 508 720
Næringsfond - korona	kr 67 348		kr -	kr 67 348
Kraftfond	kr 4 125 387	kr 1 063 396	kr 1 457 060	kr 3 731 723
Arv	kr 5 416 659	kr -	kr 133 333	kr 5 283 326
Gavefond FBSS	kr 137 473	kr 67 870	kr -	kr 205 343
Kompetanseløftet	kr 1 028 206		kr 401 541	kr 626 665
Bygdeboksfon	kr 650 553		kr 2 600	kr 647 953
Vannområde koordinator	kr -	kr 1 166 694	kr -	kr 1 166 694
Skolehelsetjenesten	kr -	kr 318 757	kr -	kr 318 757
Øvrige bundne fond	kr 2 504 014	kr 329 214	kr 676 972	kr 2 156 256
Sum	kr 17 870 321	kr 3 002 622	kr 4 289 922	kr 16 583 021
Ubundne investeringsfond				
Investeringsfond	kr 1 863 506	kr 33 786	kr 11 072	kr 1 886 220
Ekstraord nedbetaling startlån	kr 27 146	kr 1 157	kr -	kr 28 303
...	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum	kr 1 890 652	kr 34 943	kr 11 072	kr 1 914 523
Bundne investeringsfond				
Startlån	kr 5 492	kr -	kr 5 492	kr -
Dagsturhytte	kr 165 000	kr -	kr -	kr 165 000
...	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum	kr 170 492	kr -	kr 5 492	kr 165 000
Disposisjonsfond				
Disposisjonsfond	kr 17 403 224		kr 3 436 364	kr 13 966 860
Integreringsmidler	kr 1 511 990	kr -	kr -	kr 1 511 990
Seniorpolitiske tiltak ansatte turnus	kr 71 117	kr -	kr -	kr 71 117
...	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum	kr 18 986 331	kr -	kr 3 436 364	kr 15 549 967

Note 14 Selvkostområder

Gebyrfinansierte selvkosttjenester Etterkalkyle 2023

Folldal kommune har utarbeidet etterkalkyler for gebyrfinansierte selvkosttjenester i henhold til "Forskrift om beregning av samlet selvkost for kommunale og fylkeskommunale gebyrer (selvkostforskriften)".

Kommunen benytter selvkostberegningsmodellen Momentum Selvkost Kommune.

Hva er selvkost:

Selvkost innebærer at kommunens kostnader med å frembringe tjenestene skal dekkes av gebyrene som brukerne av tjenestene betaler. Kommunen har ikke anledning til å tjene penger på tjenestene. For å kontrollere at dette ikke skjer må kommunen hvert år utarbeide en selvkostkalkyle som viser selvkostregnskapet for det enkelte gebyrområdet. Selvkostkalkylen avviker fra kommunens ordinære driftsregnskap på enkelte områder og de to regnskapene vil, som oppstillingen under viser, ikke være direkte sammenlignbare.

Elementene i en selvkostkalkyle:

Samlet selvkost:

+ Direkte driftsutgifter
- Andre inntekter enn gebyrinntekter
+ Indirekte driftsutgifter (adm. utgifter)
+ Kalkulatorisk rentekostnad
+ Kalkulatorisk avskrivningskostnad
= Gebyrgrunnlag
- Gebyrinntekter
= Selvkostresultat*

* Selvkostresultatet føres mot selvkostfond og/eller memoriakonti i balanseregnskapet.

Driftsregnskapet:

+ Direkte driftsutgifter
: Andre inntekter enn gebyrinntekter

= Resultat før gebyrinntekter
: Gebyrinntekter
= Driftsresultat (alltid større enn selvkostresultat)



Postene finnes bare i selvkostkalkylen og utgjør bl.a. selvkostområdenes bidrag til kommunekassens rente- og avdragsutgifter. Postene skal ikke føres i driftsregnskapet.

I selvkostkalkylen inngår regnskapsmessige driftsinntekter, driftsutgifter eksklusiv regnskapsmessige avskrivninger, kalkulatoriske avskrivninger og rentekostnader, samt indirekte driftsutgifter (administrasjonsutgifter).

Kalkulatoriske kapitalkostnader:

Ved beregning av kalkulatoriske kapitalkostnader (avskrivninger og renter) skal fremmedfinansiering trekkes ut av beregningsgrunnlaget. Kalkulatorisk rentekostnad inngår ikke i kommunens driftsregnskap, men representerer en alternativ avkastning som kommunen går glipp av ved at kapital er bundet i anleggsmidler. Den kalkulatoriske rentekostnaden beregnes med utgangspunkt i anleggsmidlenes restavskrivningsverdi og en kalkylerente.

Kalkylerenten er årsgjennomsnittet av 5-årig swap-rente + 1/2 %-poeng. I 2023 var denne lik 4,296 %.

Indirekte driftsutgifter og håndtering av over- og underskudd:

Selvkostforskriften fastsetter regler for henføring av relevante administrasjonsutgifter som kan inngå i gebyrgrunnlaget. Videre er det bestemt at eventuelle overskudd skal avsettes til bundne selvkostfond. Et overskudd fra et enkelt år skal tilbakeføres til brukerne i form av lavere gebyrer i løpet av en femårsperiode. En generasjon brukere skal ikke subsidiere neste generasjon, eller omvendt. Kostnadene ved tjenestene som ytes i dag skal dekkes av de brukerne som drar nytte av tjenesten. Dette innebærer at dersom kommunen har overskudd som er eldre enn fire år, må dette i sin helhet gå til reduksjon av gebyrene det kommende budsjettåret. Eksempelvis må et overskudd som stammer fra 2023 i sin helhet være disponert innen 2028.

Krav om utarbeidelse av kalkyler:

I tillegg til å utarbeide en etterkalkyle for hver betalingstjeneste må kommunen utarbeide forkalkyler i forkant av budsjettåret for å estimere drifts- og kapitalkostnader for neste økonomiplanperiode. Det er disse forkalkylerne som gir grunnlaget for gebyrsatsene.

Generelt har kommunen som målsetning at de kommunale gebyrene svinger minst mulig, men en rekke faktorer er usikre ved tidspunkt for budsjettering av gebyrsatsene, herunder fremtidig kalkylerente, utvikling i brukerantall og saksmengde.

Resultatet for 2023 var ikke kjent ved budsjettarbeidet i fjor høst. Dette forklarer avvik mellom prognosene i høst og nå ved etterkalkyle.



Samlet etterkalkyle 2023

Etterkalkylene for 2023 er basert på regnskap datert 31. januar 2024.

Etterkalkyle selvkost 2023	Vann	Avløp	Renovasjon	Slamtømming	Totalt
Direkte driftsutgifter	2 473 662	1 328 685	3 683 322	1 572 254	9 057 923
Avskrivningskostnad	1 032 987	462 932	0	0	1 495 919
Kalkulatorisk rente (4,3 %)	840 368	287 360	0	0	1 127 728
Indirekte driftsutgifter (netto)	359 992	359 992	289 007	220 580	1 229 570
Driftskostnader	4 707 008	2 438 969	3 972 330	1 792 833	12 911 140
- Øvrige driftsinntekter	-4 902	-4 902	0	0	-9 804
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	4 702 106	2 434 066	3 972 330	1 792 833	12 901 335
Gebyrinntekter	3 685 655	1 939 746	3 811 860	1 616 012	11 053 273
Selvkostresultat (Gebyrinntekter - gebyrgrunnlag)	-1 016 451	-494 321	-160 469	-176 821	-1 848 062
Finansiell dekningsgrad i %	78 %	80 %	96 %	90 %	86 %

Selvkostfond 01.01	1 447 739	866 309	-229 837	-993 388	1 090 823
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	-1 016 451	-494 321	-160 469	-176 821	-1 848 062
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	40 362	26 599	-13 321	-46 474	7 165
Selvkostfond 31.12	471 650	398 586	-403 627	-1 216 684	-750 074

Etterkalkylene for 2023 er utarbeidet i samarbeid med rådgivningsselskapet Momentum Solutions som har mer enn 20 års erfaring med selvkostproblematikk og bred juridisk og økonomisk kompetanse knyttet til selvkost. Momentums selvkostberegningsmodell Momentum Selvkost Kommune benyttes av flere enn 300 norske kommuner.

Vann - Selvkostoversikt 2022 til 2028

Etterkalkyle 2023 for Vann

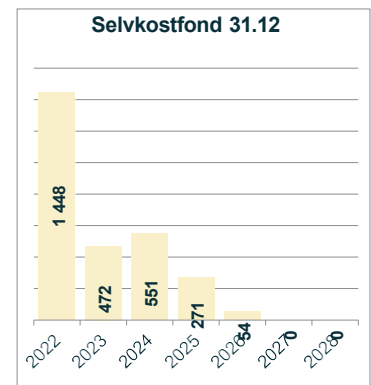
Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 1 016 451. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik kr 471 650. Selvkostreglene forutsetter at over- og underskudd normalt skal tilbakeføres eller dekkes inn i løpet av fem år.

Vann - Selvkostoversikt 2022 til 2028	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
10*** Lønn	428 064	417 638	561 145	561 145	575 173	589 552	604 291
11*** Varer og tjenester	1 266 815	1 118 686	1 157 838	1 227 308	1 257 991	1 289 441	1 321 677
12*** Varer og tjenester	299 218	731 412	498 200	528 092	541 294	554 827	568 697
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	0	195 348	15 900	16 854	17 275	17 707	18 150
14*** Overføringsutgifter	70 338	10 579	0	0	0	0	0
Direkte driftsutgifter	2 064 436	2 473 662	2 233 083	2 333 399	2 391 734	2 451 527	2 512 815
Avskrivningskostnad	988 722	1 032 987	1 429 494	1 446 734	1 435 363	1 448 031	1 471 422
Kalkulatorisk rente	598 816	840 368	722 553	665 279	640 339	620 128	596 846
Indirekte kostnader	351 965	359 992	368 991	378 216	387 672	397 363	407 297
Sum driftskostnader	4 003 939	4 707 008	4 754 121	4 823 628	4 855 107	4 917 049	4 988 380
- Øvrige inntekter	-23 178	-4 902	0	0	0	0	0
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	3 980 761	4 702 106	4 754 121	4 823 628	4 855 107	4 917 049	4 988 380
Gebyrinntekter	3 403 365	3 685 655	4 814 670	4 529 494	4 631 879	4 862 089	4 988 381
Resultat	-577 396	-1 016 451	60 550	-294 134	-223 227	-54 960	0
Finansiell dekningsgrad (%)	85,5 %	78,4 %	101,3 %	93,9 %	95,4 %	98,9 %	100,0 %

Selvkostfond/fremførbart underskudd	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Selvkostfond 01.01	1 965 832	1 447 739	471 650	551 022	271 430	53 988	0
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	-577 396	-1 016 451	60 550	-294 134	-223 227	-54 960	0
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad, fond	59 303	40 362	18 822	14 542	5 785	973	0
Selvkostfond 31.12	1 447 739	471 650	551 022	271 430	53 988	0	0

Tabellen under sammenligner etterkalkylen for 2023 med budsjettet som ble foreslått i kommunens selvkostmodell høsten 2022.

Budsjettanalyse	Budsjett 2023	Etterkalkyle 2023	Avvik (kr)	Avvik (%)
10*** Lønn	491 400	417 638	-73 762	-15,0 %
11*** Varer og tjenester	1 730 000	1 118 686	-611 314	-35,3 %
12*** Varer og tjenester	430 501	731 412	300 911	69,9 %
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	15 375	195 348	179 973	1170,6 %
14*** Overføringsutgifter	5 125	10 579	5 454	106,4 %
Direkte driftsutgifter	2 672 401	2 473 662	-198 739	-7,4 %
Direkte kapitalkostnader	1 929 593	1 873 354	-56 238	-2,9 %
Indirekte kostnader	367 587	359 992	-7 595	-2,1 %
Sum driftskostnader	4 969 581	4 707 008	-262 572	-5,3 %
Øvrige inntekter	0	-4 902	-4 902	0,0 %
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	4 969 581	4 702 106	-267 475	-5,4 %
Gebyrinntekter	3 949 579	3 685 655	-263 923	-6,7 %
Resultat	-1 020 002	-1 016 451	3 551	
+/- Bruk av/avsetning til bundne fond	1 020 002	1 016 451		
Finansiell dekningsgrad (%)	79,5 %	78,4 %		



I 2023 ble direkte driftsutgifter 7,4 % lavere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble 6,7 % lavere enn budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 270 000 kr lavere enn forventet og resultatet ble omtrent som budsjettet.

Gebyrinntekter	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
16400 AVGIFTSPLIKTIG GEBYRER	3 373 365	3 670 655	4 799 670	4 514 494	4 616 879	4 847 089	4 973 381
16401 TILKOBLINGSAVGIFT	30 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000

Gebyrsatser, Vann (inkl. mva.)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Abonnementsgebyr (kr/abonnent)	1 669	1 871	2 049	2 191	2 243	2 359	2 423
Forbruksgebyr (kr/m ³)	30,85	34,86	39,15	41,88	42,86	45,09	46,30
Arsgebyr ved 150 m³ årlig forbruk	6 296	7 101	7 921	8 473	8 672	9 122	9 368
Årlig endring		12,8 %	11,6 %	7,0 %	2,4 %	5,2 %	2,7 %

Avløp - Selvkostoversikt 2022 til 2028

Etterkalkyle 2023 for Avløp

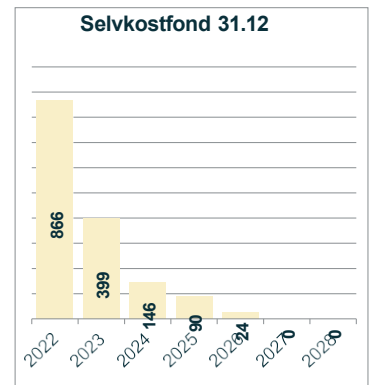
Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 494 321. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik kr 398 586. Selvkostreglene forutsetter at over- og underskudd normalt skal tilbakeføres eller dekkes inn i løpet av fem år.

Avløp - Selvkostoversikt 2022 til 2028	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
10*** Lønn	306 545	278 864	381 740	381 740	391 283	401 065	411 092
11*** Varer og tjenester	409 480	527 869	497 723	527 586	540 776	554 295	568 153
12*** Varer og tjenester	512 557	508 189	364 375	386 238	395 893	405 791	415 936
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	0	13 600	0	0	0	0	0
14*** Overføringsutgifter	65 743	163	0	0	0	0	0
Direkte driftsutgifter	1 294 325	1 328 685	1 243 838	1 295 563	1 327 952	1 361 151	1 395 180
Avskrivningskostnad	450 900	462 932	517 140	549 640	573 605	749 792	782 292
Kalkulatorisk rente	229 258	287 360	264 977	258 576	317 512	376 518	376 317
Indirekte kostnader	351 965	359 992	368 991	378 216	387 672	397 363	407 297
Sum driftskostnader	2 326 448	2 438 969	2 394 946	2 481 995	2 606 741	2 884 825	2 961 086
- Øvrige inntekter	-23 178	-4 902	0	0	0	0	0
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	2 303 270	2 434 066	2 394 946	2 481 995	2 606 741	2 884 825	2 961 086
Gebyrinntekter	2 335 998	1 939 746	2 132 268	2 421 716	2 539 263	2 860 013	2 961 086
+/- Andre inntekter/utgifter	-1	0	0	0	0	0	0
Resultat	32 727	-494 321	-262 677	-60 279	-67 478	-24 812	-0
<i>Finansiell dekningsgrad (%)</i>	101,4 %	79,7 %	89,0 %	97,6 %	97,4 %	99,1 %	100,0 %

Selvkostfond/fremførbart underskudd	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Selvkostfond 01.01	804 554	866 309	398 586	145 931	89 820	24 373	0
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	32 727	-494 321	-262 677	-60 279	-67 478	-24 812	-0
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad, fond	29 028	26 599	10 022	4 168	2 030	439	0
Selvkostfond 31.12	866 309	398 586	145 931	89 820	24 373	0	0

Tabellen under sammenligner etterkalkylen for 2023 med budsjettet som ble foreslått i kommunens selvkostmodell høsten 2022.

Budsjettanalyse	Budsjett 2023	Etterkalkyle 2023	Avvik (kr)	Avvik (%)
10*** Lønn	288 750	278 864	-9 886	-3,4 %
11*** Varer og tjenester	483 000	527 869	44 869	9,3 %
12*** Varer og tjenester	301 095	508 189	207 094	68,8 %
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	0	13 600	13 600	0,0 %
14*** Overføringsutgifter	10 506	163	-10 344	-98,5 %
Direkte driftsutgifter	1 083 351	1 328 685	245 334	22,6 %
Direkte kapitalkostnader	756 083	750 293	-5 790	-0,8 %
Indirekte kostnader	367 587	359 992	-7 595	-2,1 %
Sum driftskostnader	2 207 021	2 438 969	231 948	10,5 %
Øvrige inntekter	0	-4 902	-4 902	0,0 %
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	2 207 021	2 434 066	227 045	10,3 %
Gebyrinntekter	2 043 906	1 939 746	-104 161	-5,1 %
Resultat	-163 115	-494 321	-331 206	
+/- Bruk av/avsetning til bundne fond	163 115	494 321		
<i>Finansiell dekningsgrad (%)</i>	92,6 %	79,7 %		



I 2023 ble direkte driftsutgifter 22,6 % høyere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble 5,1 % lavere enn budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 230 000 kr høyere enn forventet og resultatet ble ca. 330 000 kr lavere enn budsjettet.

Gebyrinntekter	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
16400 AVGIFTSPLIKTIG GEBYRER	2 305 998	1 924 746	2 117 268	2 406 716	2 524 263	2 845 013	2 946 086
16401 TILKOBLINGSAVGIFT	30 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000

Gebyrsatser, Avløp (inkl. mva.)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Abonnementsgebyr (kr/abonnent)	1 286	1 210	1 273	1 446	1 518	1 710	1 770
Forbruksgebyr (kr/m ³)	24,89	22,04	23,89	27,15	28,48	32,10	33,24
Årsgebyr ved 150 m³ årlig forbruk	5 019	4 516	4 856	5 519	5 789	6 525	6 756
<i>Årlig endring</i>		-10,0 %	7,5 %	13,7 %	4,9 %	12,7 %	3,5 %

Renovasjon - Selvkostoversikt 2022 til 2028

Etterkalkyle 2023 for Renovasjon

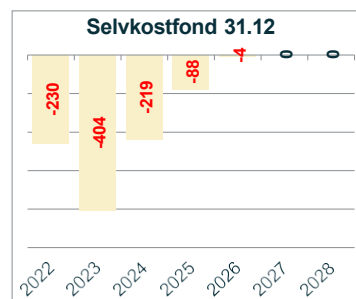
Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 160 469. Ved utgangen av året er det et fremførbart underskudd lik kr 403 627. Selvkostreglene forutsetter at over- og underskudd normalt skal tilbakeføres eller dekkes inn i løpet av fem år.

Renovasjon - Selvkostoversikt 2022 til 2028	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
11*** Varer og tjenester	0	0	21 200	22 472	23 034	23 610	24 200
12*** Varer og tjenester	21 836	22 896	23 469	24 056	24 657	25 273	25 905
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	3 102 444	3 660 426	3 751 937	3 845 735	3 941 878	4 040 425	4 141 436
Direkte driftsutgifter	3 124 280	3 683 322	3 796 605	3 892 263	3 989 569	4 089 308	4 191 541
Indirekte kostnader	296 555	289 007	296 232	303 638	311 229	319 010	326 985
Sum driftskostnader	3 420 835	3 972 330	4 092 838	4 195 901	4 300 798	4 408 318	4 518 526
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	3 420 835	3 972 330	4 092 838	4 195 901	4 300 798	4 408 318	4 518 526
Gebyrinntekter	3 600 582	3 811 860	4 289 139	4 331 763	4 375 562	4 497 731	4 514 424
+/- Bruk av/avsetning til bundne fond	0	0	0	0	10 898	-85 000	4 102
Resultat	179 747	-160 469	196 301	135 862	85 662	4 413	0
Finansiell dekningsgrad (%)	105,3 %	96,0 %	104,8 %	103,2 %	101,7 %	102,0 %	99,9 %

Selvkostfond/fremførbart underskudd	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Selvkostfond 01.01	-398 665	-229 837	-403 627	-218 781	-88 349	-4 335	0
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	179 747	-160 469	196 301	135 862	85 662	4 413	0
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad, fond	-10 919	-13 321	-11 455	-5 431	-1 648	-78	0
Selvkostfond 31.12	-229 837	-403 627	-218 781	-88 349	-4 335	0	0

Tabellen under sammenligner etterkalkylen for 2023 med budsjettet som ble foreslått i kommunens selvkostmodell høsten 2022.

Budsjettanalyse	Budsjett 2023	Etterkalkyle 2023	Avvik (kr)	Avvik (%)
11*** Varer og tjenester	5 125	0	-5 125	-100,0 %
12*** Varer og tjenester	15 375	22 896	7 521	48,9 %
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	3 410 000	3 660 426	250 426	7,3 %
Direkte driftsutgifter	3 430 500	3 683 322	252 822	7,4 %
Indirekte kostnader	304 027	289 007	-15 019	-4,9 %
Sum driftskostnader	3 734 527	3 972 330	237 803	6,4 %
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	3 734 527	3 972 330	237 803	6,4 %
Gebyrinntekter	3 799 082	3 811 860	12 778	0,3 %
Resultat	64 555	-160 469	-225 025	
+/- Bruk av/avsetning til bundne fond	-64 555	160 469		
Finansiell dekningsgrad (%)	101,7 %	96,0 %		



I 2023 ble direkte driftsutgifter 7,4 % høyere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble omtrent likt som budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 240 000 kr høyere enn forventet og resultatet ble ca. 230 000 kr lavere enn budsjettet.

Gebyrinntekter	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
16400 AVGIFTSPLIKTIG GEBYRER	3 600 582	3 811 860	4 289 139	4 331 763	4 375 562	4 497 731	4 514 424

Slamtømming - Selvkostoversikt 2022 til 2028

Etterkalkyle 2023 for Slamtømming

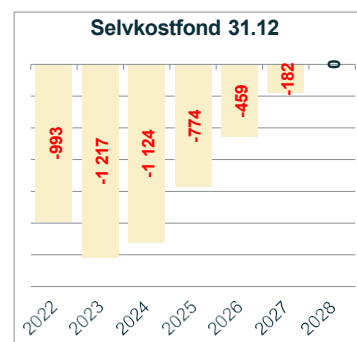
Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 176 821. Ved utgangen av året er det et fremførbart underskudd lik kr 1 216 684. Selvkostreglene forutsetter at over- og underskudd normalt skal tilbakeføres eller dekkes inn i løpet av fem år.

Slamtømming - Selvkostoversikt 2022 til 2028	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
10*** Lønn	25 055	27 755	28 449	29 160	29 889	30 636	31 402
11*** Varer og tjenester	29 403	36 996	37 921	38 869	39 841	40 837	41 858
12*** Varer og tjenester	26 096	29 797	30 542	31 305	32 088	32 890	33 713
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	1 378 305	1 477 682	1 514 624	1 552 490	1 591 302	1 631 085	1 671 862
14*** Overføringsutgifter	22	23	24	24	25	26	26
Direkte driftsutgifter	1 458 881	1 572 254	1 611 560	1 651 849	1 693 145	1 735 474	1 778 861
Indirekte kostnader	233 223	220 580	226 094	231 746	237 540	243 479	249 566
Sum driftskostnader	1 692 104	1 792 833	1 837 654	1 883 595	1 930 685	1 978 952	2 028 426
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	1 692 104	1 792 833	1 837 654	1 883 595	1 930 685	1 978 952	2 028 426
Gebyrinntekter	1 367 702	1 616 012	1 972 987	2 267 616	2 267 924	2 267 425	2 213 464
Resultat	-324 402	-176 821	135 333	384 020	337 239	288 472	185 038
Finansiell dekningsgrad (%)	80,8 %	90,1 %	107,4 %	120,4 %	117,5 %	114,6 %	109,1 %

Selvkostfond/fremførbart underskudd	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Selvkostfond 01.01	-640 599	-993 388	-1 216 684	-1 124 439	-773 986	-458 661	-181 728
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	-324 402	-176 821	135 333	384 020	337 239	288 472	185 038
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad, fond	-28 387	-46 474	-43 088	-33 567	-21 914	-11 539	-3 310
Selvkostfond 31.12	-993 388	-1 216 684	-1 124 439	-773 986	-458 661	-181 728	0

Tabellen under sammenligner etterkalkylen for 2023 med budsjettet som ble foreslått i kommunens selvkostmodell høsten 2022.

Budsjettanalyse	Budsjett 2023	Etterkalkyle 2023	Avvik (kr)	Avvik (%)
10*** Lønn	30 450	27 755	-2 695	-8,9 %
11*** Varer og tjenester	36 225	36 996	771	2,1 %
12*** Varer og tjenester	37 156	29 797	-7 359	-19,8 %
13*** Tjenester som erstatter egen tjenesteprod.	1 210 000	1 477 682	267 682	22,1 %
14*** Overføringsutgifter	0	23	23	0,0 %
Direkte driftsutgifter	1 313 831	1 572 254	258 422	19,7 %
Indirekte kostnader	244 206	220 580	-23 626	-9,7 %
Sum driftskostnader	1 558 037	1 792 833	234 796	15,1 %
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	1 558 037	1 792 833	234 796	15,1 %
Gebyrinntekter	1 560 104	1 616 012	55 908	3,6 %
Resultat	2 066	-176 821	-178 888	
+/- Bruk av/avsetning til bundne fond	-2 066	176 821		
Finansiell dekningsgrad (%)	100,1 %	90,1 %		



I 2023 ble direkte driftsutgifter 19,7 % høyere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble omtrent likt som budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 230 000 kr høyere enn forventet og resultatet ble ca. 180 000 kr lavere enn budsjettet.

Gebyrinntekter	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
16400 AVGIFTSPLIKTIG GEBYRER	1 367 702	1 616 012	1 972 987	2 267 616	2 267 924	2 267 425	2 213 464

Normalgebyret er gebyret til en tenkt standardabonnent, og det faktiske gebyret vil variere. Normalgebyret nedenfor er 650041 Septikkanlegg inkl. mva.

Gebyrsatser, Slamtømming (inkl. mva.)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Normalgebyr (kr/vare)	3 550	4 083	4 899	5 634	5 634	5 633	5 499
Årlig endring		15,0 %	20,0 %	15,0 %	0,0 %	0,0 %	-2,4 %

Note 15 Salg av finansielle anleggsmidler

Ikke salg av finansielle anleggsmidler.

Note 16 Ytelser til ledende personer

Ytelser til ledende personer	Lønn og annen godtgjørelse	Godtgjørelse for andre verv	Tilleggs-godtgjørelse	Natural-ytelser
Kommunedirektør	1 020 000	0	0	0
Ordfører	830 393	0	0	0

Note 17 Godtgjørelse til revisor

Folldal kommunes revisor er Revisjon Midt-Norge SA

Godtgjørelse til revisor	
Regnskapsrevisjon	400 003
Forvaltningsrevisjon	-
Eierskapskontroll	-
Rådgivningstjenster	-
Samlet godtgjørelse	400 003

Til kommunestyret i Folldal kommune



15. april 2024

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskap for Folldal kommune som viser et negativt netto driftsresultat på kr – 4 590 331. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2023, bevilgningsoversikter drift og investering, økonomisk oversikt drift og oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner, for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til kommunekassen per 31. desember 2023, og av resultatet for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med kommunelovens regler og god kommunal regnskapspraksis i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge og International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i *Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av kommunen slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Årsberetningen og annen øvrig informasjon

Kommunedirektøren er ansvarlig for informasjonen i årsberetningen og den øvrige informasjonen som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter den lovbestemte årsberetningen og annen informasjon i kommunens årsrapport. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen og annen øvrig informasjon ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen og annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi uttaler oss om årsberetning datert 22.03.2024 og har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og
- at opplysningene om økonomi i årsberetningen stemmer overens med årsregnskapet.

Vi henviser for øvrig til avsnittet «Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik» under uttalelse om øvrige lovmessige krav.

Kommunedirektørens ansvar for årsregnskapet

Kommunedirektøren er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med kommunelovens bestemmelser og god kommunal regnskapsskikk i Norge. Kommunedirektøren er også ansvarlig for slik intern kontroll som vedkommende finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

www.nkrf.no/revisjonsberetninger – revisjonsberetning nr. 1

Uttalelse om øvrige lovmessige krav**Konklusjon om registrering og dokumentasjon**

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Folldal kommunes redegjørelse for vesentlige budsjettavvik, enten det skyldes beløpsmessige avvik eller avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene.

Konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentet bevis er vi ikke blitt kjent med forhold som gir grunn til å tro at årsberetningen ikke gir dekkende opplysninger om budsjettavvik.

Se www.nkrf.no/revisjonsberetninger – revisjonsberetning nr. 1

Stjørdal, 15. april 2024



Monika Sundt
Oppdragsansvarlig revisor

Årsmelding 2023

Folldal

Innledning/sammendrag

Kommunedirektøren i Folldal legger med dette fram årsberetning og regnskap for 2023.

I årsberetningen beskrives:

- Forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, samt om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid.
- Vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene.
- Virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen eller innbyggerne.

Etter flere år med positivt netto driftsresultat har vi i 2023 et negativt netto driftsresultat på kr 4 590 000,-

Utbygging av Folldal bo- og servicesenter og midlertidig drift innenfor helsetjenestene preget organisasjonen i stor grad og har gitt større utgifter enn forventet. Vi ser også en økning i lønnsutgifter i flere enheter. Mye er knyttet til rekrutteringsutfordringer ved vakanser og fravær. Rekrutteringsutfordringer utvikler seg i hele arbeidslivet nasjonalt, vi merker det også godt i egen kommune. Arbeidet med rekrutteringsstrategi for kommunen startet i 2023 og skal vedtas våren 2024. Videre vil innsats rettet mot omdømmebygging, arbeidsmiljø og nærværarbeid prioriteres for å møte utfordringene. Økte renteutgifter, årets lønnsoppgjør og generell prisoppgang preger også driftsresultatet. For at merforbruket ikke skal forplante seg videre inn i 2024 må vi ha et sterkt fokus på økonomistyring i det kommende året.

Russlands krigføring mot Ukraina vedvarer og alle kommuner i Norge ble bedt om å bosette et høyt antall flyktninger også i 2023. Folldal kommune har bosatt 26 nye flyktninger i 2023. Tilbakemeldingene er at vi har klart oppgaven på en god måte og det er gledelig å se at tilnærmet 100% av de som har fullført introduksjonsprogrammet er i arbeid eller videre utdanning. Igjen ser vi betydningen av et samfunn som stiller opp når situasjonen krever det. Innbyggerne i Folldal kommune har vært viktige bidragsyttere for at vi som samfunn har kunnet ta imot det antall flyktninger vi har. Takk til alle dere som har stilt opp for fellesskapet!

Ved utgangen av 2023 hadde Folldal kommunen 1532 innbyggere, som tilsvarer en befolkningsvekst på 13 innbyggere.

Avslutningsvis vil jeg understreke at vi fortsatt skal levere gode tjenester til innbyggere, selv om rammebetingelser blir mer krevende. Med kloke prioriteringer skal vi sammen med de folkevalgte fordele våre felles ressurser på en god måte slik at vi sikrer utvikling og gode tjenester til alle våre innbyggere. Jeg ønsker å rette en stor takk til de folkevalgte og alle ansatte som arbeider sammen for at vi skal leve opp til visjonen vår - *Fjellbygda for alle*.

Jeg vil også framheve det gode samarbeidet med næringslivet, frivilligheten og befolkningen hvor næringsliv, lag, foreninger og enkeltinnbyggere stiller opp og engasjerer seg i arbeidet i kommunen vår – tusen takk til dere alle!

Folldal, 22.03.24.

Malin Wassdahl

Kommunedirektør

Intern kontroll

Kommuneloven stiller krav om rapportering på internkontroll. Det skal redegjøres for iverksatte og planlagte tiltak for å sikre betryggende kontroll og etisk standard i virksomheten. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktivitet og risikoforhold. Både kontrollutvalgets virksomhet, revisjoner og tilsyn inngår som en del av kontrollarbeidet i kommunen.

Folldal kommunes internkontroll bygger på COSO-rammeverket. Rammeverket er sammensatt av tre målsettinger og fem komponenter. De tre målsettingene er målrettet og kostnadseffektiv drift, pålitelig regnskapsføring og overholdelse av lover og regler.

Kommunens system er etter dette inndelt i følgende hovedområder:

Overordnet ledelsesk kontroll	
STIKKORD:	HOS OSS ER DET:
Organisering/roller, ansvar	Organisasjonskart, delegeringsreglement m.m.
Etikk	Etiske retningslinjer
Styring og kontroll	Risiko- og målstyring
Støtteprosesser	
Økonomi og finans	Styringsdokumenter som økonomireglement, finansreglement m.m.
Personal	Personalpolitiske retningslinjer m.m.
Innkjøp	Innkjøpsreglement
IKT	Strategisk plan for IKT
Kjerneprosesser	
Saksbehandling og myndighetsutøvelse	Styringsdokumenter med roller og ansvar og krav til aktiviteter, prosesser og kontroll. Rutiner/system som sikrer etterlevelse av krav, herunder internkontrollkrav i lovgivningen
Tjenesteproduksjon	
Prosesser for å sikre etterlevelse	
Opplæring	
Oppfølging og overvåkning	
Håndheving	

Et viktig fundament for god internkontroll, og for å forebygge korrupsjon og misligheter, er etisk standard hos medarbeidere og folkevalgte. Etiske retningslinjer er en del av kommunens dokumenter med leseplikt i kvalitetssystemet. Gjennomgang av de etiske retningslinjene er også en av aktivitetene som skal gjøres ved nyansettelser i henhold til kommunens rutiner. For folkevalgte er det en del av folkevalgtopplæringen ved oppstart av ny kommunestyreperiode.

Årsmelding-2023

I 2023 er følgende tiltak gjennomført for å sikre god praksis:

- Regelmessig gjennomgang i avvikssystemet, og lukking av meldte avvik.
- Gjennomgang og oppdatering i ledergruppa av administrativt delegeringsreglement.
- Løpende oppdatering av rutiner, prosedyrer og reglement.
- Løpende oppdateringer i forhold til myndighet til attestasjoner og anvisning.
- Månedlig oppfølging av enhetsledere med fokus på bemanning, økonomi, kvalitetstiltak og avvik.
- Møter i ledergruppa omtrent hver 14 dag.
- De større enhetene har sine faste administrative møter, samt møter med tillitsvalgte og vernetjenesten.
- Årlig gjennomgang i forhold til IKT sikkerhet.

Tilsyn

Oversikt over pågående og påbegynte tilsyn i 2023

Tilsynsmyndighet	Hvem	Kommentar	Periode	Status
Statsforvalteren	HRO Bruk av somatisk helsehjelp ved tvang i sykehjem og overfor hjemmeboende pasienter.	Avdekket lovbrudd. Tiltak er iverksatt og tilsyn avsluttes.	Juni 2021	Avsluttet oktober 2023
Revisjon Midt-Norge SA	Forvaltningsrevisjon for Helse, rehabilitering og omsorg	Tiltak iverksatt.	Oppstart 2021	Avsluttet oktober 2023
Kartverket	Dokumenttilsyn - Matrikkeloven	Avdekket avvik	Juni 2023	Oppfølging pågår.
Arbeidstilsynet	HRO Systematisk HMS arbeid	Avdekket lovbrudd.	Oktober 2023	Oppfølging pågår.
Revisjon Midt-Norge SA	Forvaltningsrevisjon - Etikk og varsling	Tilsynsrapport ikke mottatt.	August 2023	Pågår
Statsforvalteren	Brattbakken slambehandling	Avdekket avvik	2021	Oppfølging pågår
Mattilsynet	Dalen vassverk og Folldal vannverk	Avdekket avvik	2022	Oppfølging pågår

Avvik og forbedringsforslag

Kategori i Compilo	Antall 2021	Antall 2022	Antall 2023
Organisasjon	30	42	67
Tjeneste/brukere inkl. medisin og fall	64	59	105
HMS	36	49	65
Forbedringsforslag	-	-	6
Totalt	93	91	151

Kommunen har hatt et mål om å øke antall registrerte avvik. Det ble meldt inn 151 avvik totalt i 2023. Flere avvik ligger under flere kategorier.

Avvik meldes i all hovedsak gjennom elektronisk internkontrollsystem Compilo.

Etiske retningslinjer

Kommunens etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte i Folldal kommune. De etiske retningslinjene er forankret i kommunens verdier og skal sikre god etisk praksis i utførelse av tjenesten og forvaltningen av felleskapets ressurser.

Tiltak som planlegges iverksatt:

- Videre kompetanseheving av hele organisasjonen i bruk av kvalitetstyringssystem/forbedring/avvik
- Gjennomgang administrativt delegasjonsreglement i ledergruppa
- Oppfølging av innkjøpsansvarige i kommunen i forhold til kompetanse i rollen

Oppfølging av politiske vedtak

Antall saker	2020	2021	2022	2023
Kommunestyret	55	58	60	75
Formannskap	78	99	90	90

Kommunedirektøren legger fram egen rapport om oppfølging av kommunestyrets vedtak før sommeren 2023 om hvordan administrasjonen har fulgt opp vedtakene.

Organisasjon og medarbeidere

Tilstand for kjønnslikestilling

Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, samt for å fremme formålene i likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Politisk likestilling:

r. 31.12.2023	Kvinner	Menn
kommunestyret	7	10
ormannskap	3	4
tvalg 1	2	3
tvalg 2	2	3
ltdrerådet	3	2
ådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	3	2
arne- og ungdomsrådet	3	2

Foldal kommune har kvinnelig ordfører og mannlig varaordfører.

Administrativ likestilling: fast ansatte og faste vikarer

	2019	2020	2021	2022	2023
ntall årsverk	141	140	138	138	142
ntall ansatte	176	173	180	179	179
ntall kvinner	145	139	146	146	138
andel kvinner	82%	80%	81%	81,6%	77%
ntall menn	31	34	34	33	41
andel menn	18 %	20%	19%	18,4%	23%
ntall kvinner ledende stillinger	10	12	12	12	11
andel kvinner i ledende stillinger	71%	75%	75%	75%	73%
ntall menn i ledende stillinger	4	4	4	4	4
andel menn i ledende stillinger	29%	25%	25%	25%	27%
fordeling heltid/deltid					
ntall ansatte i deltidsstillinger	104	88	98	83	75
ntall kvinner i deltidsstillinger	95	80	86	72	61
andel kvinner i deltidsstillinger	91%	91%	88%	87%	81%
ntall menn i deltidsstillinger	9	8	12	11	14
andel menn i deltidsstillinger	9%	9%	12%	13%	19%
midlertidig ansatte					
ntall midlertidig ansatte	-	13	4	10	8
andel midlertidig ansatte menn	-	23%	25%	20%	37%
andel midlertidig ansatte kvinner	-	77%	75%	80%	63
foreldrepermisjon					

Årsmelding-2023

Antall uker foreldrepermisjon i lønn	-	15	27	14	7
Antall uker foreldrepermisjon i lønninger	-	115	62	69	81

Lønnskartlegging

Jennomsnittlig grunnlønn pr 31.12.2023 ap. 3 og kap. 5 ap. 4 , samlet	Kvinner	Menn
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	778 195 502 336 522 551	834 382 475 237 494 696
Agarbeider/tilsv. fagarbeiderstillinger	485 954	480 233
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årlig fagskoleutdanning	Færre enn fem ansatte*	Færre enn fem ansatte*
Stiller og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	559 337	Færre enn fem ansatte*
Stiller og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	609 656	Færre enn fem ansatte*
Stiller og stillinger med krav om mastergrad	649 092	Færre enn fem ansatte*
Stiller med tilleggsutdanning	Færre enn fem ansatte*	Færre enn fem ansatte*

*Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene fra lønnskartleggingen skal publiseres offentlig.

Folldal kommune følger KS sitt lønnsregulativ.

I Folldal kommune er det ikke fem av hvert kjønn i hverken lønnskapitel 3 eller 5. Statistikken viser derfor kap. 3 og 5 samlet. Dette er en sammensatt gruppe, bestående av blant annet kommunedirektør, og dens ledergruppe, lege, bibliotekar, ingeniører, ansatte fra sentraladministrasjonen og enkelte saksbehandlere. Ansatte som er plassert i disse lønnskapitlene har personlig lønn, dvs. at de ikke følger lønnstabellen i tariffavtalen, men får i sin helhet sin lønnsutvikling i lokale forhandlinger utfra kriterier fastsatt i vår lønnspolitikk.

Ansatte i kap. 4 følger lønnstabellen i tariffavtalen. Lønnen baserer seg i all hovedsak på garantilønn etter stillingskode/lønnsramme og ansiennitet. I tillegg er en liten andel av lønnen resultat av lokale forhandlinger. Lønnsforskjeller mellom kjønn skyldes at et av kjønnene i gruppen samlet har lengre ansiennitet.

En statistikk som viser både gruppe og ansiennitet ville kunne gitt et bilde på eventuell lønnsforskjell mellom kjønn i kap. 4, men i vår kommune er det for få ansatte til at vi kan publisere en slik statistikk.

I stillingskoder som baserer seg på sterkere grad av individuell lønnsfastsetting er det også større forskjeller. De største lønsmessige forskjellene er i kapittel 5. Her er det ikke samme automatiske sammenheng mellom stillingskode, utdanningsnivå, ansiennitet og lønn som det er for de fleste ansatte i kapittel 4. Menn har gjennomsnittlig høyest lønn både i kap. 3 og 5.

I Follidal kommune er det flest kvinner i alle lønnskapitler og grupper.

Kommunen har ingen aktiv strategi for å rekruttere flere menn inn i oppvekst- og pleiesektoren. Både i oppvekstenheten og i HRO oppfordres menn til å søke. Kommunens øverste administrative leder er kvinne.

I 2023 ble det gjennomført lokale forhandlinger i kapitlene 3 og 5.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Etnisitet

Kommunen skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovens formål som er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Nedsatt funksjonsevne

Kommunen skal i henhold til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven arbeide aktivt for å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Follidal kommune arbeider systematisk med tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Dette arbeidet gjøres i noen grad i samarbeid med NAV. Vi tilrettelegger også for praksisplasser for personer som trenger arbeidsutprøving, arbeidstrening og praksis.

Likestilling

Kommunen skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette anses som en del av kommunens HMS-arbeid, det forebyggende arbeidet før (opplevelser av) diskriminering oppstår. Gjennom en slik systematisk jobbing unngås forhåpentligvis saker om diskriminering. Slike saker er svært belastende for den det gjelder og for virksomheten. I tillegg gir enkeltsaker ofte heller ikke godt grunnlag for å endre diskriminerende systemer, fordi det kan være vanskelig å se sakene i sammenheng. Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

Follidal kommune skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c

Nytt i den forsterkede plikten er at kommunen som en del av bokstav a, også skal gjøre en lønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid. Kartleggingen skal gjøres hvert annet år.

Det er i tillegg gjort en utvidelse knyttet til hvilke diskrimineringsgrunnlag/områder kommunen skal jobbe med. Det er lagt til kjønnsbasert vold samt sammensatt diskriminering (diskriminering på flere grunnlag samtidig).

Per i dag omfattes følgende grunnlag:

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Omsorgsoppgaver
- Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Kommunen skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering

Vurderingen av risiko og hindre gjøres på følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utvikling/opplæring
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med representanter for medarbeiderne/tillitsvalgte og har vært oppe som egen sak i AMU. Arbeidet skal følge en fire-trinns metode, med kartlegging og undersøkning, analyse, iverksette tiltak og vurdere resultater.

Av andre tiltak som er gjort i 2023 for å fremme likestilling og hindre diskriminering kan nevnes:

-Forbedring av intervjuguide, for å forhindre at jobbintervjuene ikke virker ekskluderende.

-Opplyst i utlysningstekster at vi ønsker å være en arbeidsplass som gjenspeiler befolkningen og har behov for medarbeidere med ulike bakgrunner, erfaringer, kompetanser og perspektiver for å løse våre samfunnsoppgaver.

-Kommunen har fått på plass en tilgjengelighetserklæring for sine nettsider. Erklæringen viser at nettstedet delvis er i samsvar med kravene til universell utfordring av IKT. Jobben med å få på plass ny nettside starter i 2025, og vil ha fokus på å oppfylle kravene.

-Tiltak på individnivå som: avtaler om tilrettelegging ved graviditet slik at den gravide kan stå i arbeid lengst mulig, tilrettelagte arbeidstider i perioder av livet der det er behov for det, tilrettelegging for

arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får problemer med å utføre sitt vanlige arbeid på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

For å nå målene for universell utforming og tilgjengelighet, kreves det kontinuerlig arbeid og fokus. Kommunen må gjøre både mindre grep som opplæring for bruk av utstyr vi allerede har, merking av trapp, dørpumper, farger og lyssetting, i tillegg er det behov for store bygningsmessige endringer for å gjøre det enklere å orientere og bevege seg for så mange som mulig i alle kommunale bygg.

Heltidskultur

Folldal kommune har egne retningslinjer for å redusere bruken av uønsket deltid. Disse brukes sammen med ansettelsesreglementet. Kommunen bruker intern utlysning når deltidsansatte kan ha krav på utvidelse av sitt tilsetningsforhold. I 2023 har vi videreført fokuset på å skape en heltidskultur. De aller fleste faste stillinger som er utlyst er 100% stillinger. I 2023 ble deltidsansatte invitert til å delta i en undersøkelse som omhandler blant annet om de ønsket å øke stillingen sin, hva som skulle til for at de ønsket en heltidsstilling og hvilke endringer de var villige til for å kunne få en heltidsstilling.

Ledere og tillitsvalgte i HRO har deltatt i utviklingsnettverk gjennom KS, for ledelse og bemanning i helse og omsorg. Her har heltidskultur og hvordan identifisere handlingsrommet vært tema. Nye turnuser, skal fremme en heltidskultur.

Helse, miljø og sikkerhet

Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet blir systematisk kartlagt på grunnlag av:

- Innmeldte rapporter om ulykker/nestenulykker
- Egenmeldinger og oppfølgingsrapporter av medarbeidere som har hatt arbeidsplassrelatert fravær
- Rapporter og meldinger fra vernerundene.
- Sykefraværstatistikk
- Medarbeidersamtaler
- Avvik og forbedringsforslag
- Årsrapport for HMS

Dette ligger til grunn for kommunens årlige risikoanalyse og handlingsplan for HMS. Arbeidsmiljøutvalget legger hvert år fram en egen årsmelding for arbeidet innen helse, miljø og sikkerhet (HMS).

HMS-avvik rapporteres fortløpende til AMU.

Folldal kommune bruker Bedriftshelsetjeneste AS som er lokalisert på Tynset. Representant for BHT deltar i AMU sine møter.

Medarbeiderundersøkelse

Folldal kommune bruker Kommuneforlagets medarbeiderundersøkelse «10-FAKTOR». 10-FAKTOR er et anerkjent digitalt utviklingsverktøy som brukes av både kommunale og private virksomheter. 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater. Kommunen har valgt å bruke 10-FAKTOR som et verktøy for å utvikle og forbedre organisasjonen. Dette betinger at det settes av tid og ressurser til arbeid mellom hver undersøkelse. Kommunen har en felles plan for oppfølging av undersøkelsen. Hver avdeling skal utarbeide en egen plan for arbeidet, bygget på den

overordnede planen. Undersøkelsen gjennomføres hvert annet år. Alle medarbeidere ble invitert til å delta på undersøkelsen i desember 2022. Neste undersøkelse gjennomføres i 2024.

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen presenteres på kommunenivå. Her er 5 høyest score og 1 er lavest score. Det er ikke definert noen grense for god eller dårlig score, men ifølge veilederen er en snittverdi over 4.0 ønskelig, ideelt sett høyere enn 4,5.

FAKTOR	Folldal 2022	Folldal 2020	Folldal 2018	Snitt 2022 kommune
	Svarprosent 75	Svarprosent 65	Svarprosent 72	
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.3	4.2
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.2	4.2	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.1	4.1	4.2	4.1
5. Mestringsorientert ledelse	3.5	3.7	3.7	3.9
6. Rolleklarhet	4.1	4.1	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.6	3.6	3.5	3.6
8. Fleksibilitetsvilje	4.5	4.4	4.5	4.4
9. Mestringsklima	3.7	3.8	3.9	4.1
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7	4.7	4.7

Status for rekruttering

I 2023 har det vært om lag 30 rekrutteringssaker, inkludert tilkallingsvikarer, ferievikarer og mottak av åpne søknader. Utfordringene ved rekruttering har i året som har gått vært helsefagarbeidere og stillinger med krav om 3-årig utdanning innenfor helse- og sosialfag. Gjennom høsten 2023 ble alle medarbeidere invitert til å komme med innspill til kommunens nye rekrutteringsstrategi gjennom flere flere forskjellige medvirkningsprosesser.

Sommerjobb for ungdom

Sommerjobb for ungdom har blitt gjennomført som planlagt. Det er 10 ungdommer som har hatt sommerjobb i tre uker også i 2023. Flere av de som har hatt sommerjobb for ungdom i tidligere år har fått ordinær vikar/sommerjobb senere.

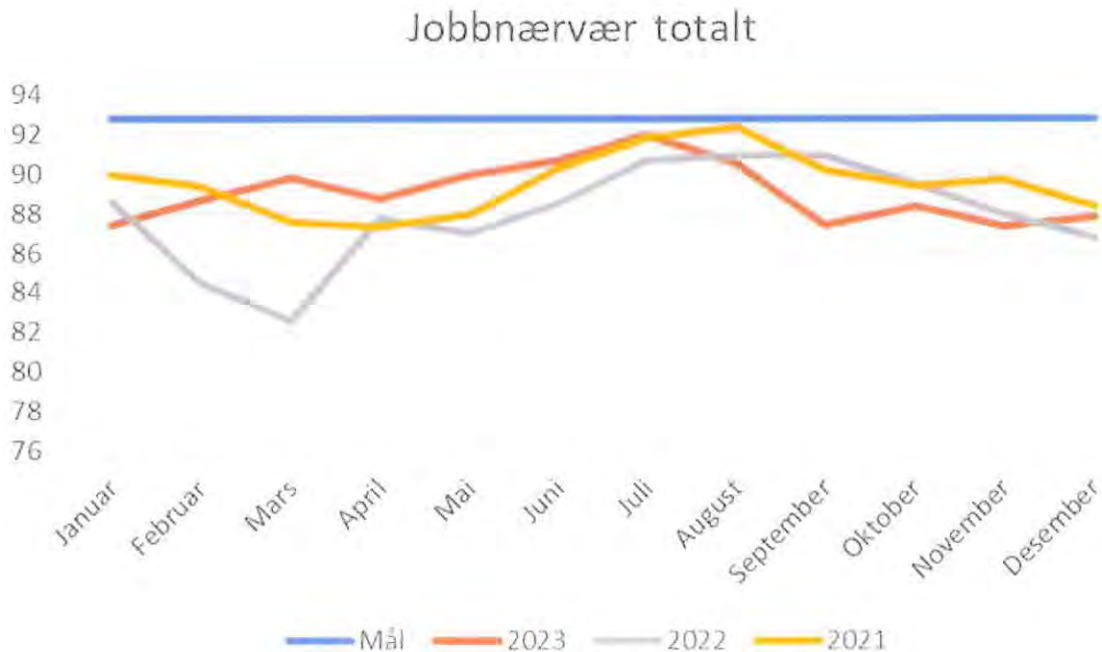
Sykefravær

Jobbnærvær

Det jobbes målrettet for å følge opp sykemeldte og for å forebygge at ansatte blir syke. I 2023 har det vært fokus på å følge rutiner for oppfølging av sykemeldte, samt å følge opp medarbeidere med hyppig sykefravær tettere. Vi har 2. halvår startet opp forarbeidet for å kunne igangsette arbeidsmiljøgrupper i alle avdelinger i 2024. Et av målene med det utvidede partssamarbeidet er å jobbe sammen for å bedre strukturen på det forebyggende arbeidet knyttet til sykefravær, og at arbeidsmiljøutviklingen skal resulterer i at sykefravær og frafall fra arbeidsplassen skal reduseres.

Alle enhetene har satt interne måltall for nærvær. Basert enhetenes måltall har AMU et overordnet måltall for nærvær for hele kommunen på 92,8%.

Det samlede jobbnærværet for 2023 var 89,1%, høyere enn i 2022 da jobbnærværet var på 87,7%.



Jobbnærvær pr enhet

Enhet	Prosent nærvær 2021	Prosent nærvær 2022	Prosent nærvær 2023
Oppvekst	90,7	90,9	86,5
Helse, rehabilitering og omsorg	87,8	85,5	89,3
TLU	87,8	85,1	91,8
Service og kultur	98,9	97,6	85
Stab	94,2	92,6	97,6

Klima og miljø

Kommunale bygg og anlegg

For kommunens bygningsmasse er det gjort ENØK-investeringer i form av utskifting av lysarmaturer til LED-belysning, noe som også delvis tvinger seg fram grunnet utfasing av tradisjonelle lysrør. Det er også gjort tiltak på blandeventiler m.v. for optimalisering av anlegg.

Ved barnehagen, Nyberg, Helsetun og ved Folldal bo- og servicesenter er det etablert vannbehandlingsanlegg for kontinuerlig rens av rørene i varmeanleggene. Erfaringer herfra vil bli brukt for å vurdere tilsvarende anlegg i de øvrige byggene.

Klima- og energiplan

I løpet av 2023 ble sluttbehandla en regional Klima- og Energiplan med faktadel og handlingsprogram. Handlingsprogrammet inneholder 178 tiltak, fordelt på 12 tiltaksområder. Tiltaksområdene er tilpasset kommunens organisasjon og virkemidler; som samfunnsutvikler, tjenestetilbyder og eier av bygg og anlegg, samt medeier i kommunale virksomheter. Handlingsprogrammet har også et eget tiltaksområde for politisk påvirkning, ettersom flere tiltak er avhengig av vedtak på regionalt eller nasjonalt nivå. Tiltak knyttet til klimatilpasning er innarbeidet i flere tiltaksområder.

De viktigste temaene i handlingsprogrammet er innføring av klima- og miljøledelse, kompetanseutvikling, offentlig anskaffelse og arealbruk. En videreføring av det regionale samarbeidet fra planprosessen ved prioritering og gjennomføring av tiltak vil gi økt kompetanse, inspirasjon og engasjement, slik at kommunene kan være pådrivere og legge til rette for grønn omstilling i hele regionen.

Kommunen deltar også i Klimapartner Innlandet og har oppretta et eget regnskap for klimagassutslipp fra egen kommunal virksomhet i løsningen Klimakost utviklet av Asplan Viak.

Folkehelse

I kommuneplanens samfunnsdel - mål og strategier 2023-2035 vedtatt 07.09.2023 har kommunen *Folkehelse og lik rettighetsopptåelse* som et satsingsområde. Innenfor dette satsingsområde er følgende mål definert:

- Gi Folltals innbyggere mulighet til å være fysisk aktive.
- Ha innbyggere som føler seg trygge i bygda vår.
- At alle skal ha god livskvalitet gjennom hele livet.
- At alle skal ha tilgang til nok drikkevann av god kjemisk og hygienisk kvalitet.
- At alle skal inkluderes på lik linje.

Kommuneplanens samfunnsdel følges opp med tiltak i økonomiplanen og andre planer. Den sosiale dimensjonen i FN's bærekraftsmål har tett sammenheng med folkehelsemålene. Både sosial bærekraft og folkehelse handler om å fremme en samfunnsutvikling som:

- Setter menneskelige behov i sentrum
- Gir sosial rettferdighet og like livssjanser for alle
- Legger til rette for at folk som bor i kommunen kan påvirke og delta

[Folkehelseprofil](#) utarbeides årlig av Folkehelseinstituttet. Statistikken er hentet ut fra kommunehelses statistikkbank pr februar 2024. Oversikten viser Folltals som en god kommune og vokse opp i og at utfordringsbildet i kommunen ikke skiller seg nevneverdig ut fra landsgjennomsnittet eller fylket. Oppsummert pekes det på følgende innenfor fire hovedområder:

Framtidig folketall og befolknings sammensetning	Befolknings sammensetningen innebærer vansker med å ivareta omsorgs oppgaver, særlig til de
---	---

	eldre. Vi vil oppleve mangel på arbeidskraft i forhold til omsorgsbehov. Rekruttering er et viktig satsningsområde.
Levevaner	I forhold til datagrunnlaget skiller Follidal seg ikke negativt ut i forhold til landsgjennomsnittet. Kommunen bør følge de nasjonale anbefalingene om folkehelse tiltak.
Fysisk miljø	Det er viktig å planlegge med tanke på aktiv transport som det å gå og sykle i hverdagen.
Psykososialt miljø	Kartleggingen viser noe redusert kvalitet på trivsel fra 7. – 10. trinn i skolen. Det må fokuseres på gode og støttende miljøer og sterke sosiale nettverk, et samfunn som legger til rette for sosial tilhørighet og trygghet.

Folkehelseprofilen viser at vi har flere områder å arbeide videre med for å fremme god folkehelse. Alle enhetene bidrar innenfor sine områder og arbeidet koordineres av kommunens folkehelsekoordinator. I tillegg til samarbeider vi tett med frivillige, lag og foreninger. Vi har også i 2023 gjennomført planlagte aktiviteter som Fysak turmål. Det er fortsatt høy aktivitet i utlånsordningen BUA slik at innbyggere og besøkende skal få mulighet for å låne utstyr til ønskede aktiviteter.

Samfunnssikkerhet og beredskap

Kommunens ansvar innenfor beredskapsområdet er hjemlet i bl.a. Forskrift om kommunal beredskapsplikt. Forskriften setter bl.a. krav til utarbeiding og oppdatering av risiko- og sårbarhetsanalyser og beredskapsplaner.

Kommunene skal videre ha etablert egen kriseledelse, som består av kommunens ledergruppe og ordfører. Kommunene skal også ha egne beredskapsråd, der det i tillegg til sentrale personer i kommunen er med aktuelle eksterne aktører.

Rollen som kommunens beredskapskontakt er i Follidal tillagt enhetsleder TLU. Beredskapskontakten er den som har daglig ansvar for beredskapsarbeidet på tvers av enhetene og er kontaktpunkt mot Statsforvalter og andre kommuner og enheter.

Beredskapsarbeidet har de siste åra tatt stadig mer tid. Dette har flere årsaker, så som

- konkrete hendelser f.eks. Covid og ekstremværet Hans
- økt innsats fra sentrale myndigheter som igjen krever økt innsats i kommunene. Dette gjelder ikke minst i forhold til den sikkerhetspolitiske situasjonen internasjonalt
- jevnlig Teamsmøter med Statsforvalteren om flykningesituasjonen og andre tema
- fortløpende og jevnlig rapportering til Statsforvalteren, Helsedirektoratet og andre aktører

I 2023 har det vært jobbet en god del med ny overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse (HROS). Dette er gjort i fellesskap med beredskapskontaktene i Fartt-kommunene + Os. Statsforvalteren har bistått både i fysisk møte og Teamsmøte, og det har vært fellesmøte med Statsforvalteren og andre

beredskapsaktører som Politiet, Midt-Hedmark brann og redning og Klive. Ny HROS legges fram for politisk behandling i de respektive kommunestyre i 2024.

Kommunens kriseledelse skal øves årlig. Øvelse Advent, en felles skrivebordsøvelse for alle kommunene i Innlandet i regi av Statsforvalteren, ble gjennomført 1. desember.

Kommunale planer

Folldal kommunes hovedmålsetting:

Folldal kommune skal tilby riktige, gode og kostnadseffektive tjenester til innbyggerne, slik at den enkeltes rettigheter ivaretas. Folldal kommune skal være en skapende kraft for nyskaping og allsidig videre utvikling.

Budsjettet bygger på de valgte satsningsområdene i kommuneplanens samfunnsdel, slik at disse i så stor grad som mulig kan realiseres. Hovedmålene i kommuneplanens samfunnsdel er:

- Folkehelse og lik rettighetsoppnåelse
- Bolyst og trivsel
- Næringsliv og landbruk
- Nasjonalparkkommunen Folldal
- Arealstrategi
- Kommunen som organisasjon
- Samfunnsikkerhet og beredskap
- Energi, klima og miljø

Folldal kommune sin **visjon** er "Fjellbygda for alle".

Verdigrunnlaget i Folldal kommune er basert på ordet FJELL:

Faglig, Jordnær, Engasjert, Lojal og med Latter

FNs bærekraftsmål

I planstrategien som ble vedtatt i kommunestyret den 10.09.2020 redegjort for nasjonale forventninger til kommunal planlegging. FNs bærekraftsmål skal legges til grunn for samfunns- og arealplanlegging fremover.



Vedtatte planer i 2023

Strategisk plan - TVERRFAGLIG SAMARBEID OG FOREBYGGENDE INNSATS FOR BARN, UNGE OG FAMILIER I RENDALEN/FOLLDAL/TYNSET/ALVDAL/TOLGA KOMMUNE

I 2022 startet kommunene i Nord-Østerdal opp arbeid med det som nå blir omtalt som oppvekstreformen. KS-konsulent har bistått kommunene i arbeidet med å utarbeide plan etter kravene i den nye loven. Det har vært stor deltakelse fra kommunen i regionen, både fra barnevern, NAV, helse og oppvekst. Planen ble vedtatt i mars 2023. Arbeidet med å innarbeide tiltak er igangsatt.

Trafikksikkerhetsplan Folldal 2023-2028

Folldal kommune har gjennom 2022 jobbet for å bli godkjent som trafikksikker kommune. Et krav for å oppnå det er å ha egen trafikksikkerhetsplan. Den ble vedtatt i juni 2023.

Kommuneplanens samfunnsdel - mål og strategier 2023-2035

Gjennom hele 2022 har det vært arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel. Det har vært gjennomført åpne møter og innbyggerundersøkelse. Kommunen har fått mange tilbakemeldinger fra innbyggerne. I 2023 har innspillene blitt vurdert og analysert, og ligger til grunn for planen som ble vedtatt i september i 2023.

Kommunedelplan for klima og energi for Folldal, Alvdal, Rendalen, Tynset, Tolga og OS kommune

Den regionale planen med tilhørende handlingsprogram ble vedtatt i september i 2023. Arbeidet med å implementere planen er startet. Enhetene gjennomgår handlingsprogram og velger ut tiltak for enheten.

Administrativ og politisk organisering



KOMMUNESTYRET

Medlemmer: Varamedlemmer: Medlemmer: Varamedlemmer:

Arbeiderpartiet	
Kristin Langtjernet	1. Nini Frydkjær Brandt
Tommy Kristoffersen	2. Stian Grøndal Berget
Eva Tørhaug	3. Liv Nymoen
Børge Røhjell	4. Wojciech Mierzejewski
Inger Løkken Enberget	5. Marius Sjøvold Markhus
Rolf Ulsletten	6. Tone Solly
Gunn Hilde Voll	7. Michael Ferrari Sørvold
Bjørnar Brendryen	8. Grete Skukkestad
Elin Marie Kjøllestad Nyvoll	9. Gunn Iren Husem
Senterpartiet	
Jon Olav Ryen	1. Even Kvilvang
Bente Fossum	2. Anne Eline Streitlien
Bård Kjønnsberg	3. Bjørge Plassen
Egil Eide	4. Mette Eide
Vemund Østby Brendryen	5. Hilde Frankmo Tveråen
	6. Hilde Østby Brendryen
	7. Tore Müller
	8. Tonje Jakobsen

Årsmelding-2023

Folldalslista	
Øyvind Øien	1. Frode Brendryen
Brit Kværness	2. Kenneth Brendryen
	3. Thor Christian Ripe Aastveit
	4. Lene C. Mariasdotter-Uhlen
	5. Johan Marvin Haugland
Rødt	
Ronny Bekken Larsen	1. Anne Elisabeth Trondsgård
	2. Henning Bekken Larsen
	3. Marina Pettersen
	4. Evy Gurli Lindgren Kjølle

FORMANNSKAP

Arbeiderpartiet	
1. Kristin Langtjernet	1. Inger Løkken Enberget
2. Tommy Kristoffersen	2. Rolf Ulsletten
3. Eva Tørhaug	3. Gunn Hilde Voll
4. Børge Røhjell	4. Bjørnar Brendryen
	5. Elin Marie Kjøllestad Nyvoll
Senterpartiet	
1. Jon Olav Ryen	1. Bård Kjøsberg
2. Bente Fossum	2. Vemund Østby Brendryen
Folldalslista	
1. Øyvind Øien	1. Brit Kværness

UTVALG 1, Helse, oppvekst og kultur

Parti	Navn	Personlig vara
Ap	Inger Enberget	Elin Marie Kjøllestad Nyvoll
Sp	Vemund Østby Brendryen, nestleder	Thomas Frankmo Tveråen
SP	Even Kvilvang	Anne Eline Streitlien
Rødt	Ronny Bekken Larsen, leder	Marina Pettersen
FI	Lene Camilla Mariasdotter-Uhlen	Martine Falch Løfsgaard

UTVALG 2, Teknisk, landbruk og miljø

Årsmelding-2023

Parti	Navn	Personlig vara
Ap	Bjørnar Brendryen	Rolf Ulsletten
SP	Bård Kjønsberg, nestleder	Tore Muller
Sp	Tonje Jakobsen	Mette Eide
Rødt	Henning Bekken Larsen	Marina Pettersen
Fl	Brit Kværness, leder	Johan Haugland

KONTROLLUTVALGET

Parti	Medlem	Vara
Sp	Egil Eide, leder	Bård Høisen Lohn (Sp)
Fl	Frode Brendryen, nestleder	Ellen Grete Kroken (Fl)
Sp	Kollbjørn Kjøllmoen	Bård Høisen Lohn (Sp)
Ap	Grete Skukkestad	Liv Nymoen (Ap)
Fl	Susanne Müller	Thor Christian Ripe Aastveit (Fl)

ELDRERÅDET

Parti	Navn	Personlig vara
Ap	Gunn Hilde Voll	Gunn Iren Husem
Rødt/Sp	Marina Pettersen	Brit Lunder Husum
Medlem	Aslak Kristiansen	Harald Dalen
Medlem	Per Blæsterdalen	Unni Rustad
Medlem	Liv Høstad Øyen (leder)	Maria Vangen

RÅD FOR MENNESKER MED FUNKSJONSNEDESETTELSE

Årsmelding-2023

Parti	Medlemmer	Vara	Navn
Sp/Ap	Åge Lohn	Pers.vara	Gunn Iren Husem
Parti	Brit Kværness	Pers.vara	Susanne Müller
Brukerrepr.	LHL Nina Nyvoll Røsten	Pers.vara	Johannes Dalen
Brukerrepr.	LHL Bjørn Dahlen	Pers.vara	Per Johan Skomakerstuen
Brukerrepr.	Mental Helse Anne Berit Wang	Pers.vara	Sigrun Husom

UNGDOMRÅDET

Medlemmer	Vara	
Sunniva Husom	1	Even Blæsterdalen
Markus Kjøsberg	2	Tora Lindgren-Johnsrud
Celine Bakke		
Brage Lyder Husom		
Eirin Lovise Husom		

INTERNASJONALT RÅD

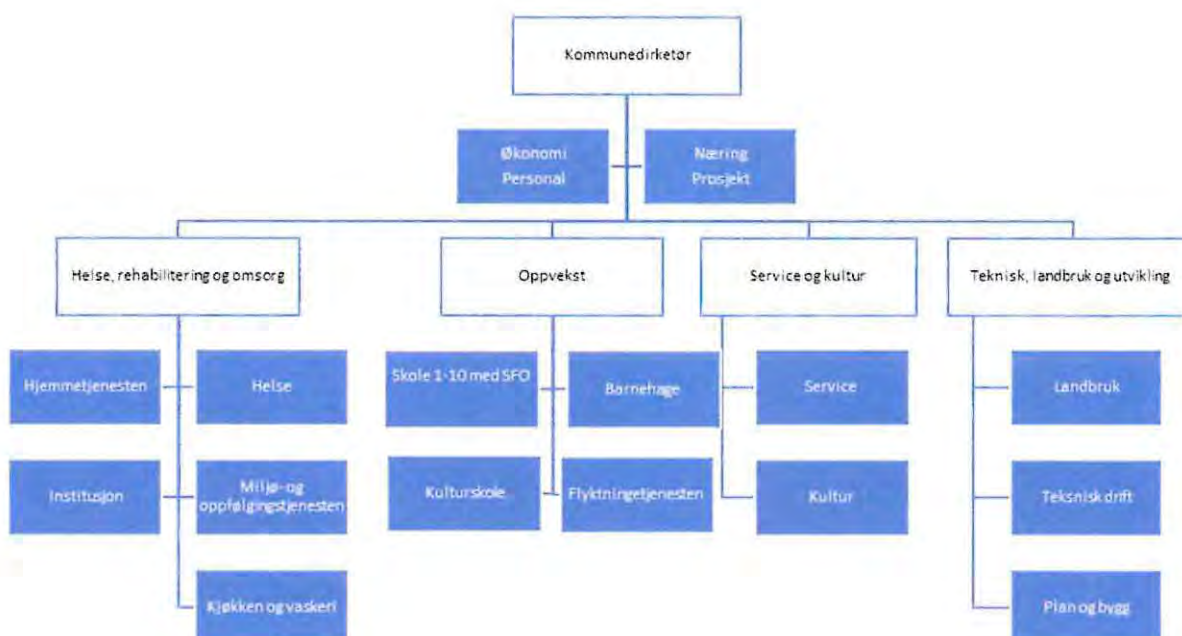
Medlemmer	Vara	
Ronny Bekken Larsen	1	Øyvind Øien
Nini Frydkjær Brandt	2	Jon Olav Ryen
Anastasia Ilchenko		Olha Lebed

Årsmelding-2023

Serhii Lebed		Olga Røsten
Siri Garmager		Wojciech Mierzejewski

Medvirkningsrådene utarbeider egen årsmelding som legges fram for kommunestyret.

ADMINISTRATIV ORGANISERING



Interkommunale samarbeider

Oversikt over kommunale foretak og andre samarbeider kommunen er involvert i. Selskap som kommunen har aksjer og andeler i fremgår av egen note til regnskapet.

Ordning/enhet	Hjemmel	Regnskap	Budsjett
		2023	2023
Sentraladministrasjon			
Regionrådet	Kommunelovens § 18-1	106 330	106 000
Revisjon Midt-Norge	Samvirke	400 000	400 000

Årsmelding-2023

SA			
Konsek Trøndelag IKS	IKS	228 000	228 000
Barnevern admin	vertskommune	1 702 090	1 539 000
Barnevern inkl tiltak i og utenfor hjemmet		557 488	570 000
NAV	Vertskommune	1 101 270	941 000
Krisesenter	Tjenestekjøp	131 781	132 000
HRO			
Legevaktsformidling	Vertskommune	566 699	530 000
Legevakt	Vertskommune	693 576	634 000
Jordmortjeneste	Tjenestekjøp	75 900	72 000
Psykolog	Vertskommune	235 716	283 000
TLU			
FIAS	Aksjeselskap	3 660 426	3 459 000
Geodata/NØGIS	Vertskommune	530 098	530 000
Midt Hedmark brann- og redningsvesen	IKS	2 302 331	2 307 000
Skogbrukssjef	Tjenestekjøp	231 277	216 000
Komm viltforvaltning	Tjenestekjøp	40 000	40 000
Service og kultur			
Abakus AS	Aksjeselskap	304 500	305 000
FARTT	IKS	4 168 344	4 129 000
IKA Opplandene	IKS	59 000	58 000
Teater i Fjellregionen	Tjenestekjøp	12 450	8 000
Anno museum, Nord-	Stiftelse	37 975	38 000

Årsmelding-2023

Østerdal			
Oppvekst			
PP tjeneste inkl. logoped	Vertskommune	1 003 459	912 000
Fremmedspråklig VO	Vertskommune	1 864 149	1 864 000
TOTALT		20 012 859	19 301 000

Økonomirapportering drift

Kommentar økonomi

Premieavvik pensjon

Premieavvik og amortisering premieavvik ble 0,3 mill kr lavere enn budsjettert inntekt. Det var budsjettert med inntekt på 9,2 mil kr. Pensjon var det stor usikkerhet gjennom 2023 og reguleringspremien ble stor. I den forbindelse brukte Folldal kommune 4,85 mill kr fra premiefond til å betale deler av reguleringspremien. Premiefondet etter dette er da på 4,85 mill kr.

Totaloversikt økonomi

Beløp i 1000

	Budsjett hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Budsjett 2023	Årsprognose	Prognose årsavvik
Sum generelle driftsinntekter	-133 915	-134 891	976	-133 915	-133 915	0
Motpost avskrivninger	0	-9 142	9 142	0	0	0
Netto finansutgifter	13 275	13 197	78	13 275	13 275	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	177	-3 329	3 506	177	177	0
Til disposisjon	-120 463	-134 165	13 702	-120 463	-120 463	0
Sentraladministrasjon	15 412	16 010	-599	15 412	15 412	0
Oppvekst	27 090	27 884	-794	27 090	27 090	0
Helse, rehabilitering og omsorg	65 486	67 833	-2 347	65 486	65 486	0
Service og kultur	10 499	10 374	125	10 499	10 499	0
Teknisk, miljø og landbruk	16 446	17 259	-813	16 446	16 446	0
Avskrivninger	0	9 142	-9 142	0	0	0
Renter, skatt osv	-14 470	-14 337	-133	-14 470	-14 470	0
Sum disponering	120 463	134 165	-13 702	120 463	120 463	0
Merforbruk -/mindreforbruk +	0	0	0	0	0	0

Sentrale inntekter

Beløp i 1000

	Rev. bud hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik i kr hiå.	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr
Frie disponible inntekter						
Rammetilskudd	-89 312	-88 222	-1 090	-87 609	-89 312	0
Inntekts- og formuesskatt	-40 530	-41 733	1 203	-39 950	-40 530	0
Eiendomsskatt	-3 693	-3 843	150	-3 693	-3 693	0
Andre generelle driftsinntekter	-380	-1 093	713	-380	-380	0
Sum Frie disponible inntekter	-133 915	-134 891	976	-131 632	-133 915	0

Rammetilskudd

Rammetilskuddet består av innbyggertilskudd, skatteutjevning, skjønnsmidler og distriktstilskuddet. Det samlede rammetilskuddet ble 1,1 mill lavere enn rev idert budsjett som skyldes lavere inntektsutjevning (1,2 mill kr) og rammetilskudd høyere (0,1 mill kr).

Inntekts- og formuesskatt

Skatteinntektene består av:

- skatt på inntekt og formue fra personer og bedrifter
- naturressursskatt

Naturressursskatt er en særskatt for kraftverk og er hjemlet i skattelovens § 18.2. Skatten pålegges det enkelte jraftanlegg og beregnes av gjennomsnittet av de 7 siste års kraftproduksjon. Naturressursskatten utgjør 1,1 øre/kWh til kommunen og 0,2 øre/kWh til fylkeskommunen

I budsjettet inngår naturressursskatten i beløpet på "Skatt på inntekt og formue". I regnskapet skal naturressursskatten føres på samme KOSTRA-funksjon som annen skatt på inntekt og formue, den skal ikke inngå i beløpet på "inntekts- og formuesskatt". Naturressursskatt for 2023 , 0,6 mill kr.

Eiendomsskatt

Eiendomsskatt ble 150.000 høyere enn justert budsjett.

Andre generelle driftsinntekter

Andre generelle driftsinntekter består av:

- Konesjonkraftinntekter
- Naturressursskatt
- Rente- og avdragskompensasjon

Sentrale utgifter

Beløp i 1000

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
	4 650	7 139	4 525	2 216	3 372	3 749

Årsmelding-2023

Energiprisene og kostnadene har vært enorm varierende de seneste årene. Dette gjør busjettering utfordrende for hvert år. For 2023 ble prisene lavere enn budsjettert og det ble justert ned med 2,8 mill kr til 4,8 mill kr. ved budsjettjustering 2.

Energipriser, Sør-Øst-Norge - Oslo (NO1)

Prisene øre/kWh er uten nettleie og el sertifikater, men inkludert mva.

Måned/år	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Januar	158,23	175,79	62,56	30,51	68,24	39,12
Februar	143,60	150,67	68,13	15,79	56,44	46,30
Mars	140,79	233,80	52,66	11,26	51,07	53,15
April	138,67	217,49	56,50	6,66	49,73	46,75
Mai	98,26	206,21	60,71	9,94	48,24	39,46
Juni	91,58	187,74	58,64	1,95	36,65	52,86
Juli	45,98	208,63	72,06	1,88	42,23	62,34
August	25,08	430,36	95,53	4,86	43,25	61,85
September	1,40	448,36	135,45	12,75	37,08	55,94
Oktober	53,85	161,81	122,10	17,94	46,42	49,51
November	130,96	140,72	132,91	6,24	53,45	57,77
Desember	116,98	335,85	221,41	26,77	47,70	63,50

Finansinntekter og -utgifter

Beløp i 1000

	Rev. bud hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik i kr hiå.	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr
Finansinntekter/-utgifter						
Renteinntekter	-1 295	-1 294	-1	-600	-1 295	0
Utbytter	0	-4	4	0	0	0
Renteutgifter	5 754	5 678	76	5 702	5 754	0
Avdrag på lån	8 816	8 816	0	7 860	8 816	0
Sum Finansinntekter/-utgifter	13 275	13 197	78	12 962	13 275	0

Kommunedirektøren legger i forbindelse med tertialrapportering pr 30. april og 31. august fram rapporter for kommunestyret som viser status for forvaltningen av ledig likviditet, andre midler beregnet for driftsformål og gjeldsforvaltningen. I tillegg skal kommunedirektøren etter årets utgang legge fram en rapport for kommunestyret som viser utviklingen gjennom året og status ved utgangen av året:

Folldal kommune har plassert alle midler til driftsformål i bankinnskudd i NOK.

Årsmelding-2023

Lånegjeld:	31.12.2023	31.12.2022
Flytende rente	92,2 %	88,5 %
Fast rente	7,8 %	11,5 %

Finansreglementet fra k-sak 56/20 sier at lånene skal være fordelt på 50 % flytende og 50 % som skal vurderes ut fra markedssituasjon. Det største enkelte lån utgjør 31.12.202 33,6 % av kommunens samlede gjeldsportefølje.

Gjennomsnittlig lånerente 2023 – 4,46%, (2022 – 2,11%), budsjettert 4,25%.

Avsetninger og årsoppgjørdisposisjoner - til disposisjon for tjenesteområdene

Beløp i 1000

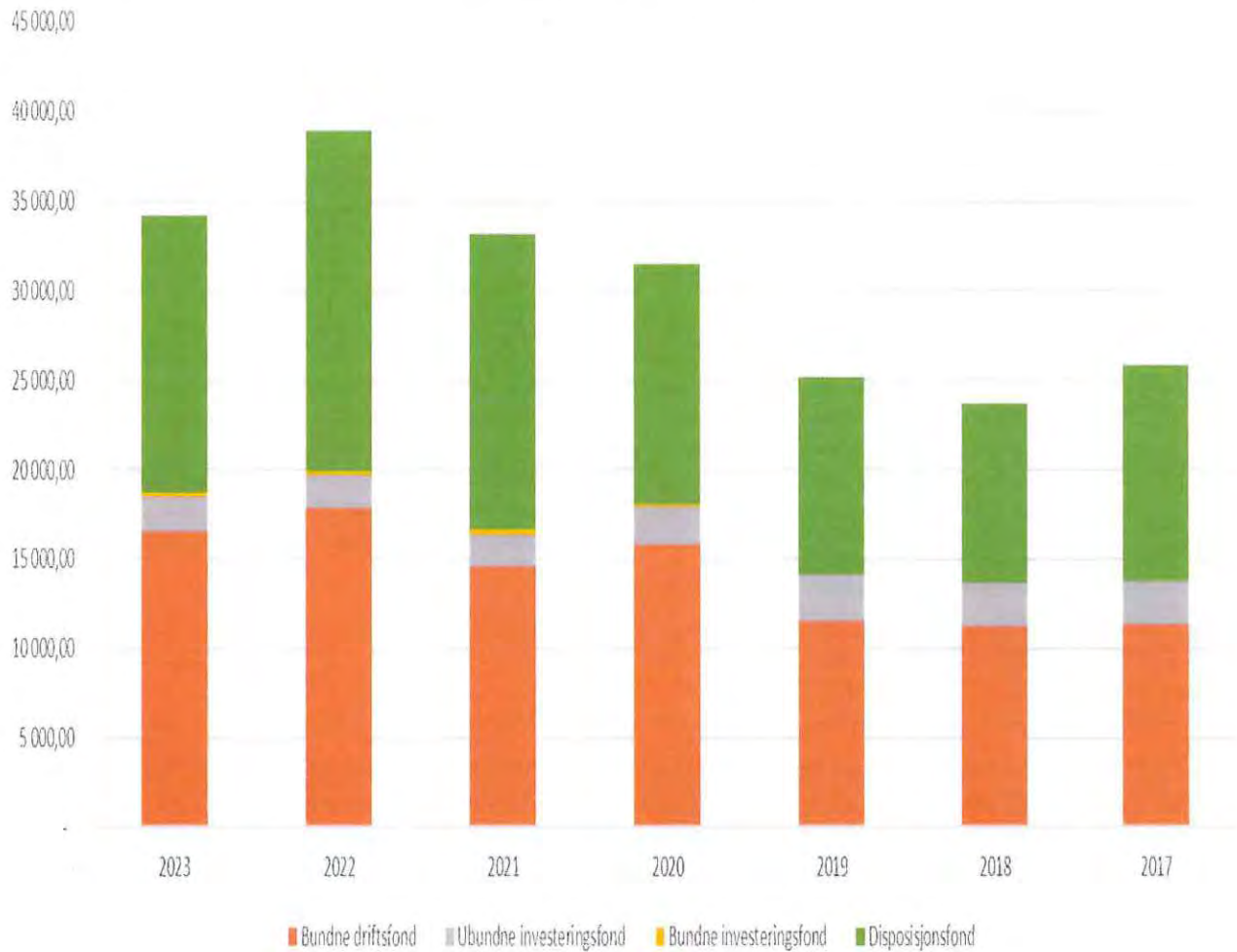
	Rev. bud hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik i kr hiå.	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr
Avsetninger og bruk av avsetninger						
Overføring til investering	477	0	477	477	477	0
Avsetninger til bundne driftsfond	0	108	-108	0	0	0
Avsetninger til disposisjonsfond	0	0	0	2 110	0	0
Bruk av disposisjonsfond	-300	-3 436	3 136	0	-300	0
Netto avsetninger	177	-3 329	3 506	2 587	177	0

Må bruke 4,5 mill kr av disposisjonsfondet, 3,1 mill kr mer enn det som var budsjettert. Konsekvens av dette ble at vi måtte stryke overføring til investering på 0,5 mill kr. Disposisjonsfondet etter dette er da 15,5 mill kr.

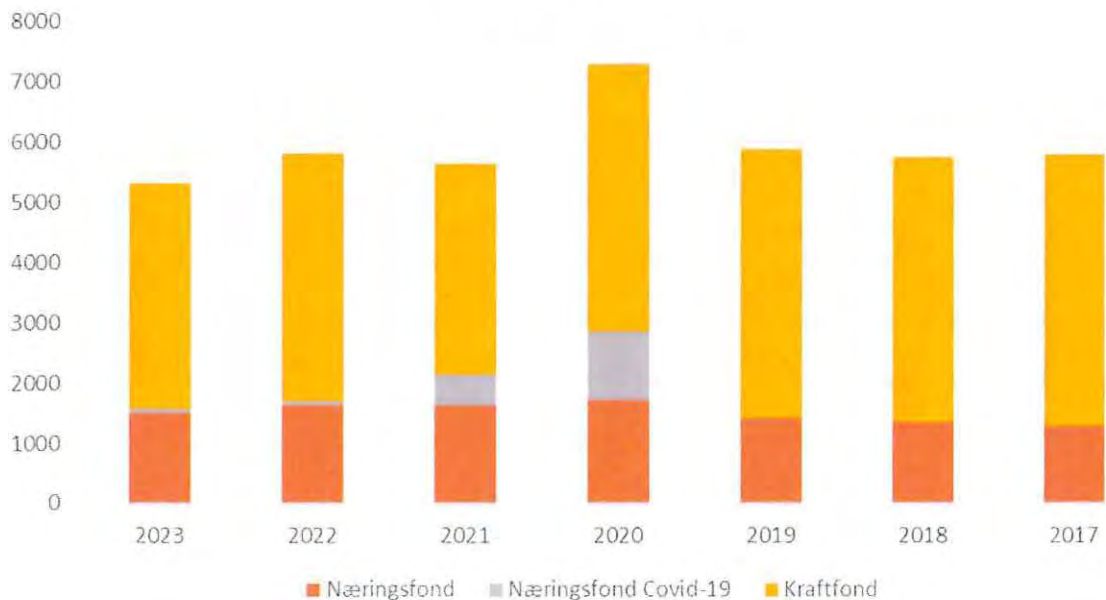
Utvikling fond fra 2017 til 2023

Årsmelding-2023

Utvikling fondsmidler, 1000 kr



Nærings- og kraftfond i 1000 kr



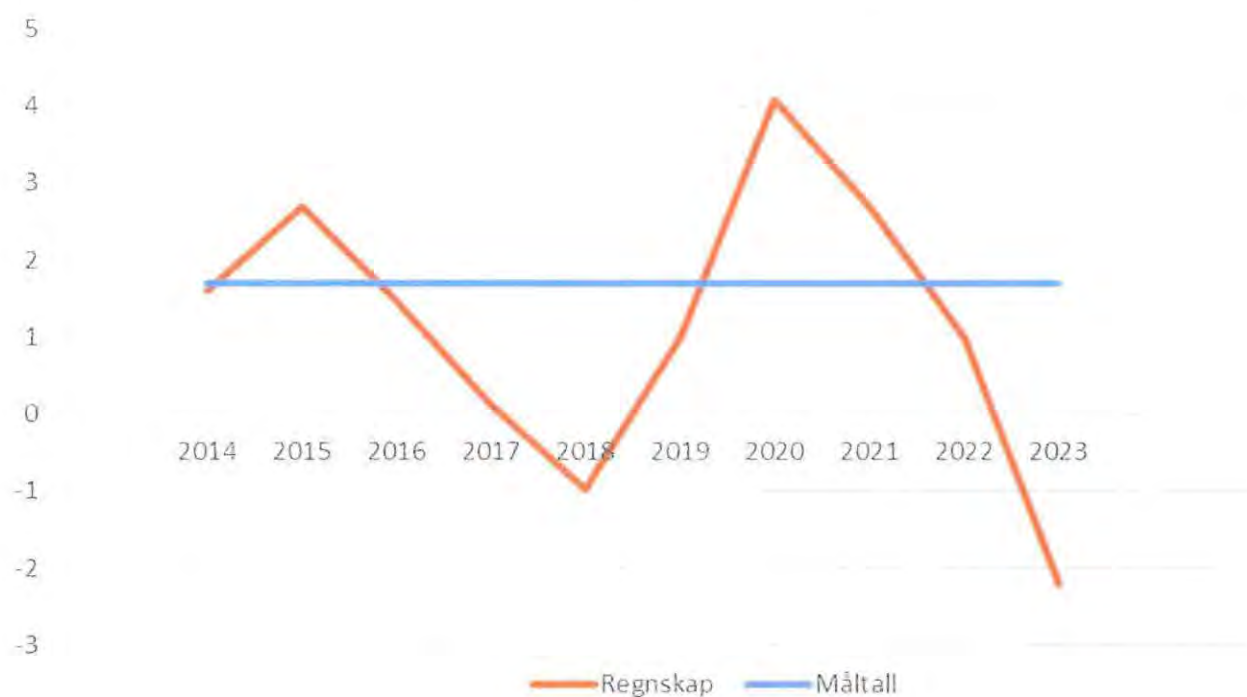
Utvikling i netto driftsresultat

Beløp i 1000

	Budsjett hiå.	Regnskap hiå.	Oppr. bud.	Budsjett	Årsprognose	Årsbudsjett etter justering
Bruk av avsetninger						
Bruk av bundne driftsfond	-3 432	-4 157	-1 874	-3 432	-3 432	-3 432
Bruk av disposisjonsfond	-313	-3 436	-13	-313	-313	-313
Sum bruk av avsetninger	-3 745	-7 593	-1 887	-3 745	-3 745	-3 745
Avsetninger						
Overføring til investering	477	0	477	477	477	477
Avsetninger til bundne driftsfond	2 876	3 003	704	2 876	2 876	2 876
Avsetninger til disposisjonsfond	0	0	2 110	0	0	0
Sum avsetninger	3 353	3 003	3 291	3 353	3 353	3 353
Netto driftsresultat	392	4 590	-1 404	392	392	392
Sum driftsinntekter	-204 902	-209 331	-186 142	-204 902	-204 902	-204 902
Netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter	-0,2 %	-2,2 %	0,8 %	-0,2 %	-0,2 %	-0,2 %
Tjenesteområdene og felles inntekter og utgifter: Prognose budsjettavvik etter budsjettjusteringer						0
Prognose netto driftsresultat						392
Prognose netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter						-0,2 %

Netto driftsresultat (NDR) viser resultat etter at renter, avdrag og utlån er belastet regnskapet, det som er disponible til avsetninger eller finansiering av investeringer. Kommunen har fokus på å etablere større grad av handlefrihet. Den viktigste indikatoren på handlingsrommet i kommunal økonomi er netto driftsresultat som angir overskudd som er disponibelt som egenkapital til investeringer og avsetninger. Netto driftsresultat for 2023 er -5,7 mill kr.

Netto driftsresultat



Driftsresultat inkl. avsetning/bruk av fond

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Regnskap	Oppr. bud.	Rev. bud.	Forslag til budsjettjustering	Nytt Progn budsjett	Progn
Sum generelle driftsinntekter							
Rammetilskudd	-87 048	-88 222	-87 609	-89 312	0	-89 312	-89 3
Inntekts- og formuesskatt	-42 607	-41 733	-39 950	-40 530	0	-40 530	-40 5
Eiendomsskatt	-3 436	-3 843	-3 693	-3 693	0	-3 693	-3 6
Andre generelle driftsinntekter	-315	-1 093	-380	-380	0	-380	-3
Sum Sum generelle driftsinntekter	-133 406	-134 891	-	-133 915	0	-133 915	-133 9
							131 632
Netto finansutgifter							
Renteinntekter	-856	-1 725	-712	-1 547	0	-1 547	-1 5
Utbytter	-20	-57	-38	-53	0	-53	-
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0	0	0	
Renteutgifter	2 923	5 678	5 702	5 754	0	5 754	5 7
Avdrag på lån	8 137	8 816	7 860	8 816	0	8 816	8 8
Sum Netto finansutgifter	10 184	12 713	12 812	12 970	0	12 970	12 9
Sum sentrale inntekter og finansposter	-123 221	-122 178	-	-120 945	0	-120 945	-120 9
							118 820
Tjenesteområdene - drift	117 068	126 768	117 416	121 337	0	121 337	121 3

Årsmelding-2023

	Regnskap i fjor	Regnskap	Oppr. bud.	Rev. bud.	Forslag til budsjettjustering	Nytt Prognose budsjett	Prognose
Netto driftsresultat	-6 153	4 590	-1 404	392	0	392	3%
Sum driftsinntekter	-199 002	-209 331	186 142	-204 902	0	-204 902	-204 902
Driftsresultat i prosent av driftsinntekter	3,1 %	-2,2 %	0,8 %	-0,2 %	0,0 %	-0,2 %	-0,2 %

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Regnskap	Oppr. bud.	Rev. bud.	Forslag til budsjettjustering	Nytt Prognose budsjett	Prognose
Avsetninger til bundne driftsfond	56	108	0	0	0	0	
Avsetninger til disposisjonsfond	2 424	0	2 110	0	0	0	
Bruk av bundne driftsfond	0	0	0	0	0	0	
Bruk av disposisjonsfond	0	-3 436	0	-300	0	-300	-300
Dekning av tidligere års merforbruk i driftsregnskapet	0	0	0	0	0	0	
Overføring til investering	456	0	477	477	0	477	477
Netto avsetninger - sentrale poster	2 936	-3 329	2 587	177	0	177	177
Avsetninger til bundne driftsfond	5 541	2 895	704	2 876	0	2 876	2 876
Bruk av bundne driftsfond	-2 324	-4 157	-1 874	-3 432	0	-3 432	-3 432
Bruk av disposisjonsfond	0	0	-13	-13	0	-13	-13
Netto avsetninger i tjenesteområdene	3 217	-1 262	-1 183	-569	0	-569	-569
Sum sentrale inntekter og finansposter	6 153	-4 590	1 404	-392	0	-392	-392

Investeringer

Oversikt investeringsprosjekter

Nedenfor er det en oversikt over investeringsprosjekter det har vært jobbet med i 2023, herunder regnskap. Noen av prosjektene går over flere år, budsjett og regnskap splittes da pr. år.

Det har særlig vært 2 store prosjekter som har krevd mye ressurser; renovering av svømmehallen og utbygging og renovering av Follidal bo- og servicesenter.

Prosjekt	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Kommentarer	
0904	STARTLÅN	58 523	150 000	Husbanken, midler for videre utlån
0905	EKSTRAORD. NEDEBET. STARTLÅN	0	0	
1514	EGENKAP. INNSKUDD KLP	510 766	954 000	Overføring fra driftsbudsjettet

Årsmelding-2023

1523	KONSEK TRØNDELAG IKS	25 000	0	Kjøp av eierandeler, ksak 56/22
2101	LÆREMIDLER SKOLE	294 442	400 000	Redusert omfang
2102	BALLBINGE	0	260 000	Ikke gjennomført
2330	DAGSTURHYTTE	0	150 000	Ikke gjennomført
2500	ENØK-TILTAK	402 666	1 300 000	Investeringer videreføres i 2024
5350	SVØMMEHALL/IDRETTSHALL	20 009 741	0	Ferdigstilt 2023, budsjettert tidligere. Sluttrapport legges fram som egen sak for kommunestyret
5401	SALG EIENDOM	-49 406	0	Salg av tomter, med fratrekk av utgifter
5416	OMBYGGING FBSS -21	50 775 350	-7 725 000	Flerårig prosjekt. Ferdigstilling høsten 2024, blir lagt fram som egen sak for kommunestyret
5417	VELFERDSTEKNOLOGI	1 955 977	7 500 000	Ferdigstilling høsten 2024, går parallellt med prosjekt 5416
5418	BYGGELEDELSE	1 023 801	937 000	Inngår i prosjekt 5416

Årsmelding-2023

5419	KONSULENT/ARKITEKT BISTAND OPPFØLGING			
5421	BYGGELÅNSRENTER	3 328 424	8 000 000	Inngår i prosjekt 5416
5422	FLYTTEKOSTNADER - INVESTERING	595 792	125 000	Inngår i prosjekt 5416
5423	UTSTYR KJØKKEN FBSS	91 694	1 500 000	Inngår i prosjekt 5416
5424	INVENTAR FBSS	197 302	1 250 000	Inngår i prosjekt 5416
5425	PRISREGULERING	8 828 312	4 000 000	Inngår i prosjekt 5416
5426	UTSMYKKING FBSS	56 749	0	Går parallellt med prosjekt 5416, finansiering med bl.a. gavemidler
5427	ADMIN RESSURS	0	200 000	Lønnsmidler som overføres fra drift til investering; administrativ tidsbruk på investeringsprosjekter
5521	PENSJONISTBOLIGER RENOVERING	106 413	375 000	Investeringer videreføres i 2024
5217	OVERTAGELSE PRIVATE VANNVERK	498 636	500 000	Flerårig prosjekt. Kommer egen sak om anleggsbidrag / tilknytningsavgift
5222	LEDNINGSNETT/BRØNNER VANN -19	726 744	550 000	Følger egen investeringsplan. Noe av

Årsmelding-2023

investeringene her tilhører prosjekt 6323.

5228	DRIFTSOVERVÅKNINGSANLEGG	0	350 000	Utsettes til 2024
5229	VANN ALDERSBOLIG	0	450 000	Ferdigstilling høsten 2024, går parallellt med prosjekt 5416. Nødvendige arbeider på ledingsnett og kummer i forbindelse med nytt vann/avløp til FBSS
5317	SANERING KUMMER KLOAKK -21	1 084 146	550 000	Følger egen investeringsplan. Omfatter også overvann. Noe av investeringene her tilhører prosjekt 6323.
5322	DRIFTSOVERVÅKNINGSANLEGG	0	350 000	Utsettes til 2024
5323	AVLØP OG OVERVANN ALDERSBOLIGER	0	450 000	Ferdigstilling høsten 2024, går parallellt med prosjekt 5416. Nødvendige arbeider på ledingsnett og kummer i forbindelse med nytt vann/avløp til FBSS
5536	BRU HOVDEGRENDA	42 857	0	Budsjett er avsatt tidligere. Prosjektering er igangsatt. Investering videreføres i 2024, kommer som egen sak etter anbudsutlysning

Status investering og finansiering (2A)

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose	Avvik prognose i kr	Avvik prognose i %	Forslag til bud.endring år 1	Forslag til bud.endring år 2
Investeringer i varige		104 149	124 284	58 850	56 368	103 897	20 387	16,4 %	0	0

Årsmelding-2023

	Note Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose 2022	Avvik i kr	Avvik i %	Forslag til bud.endring år 1	Forslag til bud.endring år 2
driftsmidler									
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0	0	0	0		0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	536	477	477	2 056	477	0	0,0 %	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0	0	0		0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0	0	0		0	0
Sum investeringsutgifter	104 685	124 761	59 327	58 423	104 374	20 387	16,3 %	0	0
Kompensasjon for merverdiavgift	-19 666	-23 561	-	-9 579	-19 734	-3 827	-16,2 %	0	0
Tilskudd fra andre	-4 597	-4 500	-	-155	-4 500	0	0,0 %	0	0
Salg av varige driftsmidler	-67	0	0	-381	0	0		0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	-14	0	0	0	0	0		0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0	0	0		0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0	0	0		0	0
Bruk av lån	-79 834	-96 090	-	-51 391	-79 529	-16 561	-17,2 %	0	0
Sum investeringsinntekter	-104 178	-	-	-61 507	-103 764	-20 387	-16,4 %	0	0
Videreutlån	0	0	0	1 168	0	0		0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0	0	0		0	0
Avdrag på lån til videreutlån	308	150	150	240	150	0	0,0 %	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	-189	-150	-150	-195	-150	0	0,0 %	0	0
Netto utgifter videreutlån	119	0	0	1 213	0	0		0	0
Overføring fra drift	0	-477	-477	-456	-477	0	0,0 %	0	0
Avsetninger til bundne investeringsfond	1	0	0	67	0	0		0	0
Bruk av bundne investeringsfond	-139	-133	0	-72	-133	0	0,3 %	0	0
Avsetninger til ubundet investeringsfond	34	0	0	0	0	0		0	0
Bruk av ubundet investeringsfond	-11	0	0	0	0	0		0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	2 332	0	0		0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-115	-610	-477	1 871	-610	0	0,1 %	0	0
Fremført til inndekning i senere år (udekket)	511	0	0	0	0	0		0	0

Årsmelding-2023

Strykning overføring fra drift 0,5 mill kr,- (Egenkapitalinnskudd KLP). Dette medfører at investeringsregnskapet gjøres opp med uinndekket på kr 0,5 mill kr.. Dette må dekkes inn i 2024.

Status investeringer (2B)

1. Investeringer i varige driftsmidler

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose	Avvik prognose i kr	Avvik prognose i %	Forslag til budsjetjustering (gammel)	Forslag bud.en å
Andre investeringer										
Møbler skole		0	0	0	230	0	0		0	
Læremidler skole		186	250	250	0	186	64	25,7 %	-64	
Møbler barnehage		27	27	0	75	27	0	-1,2 %	0	
ENØK-tiltak		503	1 000	1 625	0	1 000	0	0,0 %	0	
Tak helsetun - solcellepanel		0	0	0	571	0	0		0	
Ombygging Helsetun - NAV		99	0	0	0	0	0		0	
Svømmehall		25 001	24 950	0	3 263	25 001	-51	-0,2 %	51	
Hovedprosjekt utbygging FBSS		75 845	96 219	55 875	44 907	75 845	20 374	21,2 %	-20 374	
Pensjonistbolig renovering		77	0	0	0	0	0		0	
Bru Hovdegrenda		54	38	0	0	38	0	0,0 %	0	
Prosjekt mangler		47	0	0	505	0	0		0	
Sum Andre investeringer		101 839	122 484	57 750	49 551	102 097	20 387	16,6 %	-20 387	
Selvkost										
Overtagelse privat vannverk		499	500	0	5 328	500	0	0,0 %	0	
Vann - sanering kummer osv		727	550	550	885	550	0	0,0 %	0	
Kloakk - sanering kummer osv		1 084	750	550	603	750	0	0,0 %	0	
Sum Selvkost		2 310	1 800	1 100	6 816	1 800	0	0,0 %	0	
Investeringer i varige driftsmidler		104 149	124 284	58 850	56 368	103 897	20 387	16,4 %	-20 387	

2. Tilskudd til andres investeringer

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose	Avvik prognose i kr	Avvik prognose i %	Forslag til budsjetjustering (gammel)	Forslag bud.en å
Investeringer i varige		0	0	0	0	0	0	0,0 %	0	

Årsmelding-2023

	Note	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose	Avvik prognose i kr	Avvik prognose i %	Forslag til budsettjustering (gammel)	Forslag bud.end år
--	------	------------------	-------------------	-----------------------	------------------	-------------	---------------------------	--------------------------	---	--------------------------

driftsmidler

3. Investeringer i aksjer og andeler i selskaper

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose	Avvik prognose i kr	Avvik prognose i %	Forslag til budsettjustering (gammel)	Forslag bud.end år
Egenkapitalinnskudd KLP		511	477	477	456	477	0	0,0 %	0	
Folldal Næringspark AS		0	0	0	1 600	0	0	0,0 %	0	
Konsek Trøndelag IKS		25	0	0	0	0	0	0,0 %	0	
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper		536	477	477	2 056	477	0	0,0 %	0	

4. Utlån av egne midler

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2023	Rev. bud. 2023	Oppr. bud. 2023	Regnskap 2022	Årsprognose	Avvik prognose i kr	Avvik prognose i %	Forslag til budsettjustering (gammel)	Forslag bud.end år
Utlån av egne midler		0	0	0	0	0	0	0,0 %	0	
Sum del 1- 4		104 685	124 761	59 327	58 423	104 374	20 387	16,4 %	-20 387	

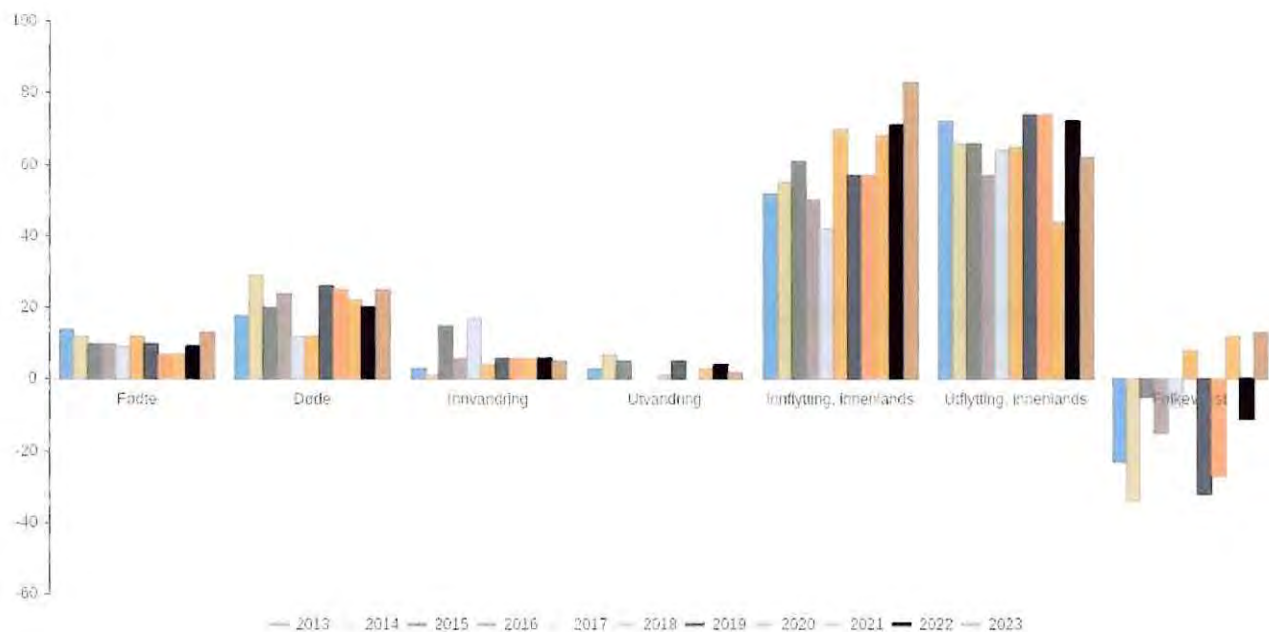
Samfunns- og befolkningsutvikling

Befolkningsutvikling 4. Kvartal 2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Folketall ved inngangen av kvartalet	1 654	1 631	1 597	1 593	1 587	1 569	1 577	1 545	1 518	1 530	1 519
Fødte	14	12	10	10	9	12	10	7	7	9	13
Døde	18	29	20	24	12	12	26	25	22	20	25
Fødselsoverskudd	-4	-17	-10	-14	-3	0	-16	-18	-15	-11	-12
Innvandring	3	1	15	6	17	4	6	6	6	6	5
Utvandring	3	7	5	0	0	1	5	0	3	4	2
Innflytting, innenlands	52	55	61	50	42	70	57	57	68	71	83
Utflytting, innenlands	72	66	66	57	64	65	74	74	44	72	62
Netto innvandring og flytting	-20	-17	5	-1	-5	8	-16	-11	27	1	24
Folkevekst	-23	-34	-5	-15	-8	8	-32	-27	12	-11	13
Folketallet ved utgangen av kvartalet	1 631	1 597	1 592	1 577	1 569	1 577	1 545	1 518	1 530	1 519	1 532

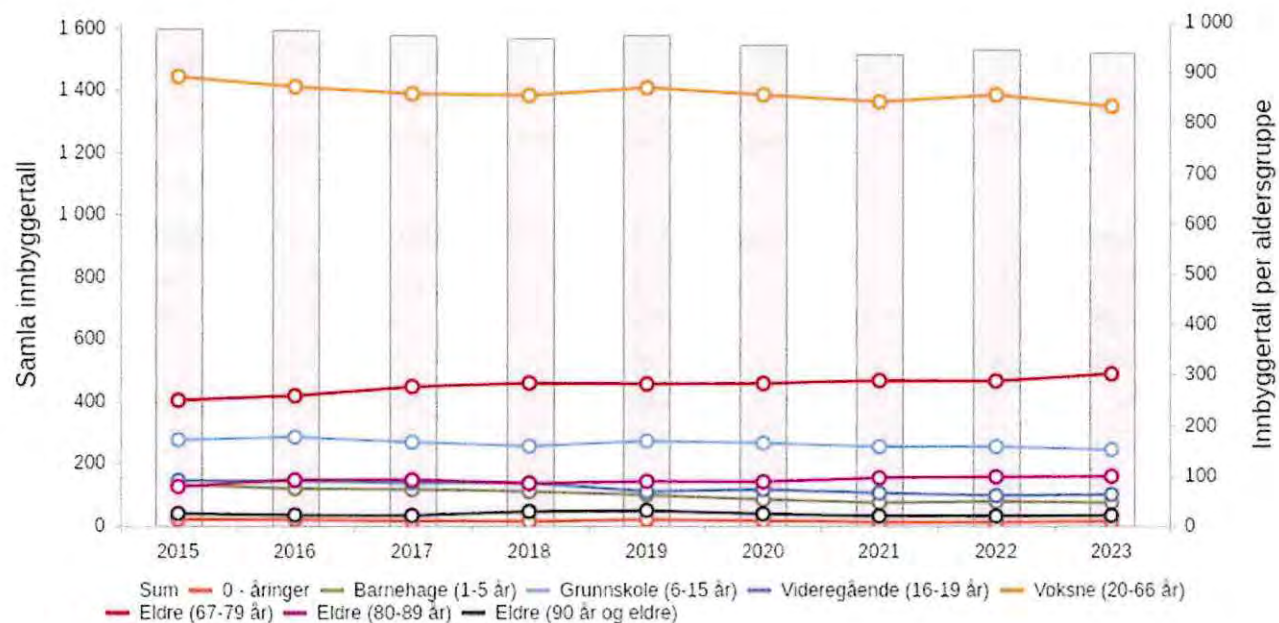
Årsmelding-2023

År



Befolkningsutvikling

Folkemengde - historikk



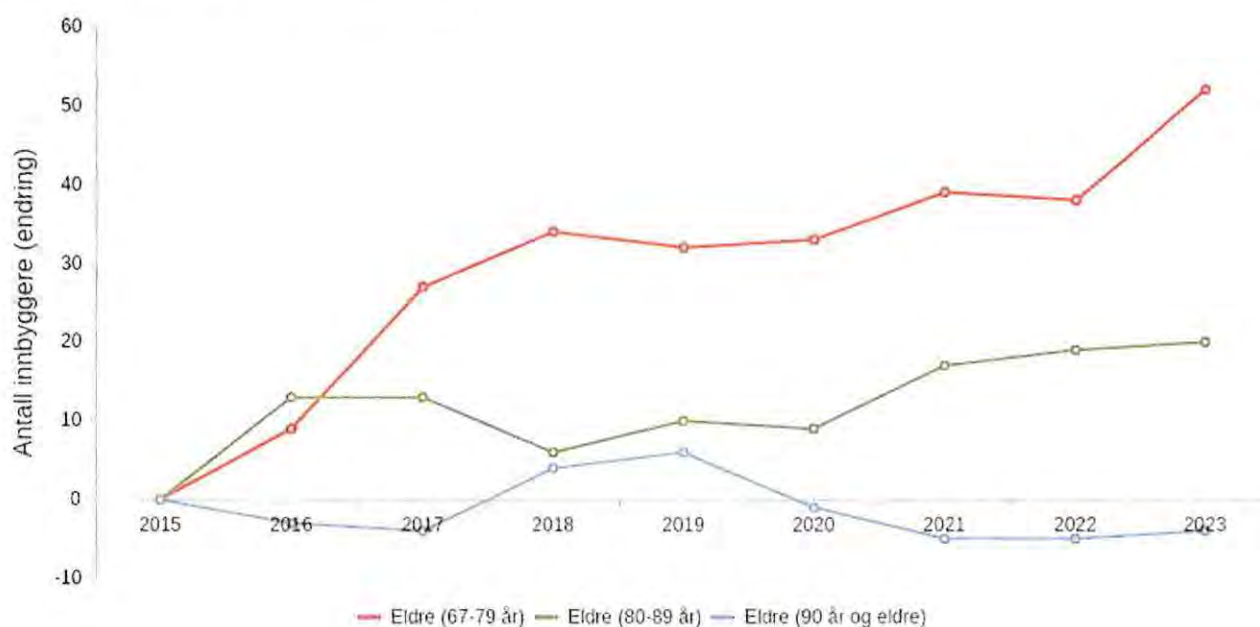
Aldersgrupper

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0 - åring	13	12	10	9	12	10	7	7	9
Barnehage (1-5 år)	81	74	72	68	61	52	46	48	46
Grunnskole (6-15 år)	171	176	166	158	168	164	157	157	151
Videregående (16-19 år)	90	89	85	85	68	72	65	60	62

Årsmelding-2023

Aldersgrupper	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Voksne (20-66 år)	891	871	857	854	869	855	841	855	832
Eldre (67-79 år)	249	258	276	283	281	282	288	287	301
Eldre (80-89 år)	78	91	91	84	88	87	95	97	98
Eldre (90 år og eldre)	24	21	20	28	30	23	19	19	20
SUM	1597	1592	1577	1569	1577	1545	1518	1530	1519

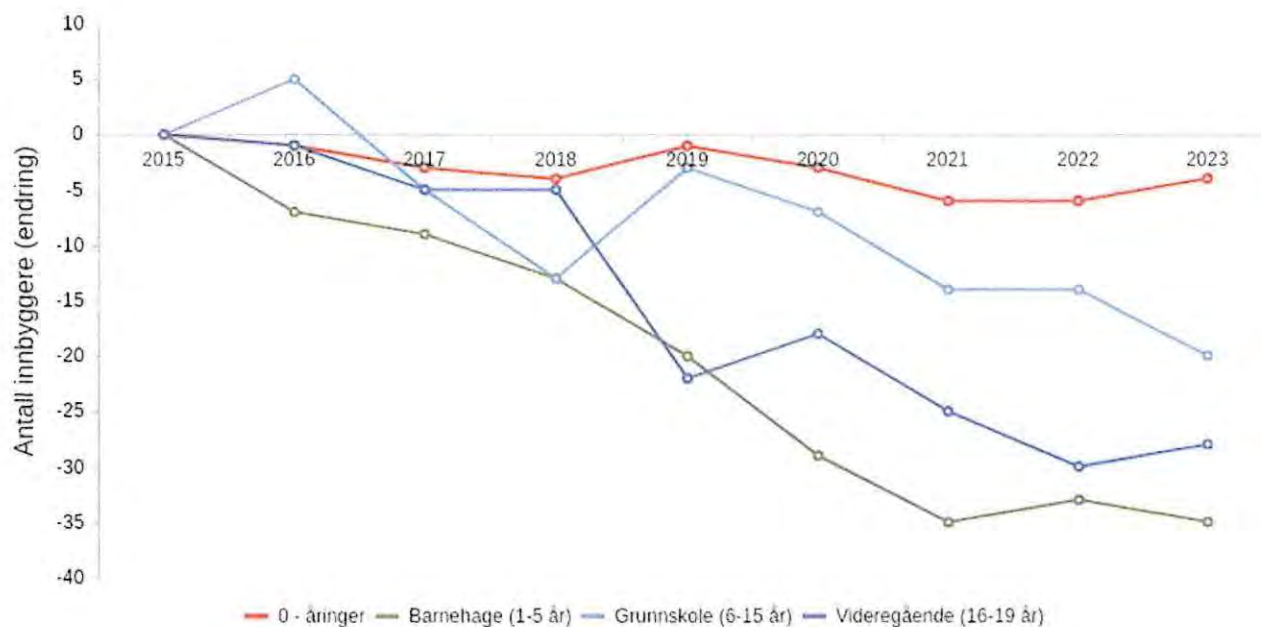
Endring i befolkning - eldre befolkning



Aldersgrupper	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Eldre (67-79 år)	0	9	27	34	32	33	39	38	52
Eldre (80-89 år)	0	13	13	6	10	9	17	19	20
Eldre (90 år og eldre)	0	-3	-4	4	6	-1	-5	-5	-4
SUM	0	19	36	44	48	41	51	52	68

Endring i befolkning - yngre befolkning

Årtsmelding-2023

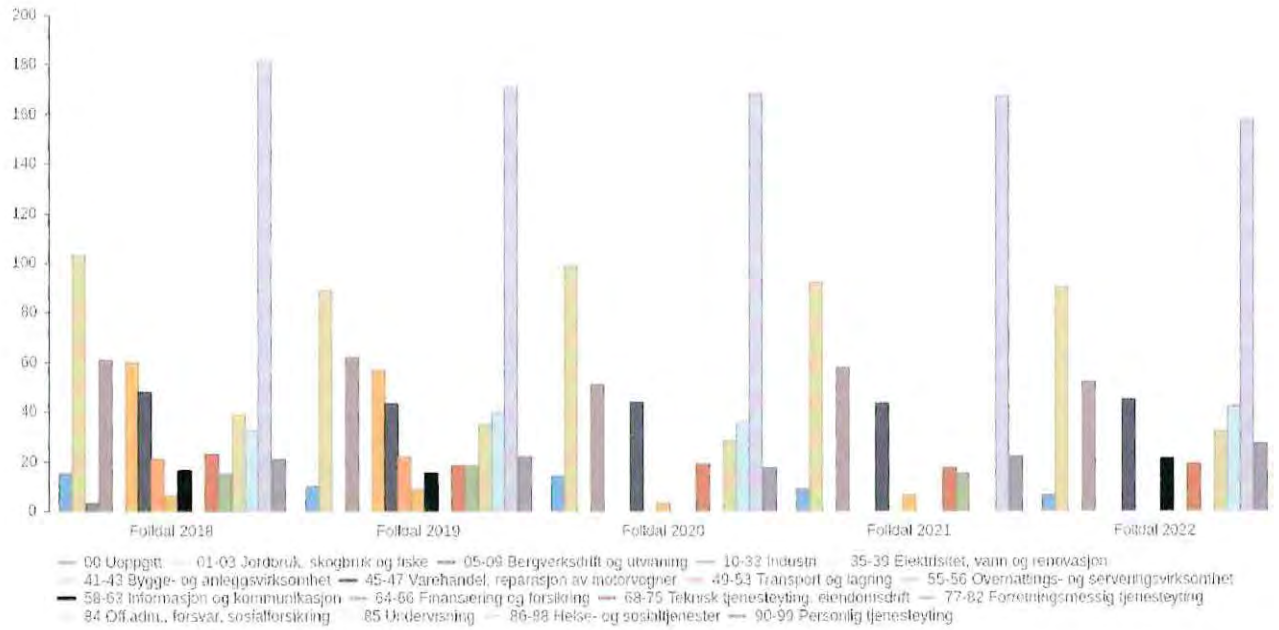


Aldersgrupper	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0 - åringar	0	-1	-3	-4	-1	-3	-6	-6	-4
Barnehage (1-5 år)	0	-7	-9	-13	-20	-29	-35	-33	-35
Grunnskole (6-15 år)	0	5	-5	-13	-3	-7	-14	-14	-20
Videregående (16-19 år)	0	-1	-5	-5	-22	-18	-25	-30	-28
SUM	0	-4	-22	-35	-46	-57	-80	-83	-87

Sysselsettingsstatistikk 2022

Sysselsatte fordelt på næring

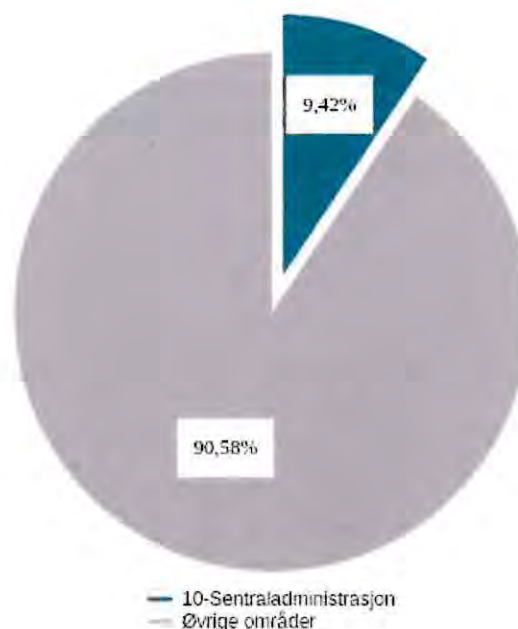
Årsmelding-2023



Kommunens enheter

Sentraladministrasjon

Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



Tjenesteområdebeskrivelse

Ordfører er leder av den politiske virksomheten. Kostnader knyttet til møter i politiske utvalg og medlemskap i USS, LVK, KS m.m. ligger under ordførers område. Det har vært 5 viselser i 2023, mot 2 året før.

Under kommunedirektørens ansvarsområder i budsjettet ligger også revisjon, kontrollutvalget, rekruttering, fagforening og bevilgning til kirke og trossamfunn.

Sentraladministrasjonen består av kommunedirektør, personalkonsulent, økonomikontor og næringsutvikler. I 2023 har sentraladministrasjonen prioritert og brukt en stor del av sin ressurs til å bistå enhet Helse, rehabilitering og omsorg (HRO) i forbindelse med å opprette midlertidig drift, samt planlegge ny drift i Follidal bo- og servicesenter når nytt bygg skal stå ferdig høst 2024.

Det utarbeides egen rapport om næringsutvikling og landbruk. Oppfølging av politiske vedtak rapporteres også for seg. Årsberetningen har vedlegg fra vertskommunesamarbeidene i henhold til interkontroll for disse. Det er ønskelig at kommunestyrene bruker disse årsmeldingene til å gi tilbakemeldinger om ønsket utvikling av samarbeidene.

Erfaringer og forslag til forbedringer

For å møte fremtidens utfordringsbilde knyttet til befolkningsutvikling, rekrutteringsutfordringer i hele arbeidslivet og den økonomiske situasjonen ser vi at vi må arbeide godt med følgende områder fremover:

- Fokus på økonomistyring. Intensivere arbeid med regnskapsoppfølging, årsbudsjett og økonomiplan.
- Videreutvikle og heve kvalitet på internkontrollarbeidet
- Digitalisering og gevinstrealisering
- Finne nye og bedre måter å organisere arbeidet på
- Kloke prioriteringer
- Kontinuerlig arbeid for å sikre og videreutvikle et godt arbeidsmiljø for alle.
- Innarbeide systematisk partssamarbeid i hele organisasjonen
- Rekruttering og bemanningsledelse

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
100-Stab	11 419	11 457	-38	11 419	-38	11 419	0
110-Barnevern	2 109	2 260	-151	2 109	-151	2 109	0
120-NAV	1 884	2 294	-410	1 884	-410	1 884	0
130-Næring	0	0	0	0	0	0	0
Sum	15 412	16 010	-599	15 412	-599	15 412	0

Kommentar til status økonomi

Revidert budsjett var på kr 15 412 000,- mens regnskapet viser kr 16 010 000,-. Avviket er på kr 599 000,- og skyldes i hovedsak økte kostnader for de interkommunale tjenestene NAV og barnevern.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	6 690	7 886	7 619	-266	-3,5 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	1 666	2 125	2 066	-59	-2,8 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	6 512	4 545	4 236	-309	-7,3 %
Overføringsutgifter	4 582	4 402	4 181	-221	-5,3 %
Finansutgifter	5 197	1 125	1 063	-62	-5,8 %
Sum Driftsutgifter	24 647	20 082	19 166	-917	-4,8 %
Salgsinntekter	-8	-115	-120	-5	4,2 %
Refusjoner	-5 401	-662	-650	12	-1,9 %
Overføringsinntekter	-1 186	-1 317	-1 267	50	-3,9 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-1 070	-1 978	-1 717	261	-15,2 %
Sum Driftsinntekter	-7 665	-4 072	-3 754	318	-8,5 %
Netto resultat	16 983	16 010	15 412	-599	-3,9 %

Årsmelding-2023

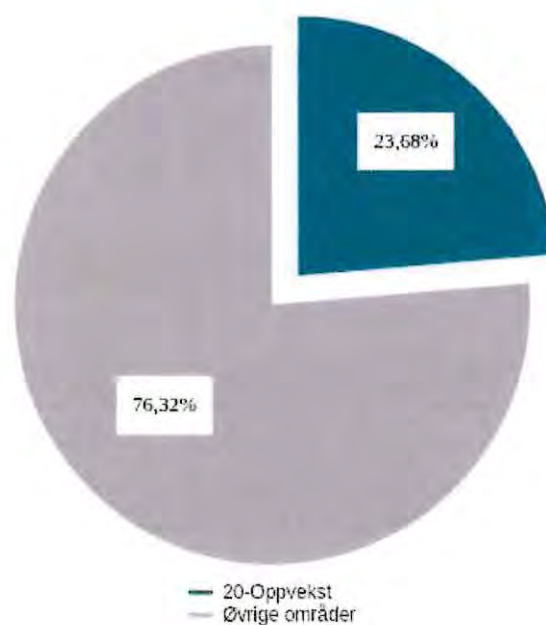
Økonomistatus per konto

Beløp i 1000

	Rev.bud. hiå.	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Oppr. bud.	Rev.bud. hiå.	Avvik i kr (prognose vs. budsjett)
Lønn	7 619	7 886	-266	7 944	7 619	0
Refusjon lønn	-15	-15	0	0	-15	0
Sum Lønn	7 604	7 871	-267	7 944	7 604	0
Drift	2 066	2 125	-59	1 363	2 066	0
Kjøp av produksjon	4 236	4 545	-309	4 216	4 236	0
Overføringer	4 181	4 402	-221	4 065	4 181	0
Finansutgifter	1 063	1 125	-62	407	1 063	0
Sum Utgifter	11 546	12 196	-650	10 051	11 546	0
Brukerbetaling	-120	-115	-5	-50	-120	0
Refusjoner	-635	-647	12	-269	-635	0
Overføringer	-1 267	-1 317	50	-1 239	-1 267	0
Finansinntekter	-1 717	-1 978	261	-1 114	-1 717	0
Sum Inntekter	-3 739	-4 057	318	-2 672	-3 739	0
Netto resultat	15 412	16 010	-599	15 323	15 412	0

Oppvekst

Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



Tjenesteområdebeskrivelse

Oppvekstenheten ledes av enhetsleder og består av barnehage, skole, kulturskole og flyktingtjeneste.

Under oppvekstenhetens ansvarsområde ligger det også utgifter til interkommunal PP-tjeneste.

Regnskap 2023 viser et merforbruk på kr. 794 134,- for hele enheten sett i forhold til revidert budsjett 2023.

Årtsmelding-2023

Merforbruket er innen skole og barnehage og kommenteres under det enkelte ansvarsområde.

Årsverk oppvekst

	Vår 2021	Høst 2021	Vår 2022	Høst 2022	Vår 2023	Høst 2023
Oppvekstkontor	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Barnehage	13,51	12,71	12,71	11,81	11,81	11,41
Skole – lærere	20,7	20,7	20,7	20,0	20,0	19,0
Særskilt språkopplæring	0	0	0	1,2	1,4	1,4
Skole – ass/fagarb	3,43	3,76	3,76	4,1	4,1	4,1
SFO	1,58	1,23	1,23	0,9	0,9	0,9
Kulturskole	2,84	3,11	3,11	2,7	2,7	2,7
Flyktningtjeneste	0	0	0,6	0,8	1,0	2,0

Antall årsverk barnehage er redusert med 0,6 høsten 2023 i sammenheng med naturlig avgang. Det er totalt 13 ansatte i barnehage. Bemanningsnormen er oppfylt, men ved sykefravær må det i hovedsak settes inn vikar da lite kan tas på tetthet. Tilgjengelige vikarer ved sykefravær er en stor utfordring.

Antall årsverk i skole er redusert med 1,0 høsten 2023 og det er totalt 33 ansatte ved skolen. Særskilt språkopplæring er budsjettert og vises under regnskap for integrering.

Flyktningtjenesten har økt med 1,0 årsverk høsten 2023, slik at det nå er 2 faste ansatte innen tjenesteområdet.

Barnetall barnehage

		2020	2021	2022	2023
Vår	3-5 år	30	26	27	30
	1-3 år	20	18	18	15
Barnetallet totalt		50	44	45	45
Høst	3-5 år	25	26	29	26
	1-3 år	14	14	11	14
Barnetallet totalt		39	40	40	40

Antall barn i Folldal barnehage har gått ned over en lengre periode, men har de 3 siste årene vært forholdsvis stabilt. Dette gjenspeiles i oversikten over antall årsverk. Fødselstallet for 2023 er 14 barn, som er en økning med 5 barn fra året før. Prognosene fra SSB tilsier et snitt på 10 fødsler per år fremover.

Elevtall

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Elevtall	174	165	168	163	157	160	153	159

Elevtallet har vært ganske stabilt i de siste 4 årene, men er over tid synkende, og denne trenden vil ifølge prognosene fortsette i årene fremover. De siste prognosene viser at elevtallet i 2030 vil være under 100 elever ved skolen. (Tallene er hentet fra telledato GSI 01.10.23). Bosetting av flyktninger er en faktor som har påvirket elevtallet positivt for skoleåret 2023-2024. Hvordan fremtidig bosetting av flyktninger vil påvirke elevtallet er uvisst.

Kompetanseheving

Folldal kommune samarbeider om kompetanseheving interkommunalt med de andre kommunene i Nord-Østerdal. Det søkes regionalt til Samarbeidsforum i Innlandet for midler i de kommende år for barnehage og skole. De økonomiske forpliktelsene i form av egenandel er kr. 150 000,- årlig.

3 lærere har tatt videreutdanning innenfor Kompetanse for kvalitet våren 2023, og 3 lærere har startet på videreutdanning høsten 2023. Implementering av nye læreplaner har fortsatt høyt fokus.

Kulturskolen

Folldal kulturskole har stabilt elevtall tross nedgangen i elevtallet i grunnskolen.

Kulturskolen scorer høyt i nasjonale rangeringer av kulturskoletilbud, og senest høsten 2020 ble kulturskolen kåret til landets beste av Telemarksforskning.

Denne kåringen baserer seg på antall elever i kulturskolen i forhold til elevtallet i grunnskolen, bredden i kulturskoletilbudet og undervisningstid til elevene.

105 elever får ukentlig undervisning av kulturskolens 8 lærere, mange av disse benytter både 2 og 3 av kulturskolens tilbud, og det er totalt 149 elevplasser inneværende skoleår.

Flyktningetjenesten

Flyktningetjenesten ble opprettet under oppvekstenheten vinteren 2022. Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, samt oppfølging av introduksjonsprogrammet.

Det er en interkommunal avtale med Tynset kommune om norsk- og samfunnskunnskapsopplæring for voksne innvandrere.

Kommunen bosatte 26 flyktninger i 2023, tilsvarende antall som i 2022. Introduksjonsprogrammet hadde 28 deltakere totalt i 2023. 13 av deltakerne avsluttet introduksjonsprogram i løpet av 2023 da de har fullført programmets varighet. Ved årsskiftet er tilnærmet 100% av de som har fullført introduksjonsprogrammet i arbeid eller videre utdanning.

Erfaringer og forslag til forbedringer

- For å sikre at det ikke skjer økonomiske avvik i et stramt budsjett for 2024, er det nødvendig med god budsjettdisiplin og jevnlig oppfølging i hele enheten.
- Tilgang til vikarer er utfordrende innen barnehage og skole og reduksjon av sykefravær er fokusområde
- Elevtallet er synkende for de kommende år. Dette krever fokus på organisering og ressursutnyttelse innen skole, for fortsatt å kunne yte gode tjenester.

Årsmelding-2023

- Tidlig innsats er en nøkkel i arbeidet med å fange opp og følge opp de som trenger særskilt hjelp og støtte. Dette gjelder både innen barnehage og skole og krever ressurser.
- Kompetanse for kvalitet: Fortsette satsingen på videreutdanning for å oppfylle kompetansekravene for lærere i fagene innen 2025.
- Oppvekstreformen er under implementering og krever et tettere faglig samarbeid, både innad i enheten, på tvers av enhetene i kommunen og i samarbeid med interkommunale tjenester.
- Det er viktig å lykkes med integreringsarbeidet slik at de bosatte blir kvalifisert for arbeidsmarkedet.

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
200-Skole	21 407	22 986	-1 580	21 407	-1 580	21 407	0
210-Barnehage	6 925	7 494	-569	6 925	-569	6 925	0
220-Kulturskole	1 381	1 392	-11	1 381	-11	1 381	0
230-Integrering	-2 623	-3 989	1 366	-2 623	1 366	-2 623	0
Sum	27 090	27 884	-794	27 090	-794	27 090	0

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	31 830	40 697	38 768	-1 929	-5,0 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	3 709	4 839	4 359	-480	-11,0 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	1 446	3 106	2 980	-127	-4,3 %
Overføringsutgifter	1 401	1 797	1 275	-522	-40,9 %
Finansutgifter	73	61	61	0	0,7 %
Sum Driftsutgifter	38 459	50 500	47 442	-3 058	-6,4 %
Salgsinntekter	-2 026	-2 040	-2 008	32	-1,6 %
Refusjoner	-6 006	-8 221	-8 361	-140	1,7 %
Overføringsinntekter	-4 970	-12 268	-9 884	2 384	-24,1 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-450	-87	-99	-12	12,5 %
Sum Driftsinntekter	-13 452	-22 616	-20 352	2 264	-11,1 %
Netto resultat	25 006	27 884	27 090	-794	-2,9 %

Skole

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	21 407	22 986	-1 580	21 407	-1 580	21 407	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

Merforbruket på kr. 1 200 000,- skyldes bruk av vikarer og ekstra bruk av lærertimer til individuelle tiltak elever, samt en betydelig økning i pensjonskostnader. Det er kr 600 000,- mer i pensjonskostnader enn budsjettet. Hovedårsaken til økningen i årets premieoppgjør fra Statens pensjonskasse er at den samlede lønnsøkningen for premiefellesskapet er høyere enn de budsjetterte lønnsoppgjørene for 2022 og 2023 som inngikk i årets prognose.

Utgifter:

Merforbruk kr. 435 000,- skyldes følgende:

- økning i abonnementskostnader til digitale læringsressurser og innkjøp av undervisningsmateriell. For 2024 foretas det en gjennomgang og prioritering av hvilke digitale læringsressurser som skal benyttes i tiden fremover.
- Økte kostnader til interkommunal PP-tjeneste

Inntekter:

- Inntektene er i henhold til budsjett. Innføring av 12 timers gratis SFO for 1. klasse høsten 2022 og 2. klasse fra høsten 2023 har medført en økning i antall barn som benytter SFO. Fra høsten 2024 utvides ordningen til også å gjelde 3. klasse, slik at man må påregne mindre inntekter fremover innen SFO

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	20 689	22 355	21 162	-1 194	-5,6 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	2 858	2 813	2 574	-239	-9,3 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	960	1 037	853	-184	-21,6 %
Overføringsutgifter	788	423	410	-13	-3,2 %
Finansutgifter	11	61	61	0	0,7 %
Sum Driftsutgifter	25 305	26 689	25 060	-1 629	-6,5 %
Salgsinntekter	-385	-428	-413	15	-3,6 %
Refusjoner	-4 257	-3 274	-3 240	34	-1,1 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-450	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsinntekter	-5 092	-3 702	-3 653	49	-1,3 %
Netto resultat	20 213	22 986	21 407	-1 580	-7,4 %

Barnehage

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	6 925	7 494	-569	6 925	-569	6 925	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

- Merforbruk på kr. 569 000,- grunnet bruk av sykevikarer og økte pensjonskostnader. Pensjonskostnadene er kr 414 000,- mer enn budsjettet. Reduksjon av sykefravær er fokusområde.

Utgifter:

- I hovedsak i henhold til budsjett. Matvarer har blitt dyrere i 2023, noe som også merkes ved innkjøp til måltider i barnehagen. Det er foretatt en større oppgradering ved innkjøp av oppvaskmaskiner beregnet til storkjøkken etter flytting av avdelinger til paviljongen, da det bl.a. medfører deling av kjøkken for storbarnsavdelingene, samt en økning av antall barn på avdeling Furustua.

Inntekter:

- Inntektene er i henhold til budsjett.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	8 571	10 094	9 525	-569	-6,0 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	327	494	419	-75	-17,8 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	116	165	223	58	25,9 %
Overføringsutgifter	94	107	107	0	0,3 %
Sum Driftsutgifter	9 107	10 860	10 274	-586	-5,7 %
Salgsinntekter	-1 345	-1 282	-1 265	17	-1,4 %
Refusjoner	-833	-2 083	-2 084	-1	0,0 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	0	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsinntekter	-2 178	-3 366	-3 349	17	-0,5 %
Netto resultat	6 929	7 494	6 925	-569	-8,2 %

Årsmelding-2023

Kulturskole

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	1 381	1 392	-11	1 381	-11	1 381	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

- Lønnsutgifter er i henhold til budsjett

Utgifter:

- I henhold til budsjett

Inntekter:

- I henhold til budsjett

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	1 819	2 005	2 001	-4	-0,2 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	124	189	228	39	17,1 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	0	40	40	0	-0,6 %
Overføringsutgifter	7	16	16	0	0,5 %
Finansutgifter	62	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsutgifter	2 011	2 249	2 284	35	1,5 %
Salgsinntekter	-296	-327	-330	-3	0,8 %
Refusjoner	-467	-443	-487	-44	9,0 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	0	-87	-86	1	-0,8 %
Sum Driftsinntekter	-763	-857	-903	-46	5,1 %
Netto resultat	1 248	1 392	1 381	-11	-0,8 %

Integrering

Status økonomi

Beløp i 1000

Årsmelding-2023

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	-2 623	-3 989	1 366	-2 623	1 366	-2 623	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

- Merforbruk på kr. 162 000,- skyldes i hovedsak økte pensjonskostnader

Utgifter:

- Merforbruk på kr. 715 000,-. Årsakene til dette er kostnader til klargjøring av boliger grunnet bosettinger mot slutten av året, samt etableringsstønader og ventestønader i perioden etter bosetting.

Inntekter:

- Inntektene er kr. 2 243 000,- høyere enn budsjettert grunnet utbetaling av integreringstilskudd år 1 for flyktninger bosatt mot slutten av 2023. Totalt har kommunen mottatt kr. 12 268 000,- i integreringstilskudd for 2023.

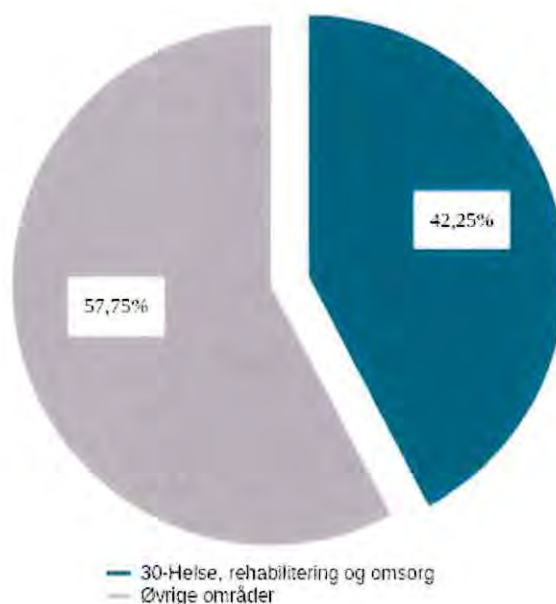
Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	752	6 242	6 080	-162	-2,7 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	401	1 344	1 138	-206	-18,1 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	371	1 864	1 864	0	0,0 %
Overføringsutgifter	512	1 251	742	-509	-68,7 %
Sum Driftsutgifter	2 035	10 702	9 824	-878	-8,9 %
Salgsinntekter	0	-2	0	2	0,0 %
Refusjoner	-449	-2 420	-2 550	-130	5,1 %
Overføringsinntekter	-4 970	-12 268	-9 884	2 384	-24,1 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	0	0	-13	-13	100,0 %
Sum Driftsinntekter	-5 419	-14 691	-12 447	2 244	-18,0 %
Netto resultat	-3 383	-3 989	-2 623	1 366	-52,1 %

Helse, rehabilitering og omsorg

Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



Tjenesteområdebeskrivelse

Helse, rehabilitering og omsorg (HRO) ledes av enhetsleder og består av følgende tjenester/ansvarsområder:

Tjenester	Målgruppe
	Alle innbyggere og personer som oppholder seg i kommunen som har behov for helsehjelp.
Helse	Kommunen selv i et beredskaps- og forebyggende perspektiv, samarbeidende myndigheter (strålevern, mattilsyn med mer).
Hjemmetjenesten	Personer som har behov for praktisk bistand og nødvendig helsehjelp i hjemmet.
Institusjon	Personer som har behov for omfattende medisinsk behandling, pleie og omsorg.
Kjøkken og vaskeri	Kommunale tjenesteområder og innbyggere i kommunen som har behov/ønske om tilkjørt mat og vask og stell av klær.

Årsmelding-2023

Miljø- og oppfølgingstjenesten

Personer med funksjonsnedsettelse som har behov for praktisk bistand, opplæring og nødvendig helsehjelp.

Årsverk pr. 31.12.23

	2021	2022	2023
Helse	10,4	11,03	11,03
Miljø- og oppfølgingstjenesten	14,61	15,23	15,55
Hjemmebasert	18,42	16,7	15,14
Institusjon	25,82	24,51	25,88
Kjøkken	5,92	5,31	5,74
Admin/ledelse	2,8	1,8	3,4
	77,97	74,58	76,74

Gjennom hele 2023 har det vært vakanser i enheten. Det har vært utfordrende å rekruttere både sykepleiere, vernepleiere og fagarbeidere gjennom hele året, og spesielt i forbindelse med ferieavvikling. Enheten har måttet benytte seg av vikarbyrå i tillegg til at egne ansatte har arbeidet ekstra.

Kompetanseheving

HRO har jevnlig kompetanseheving både med interne og eksterne foredragsholdere. Enheten søker årlig Statsforvalteren om kompetansemidler som fordeler seg på ulike kompetansetiltak i henhold til enhetens kompetanseplan. I 2023 går en av våre ansatte grunnutdanning sykepleier med stipend finansiert av tilskuddsmidler.

Det er gjennomført kurs med temaer som avviksmeldinger i Compilo, innføring og bruk av velferdsteknologi, førstehjelpskurs, brannsikkerhet, stomi og livets slutfase.

HRO har i 2023 hatt både elever, studenter og lærlinger. 2 læringer i helsefag har tatt fagbrev i 2023.

Helse

Legetjenesten har 2 årsverk for lege. Kommunelege 1 er leder for den interkommunale legevakten, er kommunens smittevernansvarlige og deltar i krisestab. Kommune lege 2 er tilsynslege ved institusjon. I tillegg har legetjenesten hatt Lis 1 lege hele 2023. Kvalitet og kapasitet på legetjenesten i kommunen er god. Folldal kommune kan for første gang på mange år vise til fastlegepasienter tilnærmet antall innbyggere.

Antall fastlegepasienter:

Årsmelding-2023

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fastlege pasienter	1542	1546	1512	1481	1486	1538

Det er i 2023 registrert 15 nyfødte i Folldal kommune. 5 av mødrene har vært førstegangsfødende. De har fått oppfølging av helsesykepleier. Fra starten av 2022 ble det en økning i henvendelser fra skolen vedrørende elever som trenger individuelle samtaler av ulike årsaker. Tilstedeværelse ved skolen er styrket fra høsten 2023 med oppstart av 50% prosjektstilling for helsesykepleier. Jordmortjeneste kjøper vi som tidligere av Sykehuset Innlandet HF, divisjon Tynset.

Kommunens Fysioterapitjeneste pr. 31.12.23 består av 260 %. Av dette er det 100 % kommunal fysioterapeut. 160 % har driftstilskudd. Pasienter og fagutfordringer drøftes og fordeles i samarbeid slik at helhetlig fysioterapi sikres. Kommunefysioterapeut er rehabiliteringskoordinator og representerer kommunen i Nord-Østerdals rehabiliteringsforum – NØRF.

Rus og psykisk helsetjeneste består av 2 årsverk som dekkes av 3 ansatte. Det er samarbeidsavtale og samarbeid med DPS-Tynset og brukerorganisasjonen Mental helse.

Ergoterapeut har ansvaret for kommunens hjelpemiddelsentral og koordineringen av utlån av hjelpemidler fra NAV.

Hjemmetjenesten

Behovet for helsetjenester i hjemmet øker i takt med befolkningsutviklingen og et økende antall eldre innbyggere i kommunen. I tillegg ser vi at flere yngre brukere med sammensatte behov også har et økende behov for helsetjenester i hjemmet. Flere hjemmeboende er behandlingsskrevende og har behov for tett oppfølging. Dette har forsterket seg i løpet av året grunnet reduksjon av institusjonsplasser i forbindelse med utbygging av Folldal bo- og servicesenter. Med redusert kapasitet av institusjonsplasser blir det økt pleietyngde i hjemmetjenesten.

Det er en økning av innbyggere som søker om omsorgstønad for å ta vare på sine hjemme.

I 2023 startet et arbeid med forbedring av rutiner for tildeling av tjenester, revurderinger og avslutning av tjenester. Samtlige brukere og vedtak gjennomgås. Det er av den grunn ikke sammenlignbart å se bakover i tid på antall vedtakstimer da grunnlaget er noe usikkert.

Pr. 31.12.23:

Vedtakstimer hjemmesykepleie: 80,47

Vedtakstimer praktisk bistand / hjemmehjelp: 84,5

Trygghetsalarmer i private hjem: 56

Omsorgstønad: totalt 4 mottakere i løpet av 2023

Institusjon

I juni ble det etablert en midlertidig driftsmodell for institusjonstjenestene grunnet utbygging av Follidal bo- og servicesenter, heretter FBSS. Det gamle bygget måtte tømmes og institusjonsplasser ble etablert midlertidige lokaler.

Denne driftsmodellen innebærer drift av 13 institusjonsplasser i D-fløyen som består av 6 omsorgsleiligheter i FBSS. Det benyttes også noen omsorgsboliger i samme etasje. I tillegg ble det etablert 4 institusjonsplasser på Grimsbu Turistsenter. I forbindelse med etablering av denne driftsmodellen ble antall institusjonsplasser redusert fra 19 til 17 plasser i juni 2023.

Driftsmodellen med avstander og flere lokasjoner har fått følgende konsekvenser:

- geografisk avstand gir reduserte muligheter for utnyttelse av personalressurser på tvers av avdelinger
- reduksjon av antall institusjonsplasser fordi det er utfordrende med romdeling i D-fløy
- behov for bruk av flere biler til kjøring av utstyr, klær og mat
- uhensiktsmessig driftsmodell har gitt uforutsette kostnader

Vår 2023 har vesentlig tid blitt brukt til å planlegge og organisere midlertidig drift under byggeperioden.

Høst 2023 startet arbeidet med å planlegge drift i nytt bygg med tanke på å sikre god organisering av tjenestene og effektive ressursutnyttelse.

Antall vedtak	2022	2023
Langtidsplass	21	22
Korttidsplass	20	33
Dagavdeling		4

Kjøkken og vaskeri

Kjøkkenet leverer mat til institusjonen, dagavdeling, omsorgsleiligheter og hjemmeboende.

I juni 2023 flyttet kjøkkenet ut av sine lokaler ved FBSS og inn i midlertidige lokaler på Dalen skole på Dalholen. Middager bestilles fra Lilehammer sykehus i ombygningsperioden. Tørrmat, desserter og annen møtemat lages fortsatt på eget kjøkken. Denne driftsendringen har ført til merarbeid i fht pakking, lagring og transport av mat.

Måltall	2021	2022	2023
---------	------	------	------

Solgte middager	11 134	10 226	9 337
-----------------	--------	--------	-------

Vaskeriet vasker alle klær til institusjonen og legekantoret. Fra juni 2023 stengte vaskeriet i forbindelse med utbygging av FBSS. Denne tjenesten kjøpes i byggeperioden av Nortekstil på Otta.

Miljø- og oppfølgingstjenesten (MOT)

Alle leilighetene til MOT er i bruk ved utgangen av 2023. En brukes som avlastningsleilighet.

2023 har forløpt nokså normalt i Miljø- og oppfølgingstjenesten.

Det har vært perioder med høyt sykefravær og lite vikarer å ta av. Vi ser at det er utfordrende å få inn søkere til helgestillinger og tilkalling, men gleder oss over at flere som har vært sommervikarer tidligere søker seg tilbake til avdelingen. Sommeren 2023 hadde vi gleden av å tilby sommerjobb for ungdom til 4 ungdommer fordelt på to puljer. Det gleder oss å se at flere ungdommer søker seg hit for sin aller første smak på arbeidslivet.

Det har vært stor aktivitet og det har gitt tjenestemottakerne en mer normal hverdag igjen. Noen har vært på sommerleir, mens andre har vært noen turer på konserter og festivaler. Dette er populære aktiviteter for våre tjenestemottakere, og det har vært gledelig for personalet å kunne bidra til aktiviteten som tjenestemottakerne er så glade for å være med på.

Vedtaks timer for brukerstyrt personlig assistanse (BPA) i eget hjem har økt vesentlig i 2023. Det har også vært økning i antall vedtakstimer for avlastning, praktisk bistand og opplæring i daglige gjøremål.

Omsorgsleiligheter

Kommunen har 18 omsorgsleiligheter tilknyttet bygningsmassen på FBSS. I tillegg stod 6 nye omsorgsleiligheter i D-fløyen ferdige i juni. Leilighetene i D-fløy, samt 3 av de opprinnelige omsorgsleilighetene blir benyttet til institusjonsplasser inntil hele prosjektet for utbygging av FBSS er ferdig høst 2024. Alle omsorgsleiligheter var i bruk ved utgangen av 2023 og en person var på venteliste.

Erfaringer og forslag til forbedringer

Den store utfordringen for enheten vil være et økende behov for helse- og omsorgstjenester samtidig som det er utfordrende å rekruttere kvalifisert helsepersonell. Utfordringen kan i stor grad forklares med befolkningsutviklingen vi har i vente i årene som kommer. I kommende 10-årsperiode viser prognose for befolkningsutvikling at antall eldre over 80 år vil øke med 57% i Folldal kommune. Samtidig viser samme prognose en reduksjon i antall innbyggere i yrkesaktiv alder. For å møte fremtidens utfordringsbilde arbeider enheten strategisk med:

- implementering og opplæring av velferdsteknologi
- rolleavklaring og oppgavefordeling

Årsmelding-2023

- fleksibel bruk av ressurser og kompetanse
- arbeidstidsordninger med fokus på heltid fremfor deltid
- rekruttering
- kompetanseutvikling
- økonomistyring
- internkontroll

KS konsulent bistår enheten i disse prosessene. Prosjekt "Rustet for fremtiden" er avsluttet og videreføres med 3 oppfølgingssamlinger. Det er gjennomført 3 samlinger høsten 2023 i samarbeid med lederteamet, tillitsvalgte og verneombud i enheten. Det planlegges videre prosess for 2024. I dette arbeidet er bemanningsledelse og hvordan vi best mulig skal bemanne helsetjenesten fremover sentralt i tillegg til effektiv organisering og oppgavefordeling.

Det er avgjørende for effektiv ressursutnyttelse at prosessen med planlegging av innflytting og drift i nytt bygg prioriteres i 2024.

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
300-Helse	11 526	12 003	-477	11 526	-477	11 526	0
310-Helsetjenester i hjemmet	25 180	24 874	307	25 180	307	25 180	0
320-Helsetjenester i institusjon	28 780	30 956	-2 177	28 780	-2 177	28 780	0
Sum	65 486	67 833	-2 347	65 486	-2 347	65 486	0

Kommentar til status økonomi

Revidert budsjett var på kr 65 486 000,- mens regnskapet viser kr 67 833 000,-. Negativt netto resultat for enheten på kr 2 347 000,- og skyldes i hovedsak:

Økte lønnskostnader gjennom året skyldes i hovedsak lønnsoppgjør, pensjonskostnader, overtid og ekstrainnleie i forbindelse med flytting og organisering av midlertidig drift i nye lokaler.

Bruk av vikarbyrå gjennom året skyldes i hovedsak rekrutteringsutfordringer til vakante stillinger. Benyttes også i ferieperioder og til noe innleie ved fravær grunnet permisjoner og sykefravær.

Stor økning i vedtakstimer organisert som brukerstyret personlig assistanse (BPA) i eget hjem.

Totalt i 2023 er det brukt:

Overtid kr 2 837 000,-

Sykevikar kr 1 748 000,-

Ekstra innleie kr 1 055 000,-

Vikar fra vikarbyrå kr 4 223 000,-

Årsmelding-2023

Gavemidler:

I 2023 mottok Folldal kommune, Folldal bo- og servicesenter kr 71904,-. Det er brukt 4034,- Saldo på fondet er kr. 205342,- pr 31.12.2023. Gavemidlene blir brukt til utstyr, inventar og sosiale tiltak for både pasienter og ansatte. Det er eget reglement for bruk av gavemidler.

Det er opprettet 2 nye gavemidler fond i 2023:

Gavefond Psykiatri – mottatt kr 66850 som er satt på fond.

Gavefond MOT – mottatt kr 89727 som er avsatt på fond.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	67 519	73 713	71 968	-1 745	-2,4 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	6 939	9 032	7 903	-1 129	-14,3 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	2 429	5 584	5 569	-15	-0,3 %
Overføringsutgifter	967	1 219	1 272	53	4,2 %
Finansutgifter	7	543	544	1	0,1 %
Sum Driftsutgifter	77 860	90 091	87 256	-2 835	-3,2 %
Salgsinntekter	-6 583	-6 240	-6 235	5	-0,1 %
Refusjoner	-14 725	-15 211	-14 729	482	-3,3 %
Overføringsinntekter	0	0	0	0	0,0 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-335	-808	-806	2	-0,3 %
Sum Driftsinntekter	-21 643	-22 258	-21 770	488	-2,2 %
Netto resultat	56 217	67 833	65 486	-2 347	-3,6 %

Helse

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	11 526	12 003	-477	11 526	-477	11 526	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

Merforbruk på kr. 217 000,- skyldes i hovedsak økning i bonusordning til leger, pensjon og arbeidsgiveravgift.

Utgifter:

Merforbruk på kr. 114 000,- skyldes i hovedsak økning i bruk av tolkestjenester, abonnementskostnader digitalisering av helsetjenester og bruk av vikarbyrå i ferieavvikling.

Inntekter:

Refusjoner fra staten og Helfo er noe lavere enn budsjettet.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	11 023	12 897	12 681	-217	-1,7 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	1 705	1 300	1 250	-49	-4,0 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	1 889	2 394	2 334	-60	-2,6 %
Overføringsutgifter	257	276	271	-5	-1,7 %
Finansutgifter	0	386	386	0	0,1 %
Sum Driftsutgifter	14 875	17 253	16 922	-331	-2,0 %
Salgsinntekter	-906	-1 024	-1 000	24	-2,4 %
Refusjoner	-3 822	-3 832	-4 003	-171	4,3 %
Overføringsinntekter	0	0	0	0	0,0 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	0	-393	-393	0	-0,1 %
Sum Driftsinntekter	-4 728	-5 250	-5 396	-146	2,7 %
Netto resultat	10 147	12 003	11 526	-477	-4,1 %

Helsetjenester i hjemmet

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	25 180	24 874	307	25 180	307	25 180	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

Underforbruk på kr. 222 000,- skyldes i hovedsak vakante stillinger.

Utgifter:

Overforbruk på kr. 611 000,- skyldes i hovedsak bruk av vikarbyrå.

Årtsmelding-2023

Inntekter:

Inntekter er samlet kr. 454 000,- lavere enn budsjettet. Dette skyldes i hovedsak lavere refusjon for ressurskrevende tjenester.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	27 342	29 817	30 039	222	0,7 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	1 140	2 043	1 363	-680	-49,9 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	128	1 499	1 568	69	4,4 %
Overføringsutgifter	124	64	64	0	-0,3 %
Finansutgifter	0	90	90	0	0,3 %
Sum Driftsutgifter	28 734	33 513	33 124	-389	-1,2 %
Salgsinntekter	-456	-492	-445	47	-10,5 %
Refusjoner	-7 625	-8 148	-7 499	649	-8,6 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-60	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsinntekter	-8 141	-8 639	-7 944	695	-8,8 %
Netto resultat	20 593	24 874	25 180	307	1,2 %

Helsetjenester i institusjon

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	28 780	30 956	-2 177	28 780	-2 177	28 780	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

Overforbruk på kr. 1 751 000,- skyldes i hovedsak overtid, ekstrainnleie, pensjon og arbeidsgiveravgift

Utgifter:

Overforbruk på kr. 365 000,- skyldes bruk av vikarbyrå.

Inntekter:

I henhold til budsjett.

Regnskap

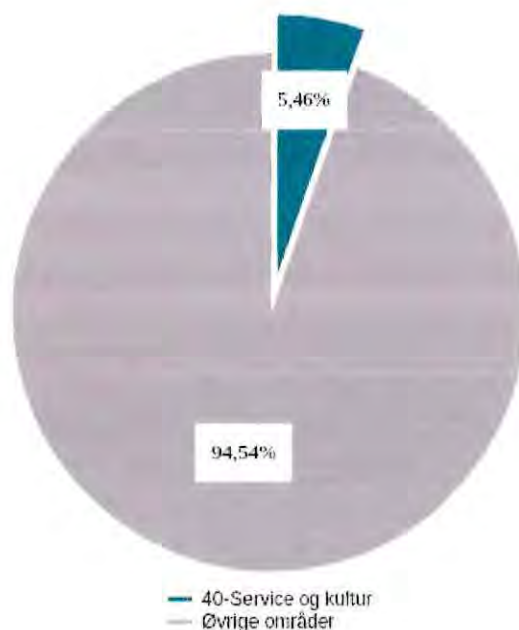
Beløp i 1000

Årsmelding-2023

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	29 154	30 999	29 248	-1 751	-6,0 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	4 094	5 689	5 290	-399	-7,5 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	411	1 691	1 667	-24	-1,4 %
Overføringsutgifter	586	879	937	58	6,2 %
Finansutgifter	7	68	68	0	0,2 %
Sum Driftsutgifter	34 252	39 326	37 210	-2 116	-5,7 %
Salgsinntekter	-5 221	-4 724	-4 790	-66	1,4 %
Refusjoner	-3 278	-3 231	-3 227	4	-0,1 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-275	-415	-413	2	-0,4 %
Sum Driftsinntekter	-8 774	-8 369	-8 430	-61	0,7 %
Netto resultat	25 478	30 956	28 780	-2 177	-7,6 %

Service og kultur

Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



Tjenesteområdebeskrivelse

Enhet Service og kultur består av servicekontor, kulturkontor, bibliotek, fritidsklubb og kino.

Servicekontoret har ansvar for post og arkiv, politisk møteutsending, sentralbord, informasjon via websiden, Facebook og infoskjermer, gjennomføring av valg, utleie av kommunale bygg til arrangementer og idrett, sekretær for elderråd, drift av BUA m.m.

Kultur har ansvaret for drift av bibliotek, fritidsklubb, kino, museale bygg (Bygdetunet, Vassaga, Kvenna i Kvita, Ryeng skole og BP-stasjonen), administrasjon og oppfølging av spillemiddelsøknader, arrangementer tilknyttet den kulturelle spaserstokken, samarbeid med lag & foreninger, drift av KulturVerket, planlegging av 8.mai og 17.mai-arrangement, utsmykking av offentlige bygg (KORO), sekretær for FolldalsJul m.m

Årsmelding-2023

	2023	2022	2021
Antall ansatte	9*		
Antall årsverk	6,8	7,5	7,5

**I tillegg 1 prosjektmedarbeider som er finansiert av eksterne midler*

Servicekontoret

Servicekontoret hadde i mars 2023 bytte av enhetsleder. Eva Tørhaug ble takket av etter 48 år i Folldal kommune!

Nytt saksbehandlerprogram fra Acos ble innført i FARTT-kommunene i mai 2023. Det var en ressurskrevende oppgave for alle saksbehandlere, men selvsagt mest for de som var med i prosjektgruppen for innføring (superbrukere på servicekontor, bygg og plan/oppmåling). Den gamle basen i ESA (tidligere saksbehandlersystem) ble ryddet, og alle saker ferdigstilt. Denne skal så legges inn som en søkbar base i Acos Websak. Noe oppstartsproblemer var det, og det må man regne med. Det er viktig å sette av tid til opplæring i en innføringsfase.

I 2023 var det **kommunestyre- og fylkestingsvalg**, og to ansatte fra servicekontoret ble delegert oppgaver fra valgstyret som valgansvarlige for Folldal kommune. Gjennomføring av valg er en tidkrevende, viktig (og litt nervepirrende) oppgave, men vi kom oss gjennom uten avvik.

BUA (Barn - Unge - Aktivitet) er en gratis ordning for utlån av sport- og fritidsutstyr, med hovedmålgruppe barn og unge. Den driftes av medarbeidere fra servicekontoret. Statistikkene viser at det er et stort behov for å låne utstyr, og det er spesielt på vinterstid at den blir mye brukt. BUA har fått støtte fra Bufdir til drift, og fra Sparebankstiftelsen Hedmark og Gjensidigestiftelsen til innkjøp av utstyr i oppstartsfasen.

Kulturkontoret

Den kulturelle spaserstokken: Åtte konserter for eldre i 2023.

Midlene til Den kulturelle spaserstokken (DKSS) er kanalisert gjennom statens rammetilskudd til fylkeskommunene. Innlandet fylkeskommune fordeler midlene til kommunene.

Kunst i offentlig rom: Det er nedsatt en arbeidsgruppe, som har skrevet kontrakt med kunstnerisk prosjektleder Andreas Bennin. Gjennom en god prosess, der flere kunstnere og ulike uttrykk er vurdert, er utsmykningsoppdraget på Bo- og servicesenteret gitt til billedkunstner Astrid Nondal.

Bygdetunets venner er stiftet. Kulturkonsulent sitter som sekretær. Det er gjort en formidabel oppryddingsjobb ute på bygdetunet. Dette er viktig når man skal ta vare på gamle bygg.

Det ble åpnet **aktivitetsplass i sentrum**. Her er det klatrestativ finansiert av Sparebankstiftelsen og bocciabane samt balansebom finansiert med gavemidler fra arv. Benker og beplantning gjør dette til en koselig utendørs møteplass i sentrum.

Folldalsprisen ble tildelt Reidar Morken.

Idrettsstipend ble tildelt Ingrid Nøkleby Brendryen (toppidrett, skyting).

Kulturstipend hadde ingen søkere.

Spillemiddelsøknader administreres av kulturkonsulenten.

Folldals jul gis ut. I 2023 ble det solgt 421 eksemplarer. Kulturkonsulenten sitter som sekretær ofr gruppa.

Kulturminneplanen ble ferdig i 2022 (skrevet av prosjektmedarbeider Ylva Lindgren) . Den ble trykket opp og lagt ut for salg i 2023.

Forprosjekt for “**Kunnskapssenter for kulturmiljø og bygningsvern**” ble påbegynt i 2022, videreført i 2023 og sluttføres i april 2024 (av samme prosjektmedarbeider).

KunstVerket:

Vi har et mål om å gjøre ulik type kunst mer tilgjengelig, og skape nye møteplasser for folk i bygda. Samtale om kunst/kreativitet, utstillinger og workshop gir oss mulighet til å møtes på nye måter. Vi ser at vi når stadig nye innbyggere i Folldal med prosjekt KUNSTVERKET.

I november ble kulturkonsulenten invitert til å snakke om Kunstverket på Innlandet fylkeskommunes kulturkonferanse på Hamar. Dette fordi vi i Folldal har fått til noe uvanlig. Gjennom et samarbeid med Folldal gruver klarer Folldal å drive en kunstnerleilighet til ca. 60.000 kr i året. Pengene går til husleie, strøm og Internett samt noen konsulenttimer. Folldal kommune bytter i 2023 og 2024 til seg kunstopplevelser mot opphold for kunstnere i Kunstverket - kunstnerleiligheten på verket. Kunstnerne som kommer hit, er høyt utdannet og byr på en stor variasjon i type kunst. Da søknadsfristen gikk ut i desember 2023 viste det seg at leiligheten og tilbudet i Folldal har blitt så bra at vi har måttet si nei til over halvparten av søkerne.

KunstVerket har fått bevilget støtte til drift fra kraftfondet, med kr 56000,-

I 2023 hadde vi følgende selvstyrte kunstneropphold, der interaksjon med befolkningen i Folldal var målet:

- «**Folldal Åpen form paviljong av luft**» *Kunstner: Robert Curgenven, Australia.* Dette er et kunstverk av lyd som har fått fast plass på Plana ved gruva. Alle som har en mobiletelefon, kan oppleve kunstverket helt gratis og når som helst. Man skanner en qr-kode som henger på garasjeveggen på plana, og kan gå inn i kunstverket.
- Utstilling og en hel dag med undervisning i 10 klasse.
Tom Teulon og Trude Bekk med digitale landskap, spillverden og 3D-briller. England/Norge
- Formalisert og igangsatt samarbeidet med Arendal kommune og Bomuldsfabrikken.
Ungdomsprosjekt i 2024
- **Bokbad** m. *Vibeke Riiser-Larsen og Erik Tunstad.*
- «**Hva gjør du her**» en **kunstsamtale** m. *Eli Kjønnsberg*
- **Skriveworkshop** v. *Nina Staffeldt, Danmark/Grønland*
- **Fotoutstillingen «Inngrep»** på gruva v. *Adrian Bugge.* Dette var en stor utstilling som sto på Gruva mye av sommeren. Den tar tak i inngrep og gruveforurensing og er svært aktuell i disse tider. Nå henger utstillingen i Bergen, etter å ha vandret lenge.
- Kunstverket møter med Troll arkitekter – KunstVerket som brikke i Folldals **stedsutvikling.**
- «**Å se utover og innover**» **Workshop** med *Hilddur Bjørnsdottir- Islandsk/Norsk samarbeid*
- **Meta Morph. Geologi- og maleworkshop** v. *Hanne Åmli*
- **Dyrebein og pigmenter.** *Cecilie Hole* Både utstilling på Plana og undervisning en dag på skolen

- **Performance og film.** *Siavash Kheirkhah, Iran*

Bibliotek

Mål for virksomheten i 2023	Måltall fra budsjett	Oppnådde resultat
		Utlån til barn: 8953 Utlån til voksne: 2622
		Totalt: 11575
Antall utlånte bøker på biblioteket	14000	Utlån e-bøker: 903
		Totalt: 12478

Måloppnåelse: Mål på 14000 utlånte enheter er ikke nådd.

Utlånet av bøker og e-bøker på biblioteket er ganske stabilt, med overvekt av barn og unge siden biblioteket er et kombinasjonsbibliotek, og brukes mye i skolesammenheng.

Biblioteket deltok også i 2023 på SommerLes-kampanjen. Her ble det registrert 43 gutter og 48 jenter, som til sammen lånte 871 bøker/medier. Dette inngår i utlansstatistikken.

Biblioteket hadde ulike arrangement i 2023;

- 26 arrangement med totalt 1165 deltakere (brettspillkvelder, forfatterbesøk, leserservice kurs for 3.-7. klasse)
- 15 arrangement for barnehagen, med 162 deltakere

Fritidsklubben

Mål for virksomheten i 2023	Måltall fra budsjett	Oppnådde resultat
Antall brukere av juniorklubb, gjennomsnittstall	25	423 besøkende fordelt på 16 klubbkvelder: 26,4
Antall brukere av ungdomsklubb, gjennomsnittstall	15	123 besøkende fordelt på 16 klubbkvelder: 7,6

Måloppnåelse: Målet om gjennomsnittlig 25 besøkende på juniorklubb ble nådd, men ikke måltallet på 15 brukere på ungdomsklubb

Fritidsklubben på Follvang har tilbud til mellomtrinnet (5.-7. klasse) på tirsdager, og ungdomsklubb (8.klasse - 18 år) på fredager, ca annenhver uke. Klubben har et eget styre, valgt av ungdommen. De har ulike aktiviteter som biljard, airhockey, bordtennis, diskotek, data med internett, Playstation og Wii, og et bandrom/scene med forsterkere og trommesett.

I tillegg arrangeres UKM, rockekonsert i påsken, jule- og sommeravslutning med ekstra aktiviteter.

Besøket på juniorklubben har vært bra, til tider litt mange barn/unge å håndtere for en klubbarbeider. På ungdomsklubben har det vært lave besøkstall (7,6 i snitt), sammenlignet med 2020, da det var i gjennomsnitt 28 ungdommer på klubbkveldene. Det er ønskelig å gjennomføre en spørreundersøkelse, eller gå i dialog med ungdommene for å sjekke ut hva som kan snu trenden.

Kino

Mål for virksomheten i 2023	Måltall fra budsjett	Oppnådde resultat 2023
Antall besøkende på kino, gjennomsnittstall	25	Voksne: 745
		Barn: 544
		Totalt: 1289
		Antall forestillinger: 64
		Gjennomsnitt: 20

Måloppnåelse: Målet om gjennomsnittlig 25 besøkende er ikke nådd.

Til sammenligning har Oslo i 2023 det høyeste kinobesøket i landet med 1 besøk per innbygger, som er betydelig over gjennomsnittet (ifølge Film & kino). Skal vi sammenligne oss med landsbeste, vil det gi oss et måltall på 23,9 med vårt innbyggertall og antall forestillinger.

Erfaringer og forslag til forbedringer

Servicekontoret skal jobbe videre med å oppdatere og utarbeide rutiner for oppgaver vi utfører jevnlig. Det er viktig for å sikre kvalitet på jobben, og at det utføres likt uavhengig av hvem som gjør jobben. Det vil også lette jobben for medarbeiderne.

Websidene til Follidal kommune vil få et løft i 2025, med en planleggingsfase i 2024. Den vil ha spesielt fokus på universell tilrettelegging og tilgjengelighet.

Det er økt interesse for bruken av infoskjermer, så det vil bli et par nye skjermer i løpet av våren 2024.

For biblioteket sin del vil vi se på mulighetene for å kunne tilby selvbetjent/ubetjent bibliotek. Det vil gi brukerne større fleksibilitet for lån og bruk av biblioteket. Med kun en ansatt på biblioteket er det naturlig at det vil være ferieavvikling og andre årsaker til stengte dører i løpet av året. En ubetjent løsning vil gjøre biblioteket mer tilgjengelig for lånetakerne, men dette vil også bli et kostnadsspørsmål.

Ungdomsklubben har lave besøkstall, og det vil bli viktig å gå i dialog med ungdommen, via ungdomsråd og elevråd f.eks, for å finne ut hvilke tilbud og aktiviteter de ønsker på klubben.

Status økonomi

Beløp i 1000

Årsmelding-2023

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
400-Service	8 204	7 963	241	8 204	241	8 204	0
410-Kultur	2 295	2 411	-116	2 295	-116	2 295	0
Sum	10 499	10 374	125	10 499	125	10 499	0

Kommentar til status økonomi

Samlet sett har Service og kultur et underforbruk på kr 125 110,- hvor man kort fortalt kan si at refusjon sykepenger dekker øvrig overforbruk/tapte inntekter.

Det er slettes ikke en ønsket situasjon å basere seg på framover. Det er et mål å budsjettere med mer realistiske besøkstall f.eks på kino, og unngå innkjøp utover budsjett, så man unngår røde tall.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	4 050	4 850	5 071	221	4,4 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	1 509	1 479	1 375	-104	-7,6 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	4 277	4 594	4 556	-38	-0,8 %
Overføringsutgifter	803	710	680	-30	-4,5 %
Finansutgifter	11	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsutgifter	10 650	11 633	11 682	49	0,4 %
Salgsinntekter	-298	-275	-287	-12	4,0 %
Refusjoner	-601	-858	-777	81	-10,5 %
Overføringsinntekter	-32	-40	-40	0	1,1 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-99	-86	-79	7	-8,9 %
Sum Driftsinntekter	-1 031	-1 260	-1 183	77	-6,5 %
Netto resultat	9 620	10 374	10 499	125	1,2 %

Service

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	8 204	7 963	241	8 204	241	8 204	0

Kommentar til status økonomi

Kommentar til status økonomi

Lønn

Servicekontoret hadde budsjettert med 4,4 stillinger (0,5 over normal), pga at stillingen som tidligere lå under stab ble flyttet til servicekontoret.

Årsmelding-2023

Til tross for dette hadde vi et underforbruk på lønn på kr 338.000,- pga refusjon sykepenger og ingen innleide vikarer.

Inntekter

Ingen vesentlige endringer fra budsjett.

Utgifter

Post, bank, tlf, Internett hadde et underforbruk på kr 41.000,-
Inventar og utstyr hadde et overforbruk på kr 55.000,- Dette skyldes i hovedsak innkjøp av ny wifi-antenne på kommunehuset.

Netto:

Service kommer ut med et overskudd på kr 241.000,-

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	2 082	2 966	3 190	224	7,0 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	884	869	850	-20	-2,3 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	4 271	4 547	4 512	-35	-0,8 %
Overføringsutgifter	269	266	261	-5	-2,0 %
Sum Driftsutgifter	7 507	8 649	8 813	164	1,9 %
Salgsinntekter	-37	-35	-25	10	-42,0 %
Refusjoner	-280	-611	-544	67	-12,3 %
Overføringsinntekter	-32	-40	-40	0	1,1 %
Sum Driftsinntekter	-349	-686	-609	77	-12,6 %
Netto resultat	7 158	7 963	8 204	241	2,9 %

Kultur

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	2 295	2 411	-116	2 295	-116	2 295	0

Kommentar til status økonomi

Kommentar til status økonomi

Lønn

Ingen vesentlige endringer fra budsjett

Utgifter

For bibliotek skyldes noe av utgiftene innkjøp av bøker, økt utgift til bibliotektransport, og honorar til innleide artister til arrangement (bl.a avslutning av SommerLes).

Kino hadde en bl.a økt utgift til vedlikehold på kinomaskin og abonnement.

Inntekter

Kino har tapte inntekter på salg av kinobilletter og mindre kiosksalg.

FolldalsJul har lavere salgstill enn budsjettert

Netto

Kultur har et samlet underskudd på kr 115970,-

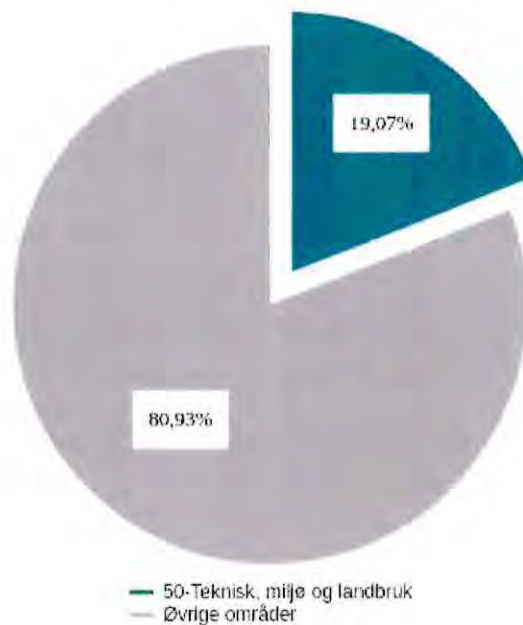
Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	1 967	1 884	1 881	-3	-0,2 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	625	610	525	-85	-16,1 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	6	47	44	-3	-6,8 %
Overføringsutgifter	534	444	419	-25	-6,0 %
Finansutgifter	11	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsutgifter	3 143	2 985	2 869	-116	-4,0 %
Salgsinntekter	-261	-240	-262	-22	8,4 %
Refusjoner	-321	-248	-233	15	-6,3 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-99	-86	-79	7	-8,9 %
Sum Driftsinntekter	-681	-574	-574	0	0,0 %
Netto resultat	2 462	2 411	2 295	-116	-5,1 %

Teknisk, miljø og landbruk

Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



Tjenesteområdebeskrivelse

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Følgende tjenester ligger innenfor TLU sine ansvarsområder:

- drift av kommunale bygg, anlegg og infrastruktur
- landbrukskontor
- plan
- oppmåling og geodata
- byggesak, delesak
- motorferdsel i utmark
- spredt avløp
- eiendomsskatt
- beredskap
- kommunale investeringsprosjekter

Antall årsverk ved enheten var i budsjettet for 2023 på 19,83. Imidlertid har det vært noen vakanser på grunn av permisjoner og reduserte stillinger, så ved utgangen av året var bemanningen på 17,30 årsverk i faste stillinger. Noe vikarbruk kommer imidlertid i tillegg.

Kommunalteknikk

Drift av bygg og anlegg har i 2023 vært preget av byggeprosjekter både ved flerbrukshuset (renovering basseng) og Folldal bo- og servicesenter. Spesielt sistnevnte har krevd mye ekstrainsats i form av etablering av midlertidige lokaler, ut- og innflytting og sluttrenhold av ferdigstilte lokaler. Stor takk til alle involverte!

Både bygningsmasse og anlegg for øvrig er stort sett av eldre dato, noe som medfører stadig behov for oppgraderinger. Kjøp av eksterne tjenester enten gjennom serviceavtaler eller direkte gjør store innhogg i budsjettene. Det har i 2023 ellers vært jobbet mye med dokumentasjon og systematisering av dokumentasjon for bygningsmassen. Vedlikeholdsplaner har delvis måttet settes på vent grunnet vakanser og pågående byggeprosjekter.

I tillegg til de to store byggeprosjektene nevnt over, er det igangsatt renovering av aldersboliger. Dette gjennomføres i hovedsak av egne mannskaper.

Administrativt er det brukt mye tid på planlegging av "nye" NAV-kontorer i Helsetun. Dette kommer som et resultat av innskjerpede sikkerhetskrav fra NAV. Fysisk ombygging vil skje i 2024.

Landbruk, skog og utmark

Innenfor landbruk var det for 2023 fortsatt formidla mye tilskudd og lån til investeringsprosjekter driftsbygninger via Innovasjon Norge. Totalt var det 4 slike saker. Antallet søkere produksjonstilskudd er svakt synkende år for år, men likevel er nedgangen vesentlig mindre enn landsgjennomsnittet. Landbruksnæringa er ei næring pressa av høyt kostnadsnivå, mens inntektene i stor grad fastsettes i jordbruksoppgjøret, og derfor ikke automatisk følger kostnadsnivået. Både kostnadsnivået og renteoppgang gjør at lokale landbruket har inntatt en litt avventende posisjon inn mot 2024. Det er knytta store forventninger til at jordbruksoppgjøret 2024 skal snu den økonomiske trenden i landbruket og gi økt satsing på matproduksjon framover. Landbrukskontoret har hatt fagdager og kveldsmøter med tema på blant anna lokalprodusert energi og teknologi knytta til utmarksbeiting. Omfanget av saker etter jordlov og konsesjonslov har vært omtrent som tidligere år. Spredt boligbygging er fortsatt et litt krevende fagfelt med ønsker om å dele fra tomter på dyrkbar jord og tomter som ikke er i tråd med gjeldende kommuneplan. Man ser at kommunen har fått medhold for sin linje i de klagesakene som har vært til behandling hos Statsforvalteren. Framover blir det viktig å finne tidsressurs til å revidere Handlingsplan Landbruk og Beitebruksplan. Med store endringer i rammene rundt landbruket blir det viktig med oppdatert lokalt planverk. Det er utarbeida nye tiltaksstrategier for SMIL ordningen som skal gjelde for 2024 – 2027. Ny anbudsrunde for veterinæravtalt ble fullført i 2023, med inngåtte avtaler for 5-delt vakt for Alvdal og Folldal veterinære vakt-distrikt. Veterinærtilbudet har store utfordringer i distriktskommunene generelt. Både driftsgrunnlaget til veterinærene og forventningene til kommunale ytelser er i endring i hele landet. Det er brukt mye tidsressurs fra landbrukskontoret på veterinærdekningen, noe som ser ut til å fortsette inn i 2024.

Avvirkningsvolumet for tømmer i Folldal 2023 havnet på et lavere nivå enn gjennomsnittet de siste 10 årene, 2247 m³. Videre lå volumet på utførte investeringer for skogkultur på meget lavt nivå i 2023, og tilskuddsmidlene ble derfor ikke oppbrukt. Planteaktiviteten var null, noe som har en sammenheng med vanskelig tilgjengelig godkjente planter for høydelaag over 650 moh. i 2023. Det ble kun markberedt 99 dekar og utført ungskogpleie på 49 dekar. Prosjektet med «tilstandsregistrering av bruer på skogsbilveger (2019) gir fortsatt resultater. Nytt av året er oppstarten av arbeidet med nye skogbruksplaner i NØ, der Folldal er en av fem kommuner i prosjektet. Alle skogeiere som bestiller plan, vil få skogen taksert med oppdaterte miljøregistreringer (MiS). Jf. Norsk PEFC Skogstandard er det et krav om at skogen må være miljøsertifisert før hogst, dvs at man i praksis ikke får solgt tømmer til en sertifisert tømmerkjøper uten gyldige MiS-registreringer etter utløpt bestillingsfrist. Bestillinger skal foregå gjennom første halvår i 2024. Det gis et offentlig tilskudd på inntil 45 % til ny skogbruksplan med miljøregistreringer, og restkostnaden kan dekkes med skogfond over fem år.

I løpet av året har kommunen medvirka og bidratt i forhold til utarbeidelse av tiltaksplaner for villrein for både Knutshø og Rondane. Planene er forventet å komme på høring fra Miljøverndepartementet i løpet av 2024.

For motorferdsel i utmark ble 16 søknader innvilget i 2023. Innenfor saksområdet brukes også mye tid på veiledning av regelverket og på å videresende søknader til nasjonalparkstyrene for behandling der.

Plan, byggesak, oppmåling

Planstrategien følges opp ved at ny kommuneplanens samfunnsdel og trafiksikkerhetsplan er vedtatt. Tilsvarende gjelder for regional kommunedelplan klima og energi. Arbeidet med utarbeidelse av planstrategi 2024-2027 er igangsatt på tvers av alle enheter. Generelt brukes det mer tid på planarbeid og mindre tid på ordinære saker. Utviklingen innenfor digitalisering og selvbetjening setter stadig strengere krav til registre som kommunen har ansvar for som eiendoms- og bygningsinformasjon og veg. Retting av feil og mangler i disse registrene tar periodevis mye tid.

På oppmålingsområdet var det relativt liten aktivitet i 2023. Antall delingssaker var mer enn en halvpart i forhold til året før.

Antall byggesaker i 2023 var omtrent på nivå med året før. Det var flere søknader om dispensasjon. Som i 2022 var det en del søknader om rehabilitering av avløpsanlegg. Tilsyn og saksbehandling ift. spredt avløp er et saksområde det må forventes økt ressursbruk på framover, jfr. forpliktelsene vi har gjennom bl.a. Forskrift for rammer for vannforvaltningen.

En del av oppgavene innen TLU sine områder løses gjennom geodatasamarbeidet i Nord-Østerdalen (NØGIS). Dette er et vertskommunesamarbeid med Tynset som vertskommune. Samarbeidet omfatter bl.a.:

- Forvaltning av geografisk informasjon
- Utvikling og drift av geografisk informasjon
- Kompetanseutveksling og kompetanseheving

I NØGIS er det opprettet 7 forskjellige faggrupper samt at det er et eget koordinerende fagråd. Kartverket bidrar også inn i betydelig grad, og deltar i en rekke møter både i faggruppene og i koordinerende fagråd.

Eiendomsskatt

For eiendomsskatt har saksmengden administrativt og i nemndene vært på det jevne. Kommunen mottok ingen klagesaker i 2023 heller. Kommunestyret har vedtatt at takstene kontorjusteres i 2023, 2024 og 2025. Videre har de vedtatt at det skal gjennomføres ny alminnelig taksering med nye takster på plass fra og med 2026. (jf. eiendomsskatteloven § 8 A-3 (2)).

Vannområdekoordinator

Folldal kommune er vertskommune for vannområdekoordinator for vannområde Glomma/Fjellregionen. Dette er en 50% stilling som finansieres via tilskudd fra fylkeskommunen og andel fra hver av medlemskommunene som er Folldal, Alvdal, Rendalen, Tolga, Tynset, Os og Røros. Stillingen har vært

vakant siden september -23, og det har vist seg svært utfordrende å få tilsatt i 50% stilling. Det pågår derfor vurderinger for å eventuelt utvide samarbeidet med en 50% stilling for tilsyn spredt avløp, som er et ansvarsområde som faglig sett ligger nært opp til vannområdearbeidet.

Erfaringer og forslag til forbedringer

Bygg og infrastruktur:

- Som tidligere har det i 2023 vært store svingninger i energiprisene, noe som gjør det utfordrende å budsjettere. En må vel også konstatere at i snitt så har prisene "stabilisert" seg på et relativt høyt nivå. Både av kostnadsmessige hensyn og miljøhensyn er det viktig å hele tiden ha fokus på energiøkonomisering, og gjøre riktige tiltak og investeringer
- Kostnadsbildet for mange varer og tjenester har også vært sterkt stigende de siste 3-4 åra, noe som gir økt risiko for budsjettoverskridelser
- Det har vært brukt en god del midler på vedlikehold de siste åra, men det er en del større jobber som stadig utsettes. Over tid ville det antagelig vært lønnsomt å bruke noe mer ressurser på planlagt vedlikehold

Saksbehandling, planer og prosjekter:

- Saksmengden er relativt stabil, men som før er det en del saker som krever mye tid, f.eks. dispensasjonssaker. Det prioriteres å bruke tid på veiledning av publikum, noe som er ønskelig da det både gir bedre «kvalitet» på søknader som kommer inn og større forutsigbarhet både for søker og kommunen
- Deltagelse i regionale prosjekter og høringer av regionale planer og lignende tar i perioder mye tid. Det forventes som regel at kommunen deltar, men overordnet bør en likevel hele tida ha et kritisk blikk på hva en engasjerer seg i
- Enhetsleder TLU fungerer også som kommunens prosjektleder i byggeprosjekter. Rehabilitering av svømmehallen og utbygging av Fолldal bo- og servicesenter har krevd mye tid, som naturlig nok går ut over andre oppgaver. Å ansette egen prosjektleder for investeringsprosjekter kan være lønnsomt både for å få ned konsulentbruken og avlaste egen organisasjon
- Beredskapsarbeidet får stadig større fokus og tar mye tid nå sammenlignet med for få år siden. Dette har sammenheng med bl.a. økt hyppighet og omfang av konkrete kriser og ustabilitet i den politiske situasjonen på verdensbasis. Beredskapsområdet er i dag ikke synliggjort i kommunebudsjettet men ligger inne i kommunens administrative kostnader. For å synliggjøre innsatsen og kostnadene kan en vurdere å opprette et eget ansvar i budsjettet

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå. 2023	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
500-Drift	12 895	13 720	-824	12 895	-824	12 895	0
510-Landbruk	1 934	1 973	-39	1 934	-39	1 934	0
520-Brann	2 332	2 230	102	2 332	102	2 332	0
530-Vann, avløp og renovasjon	-715	-664	-51	-715	-51	-715	0
Sum	16 446	17 259	-813	16 446	-813	16 446	0

Regnskap

Årsmelding-2023

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	12 721	13 314	13 653	339	2,5 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	13 907	13 328	13 369	41	0,3 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	8 859	10 331	8 130	-2 201	-27,1 %
Overføringsutgifter	2 456	2 530	2 519	-11	-0,4 %
Finansutgifter	253	1 167	1 208	41	3,4 %
Sum Driftsutgifter	38 198	40 671	38 879	-1 791	-4,6 %
Salgsinntekter	-15 667	-16 039	-15 856	183	-1,2 %
Refusjoner	-4 988	-5 691	-5 528	163	-3,0 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-603	-1 681	-1 049	632	-60,3 %
Sum Driftsinntekter	-21 258	-23 411	-22 433	978	-4,4 %
Netto resultat	16 939	17 259	16 446	-813	-4,9 %

Drift

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	12 895	13 720	-824	12 895	-824	12 895	0

Kommentar til status økonomi

Lønn:

Lønnsutgiftene er noe under budsjettet på grunn av vakanser gjennom året.

Utgifter:

På utgiftssida ble postene for energi tatt ned med totalt 2,75 mnok i budsjettjustering 2 i henhold til foreliggende prognoser. Regnskapet for energi ved årsslutt viser at en traff ganske bra med prognosene totalt sett, og endte med et underforbruk på 185' til slutt.

Av øvrige driftsposter er det noe overforbruk på forbruksmateriell som papir og renholdsutstyr og vedlikehold av bygg., spesielt på innleide tjenester som elektriker- og rørleggertjenester. Det har også vært nødvendig å skifte ut en del solskjerming ved skole og flerbrukshus. Driftsbudsjettene er generelt svært stramme, og det skal lite til før det blir overforbruk.

Idriftsettelse av nyrenovert basseng har også medført en del ekstra kostnader som er belastet driftsregnskapet. Dette omfatter bl.a. kursing, anskaffelse av renholdsutstyr og renholdsrobot for rengjøring av selve bassenget. Nye skillevegger i garderobene er også belastet drift.

Bilhold for alle kommunens eide og leasede biler er nå lagt til TLU. I 2023 og fram til høsten 2024 er det leid inn 3 ekstra biler på grunn av institusjonsdrift både ved Dalen skule og Grimsbu Turistsenter.

Årsmelding-2023

På kommunale vegger er det et betydelig overforbruk både på vintervedlikehold (315') og sommervedlikehold (150'). Dette har sammenheng med både prisutvikling og ustabil klima. Drift av gatelys har også et overforbruk på vedlikehold.

Inntekter:

På inntektssida har det vært en del reduserte leieinntekter bl.a. i forhold til NAV-kontorer og utleieboliger.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	10 698	11 044	11 349	304	2,7 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	12 051	11 318	10 878	-440	-4,0 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	719	1 096	787	-309	-39,3 %
Overføringsutgifter	2 359	2 350	2 333	-17	-0,7 %
Finansutgifter	111	1 167	1 141	-26	-2,3 %
Sum Driftsutgifter	25 938	26 975	26 488	-487	-1,8 %
Salgsinntekter	-7 708	-8 063	-8 388	-325	3,9 %
Refusjoner	-3 769	-4 193	-4 125	68	-1,6 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-528	-1 000	-1 080	-80	7,4 %
Sum Driftsinntekter	-12 006	-13 256	-13 593	-337	2,5 %
Netto resultat	13 932	13 720	12 895	-824	-6,4 %

Landbruk

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	1 934	1 973	-39	1 934	-39	1 934	0

Kommentar til status økonomi

Lønnsutgifter er i henhold til budsjett.

På utgiftssida er det noe overforbruk, bl.a. på innleie av skogbrukstjenester fra Alvdal kommune. Denne tjenesten omfatter også oppgaver i forhold til viltforvaltning.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	1 514	1 705	1 682	-23	-1,3 %

Årsmelding-2023

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	120	340	138	-202	-146,2 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	1 464	1 561	1 577	16	1,0 %
Overføringsutgifter	15	114	120	6	4,9 %
Finansutgifter	80	0	0	0	0,0 %
Sum Driftsutgifter	3 193	3 720	3 517	-202	-5,8 %
Salgsinntekter	-102	-100	-107	-7	6,5 %
Refusjoner	-1 202	-1 433	-1 337	96	-7,1 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-75	-214	-139	75	-53,8 %
Sum Driftsinntekter	-1 379	-1 746	-1 583	163	-10,3 %
Netto resultat	1 815	1 973	1 934	-39	-2,0 %

Brann

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	2 332	2 230	102	2 332	102	2 332	0

Kommentar til status økonomi

Kommunen er medlem i Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS (MHBR). Brannmannskapene lokalt er ansatt i MHBR, mens kommunen stiller lokaler til disposisjon.

Kostnader i forbindelse med medlemskapet i MHBR er i henhold til budsjett.

Drift av brann- og ambulansestasjonen har hatt et overforbruk både i forhold til energikutgifter og vedlikeholdskostnader.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	0	1	0	-1	0,0 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	517	433	395	-38	-9,7 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	2 196	2 304	2 307	3	0,1 %
Overføringsutgifter	17	66	66	0	0,2 %
Sum Driftsutgifter	2 730	2 804	2 768	-36	-1,3 %
Salgsinntekter	-553	-508	-370	138	-37,3 %
Refusjoner	-17	-66	-66	0	0,2 %
Sum Driftsinntekter	-570	-574	-436	138	-31,6 %
Netto resultat	2 160	2 230	2 332	102	4,4 %

Vann, avløp og renovasjon

Tjenesteområdebeskrivelse

Enheten har 1 årsverk som drifter kommunens vann- og avløpsanlegg, i tillegg kommer noe bistand fra kommunens øvrige driftspersonell. I tillegg kommer også noe ressurs fra administrasjonen.

Kommunen har 2 vannverk; ett for sentrum/Krokhaug og ett for Dalholen. I tillegg er Grimsbu Vannverk koblet opp mot kommunens driftsovervåkningsanlegg, gjennom egen avtale gjennomfører kommunen daglig sjekk for det private vannverket.

Vi har også 2 renseanlegg for avløpsvann, for ca samme områder som for vannverkene. Avløpsvannet pumpes etter slamuttak til infiltrasjon i åpne laguner.

Kommunens anlegg for vann- og avløpsforsyning er gjennomgående av god standard. Det er i 2023 som tidligere blitt gjennomført planlagt utskifting av en del ledningsnett og kummer m/armatur, som belastes investeringsbudsjettet. Dette er ofte kompliserte prosjekter med mye som skal samordnes med grunneiere, eksterne etater, vannavstengning osv.

I forbindelse med ekstremværet "Hans" og generelt en sommer med mye nedbør, har det vært noe overløp på avløpspumpestasjoner. Dette skyldes innlekking av fremmedvann. Det ble i 2023 gjort noen tiltak på konkrete punkter der det har vært større mengder vann som har kommet inn.

Sammenkobling med og overtakelse av vannforsyningen i Dalholen hytteområdet er gjennomført, men det gjenstår å legge fram sak for kommunestyret vedr. tilkoblingsavgifter/anleggsbidrag for de nye abonnentene. Dette må en komme tilbake til i 2024.

På investeringsbudsjettet ble det avsatt midler til oppgradering av driftsovervåkningsanlegget. Grunnet uavklarte forhold vedr. anskaffelsesregelverket og prioritering av andre prosjekter, må anskaffelsen utsettes til 2024.

Drift av vann- og avløpsanlegg er underlagt egen årlig rapportering til henholdsvis Mattilsynet og Miljødirektoratet.

Statsforvalteren gjennomførte tilsyn ved kommunens slambehandlingsanlegg på Brattbakken i 2021. Det ble der påvist avvik som omhandler slammets tungmetallinnhold og innhold av ristgods (Q-tips o.l). Det har i etterkant av dette vært en del dialog mellom kommunen og Statsforvalteren om forskjellige løsninger, men en er enda ikke kommet fram til hvordan dette best kan løses. TLU vil også gå i dialog med FIAS med tanke på at de overtar ansvaret for slammet i en eller annen form. Slamtransporten er satt bort til FIAS.

Mattilsynet gjennomførte i 2022 tilsyn på begge kommunens vannverk. Det ble påvist noen avvik, bl.a. ble en pålagt å gjennomføre farekartlegging og ny risiko- og sårbarhetsanalyse. Til dette er det innhentet ekstern bistand fra Driftsassistansen/Rambøll. Arbeidet har pågått gjennom 2023 og avsluttes første kvartal 2024.

Status økonomi

Beløp i 1000

Tjenesteområde

Rev. bud. hiå, 2023	Regnskap hiå, 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose	Bud.endr. inkl. lønn
------------------------	-----------------------	------------	-------------------	------------	-------------------	-------------------------

Årsmelding-2023

Tjenesteområde	Rev. bud. hiå. 2023	Regnskap hiå. 2023	Avvik hiå.	Rev. bud. 2023	Avvik i kr	Siste prognose inkl. lønn	Bud.endr.
Sum	-715	-664	-51	-715	-51	-715	0

Kommentar til status økonomi

Kommune har utarbeidet etterkalkyler for gebyrfinansierte selvkosttjenester i henhold til "Forskrift om beregning av samlet selvkost for kommunale og fylkeskommunale gebyrer (selvkostforskriften)".

Kommunen benytter selvkostberegningsmodellen Momentum Selvkost Kommune.

Vann:

Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 1 016 451. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik kr 471 650. Selvkostreglene forutsetter at over- og underskudd normalt skal tilbakeføres eller dekkes inn i løpet av fem år. Direkte driftsutgifter ble 7,4 % lavere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble 6,7 % lavere enn budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 270 000 kr lavere enn forventet og resultatet ble omtrent som budsjettet.

Avløp:

Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 494 321. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik kr 3 98 586. Direkte driftsutgifter ble 22,6 % høyere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble 5,1 % lavere enn budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 230 000 kr høyere enn forventet og resultatet ble ca. 330 000 kr lavere enn budsjettet.

Renovasjon:

Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 160 469. Ved utgangen av året er det et fremførbart underskudd lik kr 403 627.

Direkte driftsutgifter ble 7,4 % høyere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble omtrent likt som budsjettet.

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 240 000 kr høyere enn forventet og resultatet ble ca. 230 000 kr lavere enn budsjettet.

Slamtømming:

Etterkalkylen for 2023 viser et underskudd lik kr 176 821. Ved utgangen av året er det et fremførbart underskudd lik kr 1 216 684. Direkte driftsutgifter ble 19,7 % høyere enn budsjettet, kapitalkostnader ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble omtrent likt som budsjettet.

Årsmelding-2023

Samlet gebyrgrunnlag ble ca. 230 000 kr høyere enn forventet og resultatet ble ca. 180 000 kr lavere enn budsjettet.

Samlet etterkalkyle 2023

Etterkalkylene for 2023er basert på regnskap datert 31. januar 2024.

Etterkalkyle selvkost 2023	Vann	Avløp	Renovasjon	Slamtømming	Totalt
Direkte driftsutgifter	2 473 662	1 328 685	3 683 322	1 572 254	9 057 923
Avskrivningskostnad	1 032 987	462 932	0	0	1 495 919
Kalkulatorisk rente (4,3 %)	840 368	287 360	0	0	1 127 728
Indirekte driftsutgifter (netto)	359 992	359 992	289 007	220 580	1 229 570
Driftskostnader	4 707 008	2 438 969	3 972 330	1 792 833	12 911 14
- Øvrige driftsinntekter	-4 902	-4 902	0	0	-9 804
Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)	4 702 106	2 434 066	3 972 330	1 792 833	12 901 33
Gebyrinntekter	3 685 655	1 939 746	3 811 860	1 616 012	11 053 27
Selvkostresultat (Gebyrinntekter - gebyrgrunnlag)	-	-494 321	-160 469	-176 821	-1 848 06
	1 016 451				
<i>Finansiell dekningsgrad i %</i>	78 %	80 %	96 %	90 %	86 %

Selvkostfond 01.01	1 447 739	866 309	-229 837	-993 388	1 090 823
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	-	-494 321	-160 469	-176 821	-
	1 016 451				1 848 062
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	40 362	26 599	-13 321	-46 474	7 165
Selvkostfond 31.12	471 650	398 586	-403 627	-	-750 074
				1 216 684	

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik	Avvik %
Lønn	509	563	622	58	9,4 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	1 219	1 237	1 958	721	36,8 %
Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon	4 481	5 370	3 459	-1 911	-55,3 %
Overføringsutgifter	66	0	0	0	0,0 %
Finansutgifter	62	0	67	67	100,0 %
Sum Driftsutgifter	6 337	7 171	6 106	-1 066	-17,5 %
Salgsinntekter	-7 304	-7 368	-6 991	377	-5,4 %
Refusjoner	0	0	0	0	0,0 %
Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	0	-468	170	638	375,1 %
Sum Driftsinntekter	-7 304	-7 835	-6 821	1 014	-14,9 %
Netto resultat	-967	-664	-715	-51	7,2 %

Til kommunestyret

Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskap og årsberetning for 2023

Kontrollutvalget har i møte 15.05.2024 behandlet kommunens årsregnskap og årsberetning for 2023. Årsregnskapet viser et negativt netto driftsresultat på 4,6 millioner kroner.

Kommuneloven krever at kommunen skal forvalte økonomien slik den har en bærekraftig økonomi. Som et redskap for den langsiktige økonomiforvaltningen skal kommunestyret fastsette finansielle måltall. Kommunestyret vedtok tre finansielle måltall i 2022:

Mål 1: Netto driftsresultat skal være større enn 1,75% av driftsinntektene.

Mål 2: Disposisjonsfondet skal være minst like stort som akkumulert premieavvik.

Mål 3: Avsetning til disposisjonsfond skal være minst 2,5% av enhetenes netto driftsramme.

Kontrollutvalget vil gjøre kommunestyret oppmerksom på at ingen av målene ble nådd i 2023. Det er ikke nevnt i kommunedirektørens årsberetning. Måltallene er heller ikke nevnt i budsjettet for 2024. Måltallene fungerer dermed ikke som styringsredskap for en bærekraftig kommuneøkonomi.

I revisjonsberetning, datert 15.04.2023, bekrefter revisor at regnskapet og årsberetningen er avlagt i tråd med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk.

Kontrollutvalget har fått muntlige orienteringer fra kommunedirektøren og fra oppdragsansvarlig regnskapsrevisor, de svarte også på spørsmål fra utvalgets medlemmer under behandling av saken.

Kontrollutvalget har vært løpende orientert om revisors arbeid gjennom året og i forbindelse med årsoppgjøret. Kontrollutvalget har ikke blitt kjent med forhold som har betydning for kommunestyrets godkjenning av årsregnskap og årsberetning for 2023.

Kontrollutvalget anbefaler på denne bakgrunnen at kommunens årsregnskap og årsberetning for 2023 godkjennes.

Kontrollutvalget, 15.05.2024

Kopi: Formannskapet

Oppfølging av nummerert brev nr 1 - etterlevelse kommunelovens kapittel 25 om internkontroll

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Fолldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

17/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug

Arkivkode FE-216

Arkivsaknr 23/15 - 13

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget tar kommunedirektørens oppfølging av arbeidet med internkontroll etter kommunelovens § 25-1 til orientering.
2. Oppfølgingen av nummert brev nr 1 ansees som avsluttet.

Vedlegg

Kommunedirektørens oppfølging av forenklet etterlevelseskontroll

Saksopplysninger

Regnskapsrevisor skal se etter om kommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak på utført arbeid. I kommunelovens § 24-9 går det frem at forenklet etterlevelseskontroll med økonomifunksjonen er et av tiltakene for å følge opp dette ansvaret

Den 4. oktober 2023 behandlet kontrollutvalget forenklet etterlevelseskontroll for regnskapsåret 2022 i sak 24/23, og gjorde dette vedtaket:

Kontrollutvalget tar resultatet av etterlevelseskontroll samt nummerert brev nr. 1 til orientering.

1. *Kontrollutvalget ber om at revisor følger med på forholdet, og rapporterer tilbake til kontrollutvalget innen utgangen av april 2024 slik at saken kan legges til grunn for risiko- og vesentlighetsvurderingen.*
2. *Det bes om at kommunedirektøren orienterer kontrollutvalget i løpet av første halvår 2024 om kommunedirektørens oppfølging av nummerert brev nr 1.*
3. *Kontrollutvalget oversender resultatet av etterlevelseskontrollen til orientering til kommunestyret.*

Kommunedirektøren har sendt en skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget om oppfølgingen, se vedlegg.

I hovedsak er det behov for å få bedre struktur og rutiner på et overordnet nivå og kommunedirektøren rapporterer at det er startet opp et arbeide for å gjennomgå kommunens internkontroll og iverksette nødvendige tiltak. En arbeidsgruppe er nedsatt(ledes av kommunedirektøren) og arbeider med å:

- Utarbeide et overordnet styringsdokument for internkontroll
- Gjennomgå og systematisere struktur i Compilo
- Implementere årshjul i Compilo hvor gjennomføring av internkontroll dokumenteres
- Framsikt er tatt i bruk til politisk rapportering med tertialrapport og årsberetning, og kommer til politisk behandling for første gang i juni dette år. Fra august planlegges oppstart av månedsrapportering fra enhetsleder til kommunedirektør i Framsikt. Dette er en videreføring av de tidligere månedlige styringssamtaler og vil sikre dokumentasjon på månedsrapportering.

Kommunedirektøren mener at disse tiltakene til sammen utgjøre en mer systematisk og dokumentert internkontroll på samtlige områder. Arbeidsgruppen vil også ha ansvar for å videreutvikle, vedlikeholde og sikre etterlevelse av internkontrollen i kommunen. Videre mener kommunedirektøren at internkontroll er en sammenhengende og kontinuerlig prosess

som innebærer å etablere, etterleve, etterspørre og vedlikeholde. Det kan derfor være vanskelig å anslå hva som vil være en sluttdato for arbeidet.

Når det gjelder punkt 1 i vedtaket om at revisor bes om å følge med forholdet, så har sekretariatet vært i kontakt med oppdragsansvarlig revisor. Det er ingen ting å rapportere på denne konkrete saken.

Vurdering og konklusjon

Den skriftlige tilbakemeldingen viser at kommunedirektøren har tatt tak i arbeidet med å utvikle en systematisk og dokumentert internkontroll for Folldal kommune. Formålet med kravet om internkontroll i kommuneloven §25-1 er å forebygge og hindre regelverksbrudd, og sikre at regelverksbrudd blir oppdaget og korrigert. Derfor er systemer for dette viktig. Bevissthet og kultur rundt det å bruke avvik og oppfølging av avvik som grunnlag for læring og forbedring er sentralt i internkontrollsystemet. Tilbakemeldingen tyder på at kommunedirektøren har forståelse for intensjonen med internkontrollen, og jobber med å utvikle både systemer og holdninger.

Når det gjelder arbeidet med risiko og vesentlighetsvurdering, så skriver revisor i deres risiko- og vesentlighetsvurdering at det i arbeidet med internkontrollen er flere systemer i bruk. Dette fordrer riktig bruk, god samhandling og evnen til å se det store bildet. Det kan derfor være behov for at kontrollutvalget følger med på utviklingen av implementeringen. Dette bør vurderes i plan for forvaltningsrevisjon i forhold til øvrige risiko-områder.

Ut fra tilbakemeldingene så anbefaler sekretariatet at kontrollutvalget tar informasjonen til orientering.

Kontrollutvalget kan anse saken med nummeret brev nr 1 som avsluttet.



Konsek Trøndelag Iks
Postboks 2564
7735 Steinkjer

Vår ref.
23/10378 - 4

Deres ref.

Saksbehandler
Malin Wassdahl

Dato
06.05.2024

Oppfølging av forenklet etterlevelseskontroll

Uavhengig revisor har for 2022 foretatt kontroll på etterlevelse av kommunelovens kapittel 25 om internkontroll.

Sekretariatet ba om en skriftlig tilbakemelding fra kommunedirektør på revisors funn og hvordan kommunedirektøren vil arbeide med å rette opp mangler i punkt 1.

Manglene i punkt 1) beskrives slik:

Når det gjelder punkt 1) ser vi at Folldal kommune har mye bra internkontroll i enhetene. Når det gjelder oppfølging som sikrer at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enhetene i kommunen vises det i stor grad til Compilo og delegert ansvar til ledere. Vi ser lite dokumentasjon på, eller spor etter denne «overvåkingen» av internkontrollen. Avvik som blir meldt i Compilo har rutiner for behandling og evaluering, men vi har ikke inntrykk av at avvik i økonomisk internkontroll blir rapportert i Compilo, eller at disse har en tilsvarende oppfølging med vurdering av behov for å endre skriftlige prosedyrer eller rutiner. Økonomiske avvik på enhetsnivå rapporteres gjennom månedlige møter.

Saken ble behandlet i kontrollutvalgets møte 04.10.24 og følgende ble vedtatt:

Kontrollutvalget tar resultatet av etterlevelseskontroll samt nummerert brev nr. 1 til orientering.

1. Kontrollutvalget ber om at revisor følger med på forholdet, og rapporterer tilbake til kontrollutvalget innen utgangen av april 2024 slik at saken kan legges til grunn for risiko- og vesentlighetsvurderingen.
2. Det bes om at kommunedirektøren orienterer kontrollutvalget i løpet av første halvår 2024 om kommunedirektørens oppfølging av nummerert brev nr 1.
3. Kontrollutvalget oversender resultatet av etterlevelseskontrollen til orientering til kommunestyret.

Oppfølging av punkt 2 i kontrollutvalgets vedtak:

Etterlevelseskontrollen peker på at det er behov for å se på struktur og rutiner på et overordnet nivå for å sikre at Folldal kommune har et system for internkontroll som ivaretar lovens bestemmelser etter kommunelovens kapittel 25.

På bakgrunn av dette har jeg, som ny kommunedirektør, startet opp et arbeide for å gjennomgå kommunens internkontroll og iverksette nødvendige tiltak.

En arbeidsgruppe er nedsatt for å:

- Utarbeide et overordnet styringsdokument for internkontroll.
- Gjennomgå og systematisere struktur i Compilo.

- Implementere årshjul i Compilo hvor gjennomføring av internkontroll dokumenteres.
- *Framsikt* er tatt i bruk til politisk rapportering med tertialrapport og årsberetning, og kommer til politisk behandling for første gang i juni dette år. Fra august planlegges oppstart av månedsrapportering fra enhetsleder til kommunedirektør i *Framsikt*. Dette er en videreføring av de tidligere månedlige styringssamtaler og vil sikre dokumentasjon på månedsrapportering.

Disse tiltakene vil til sammen utgjøre en mer systematisk og dokumentert internkontroll på samtlige områder. Arbeidsgruppen er i underveis på noen områder og i oppstartsfasen på noen områder. Videre vil arbeidsgruppen ha ansvar for å videreutvikle, vedlikeholde og sikre etterlevelse av internkontrollen i kommunen. Internkontroll er en sammenhengende og kontinuerlig prosess som innebærer å etablere, etterleve, etterspørre og vedlikeholde. En sluttdato for arbeidet vil med bakgrunn i dette ikke være ønskelig å definere da kommunedirektørens arbeid med internkontroll vil være en vedvarende prosess. Arbeidsgruppen ledes av kommunedirektøren.

Med hilsen

Malin Wassdahl
Kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

Plan for forvaltningsrevisjon – Gjennomgang av risiko- og vesentlighetsvurderingen

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Follidal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

18/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug**Arkivkode** FE-217, TI-&30**Arkivsaknr** 24/4 - 3**Forslag til vedtak:**

1. Kontrollutvalget ber sekretariatet legge fram et utkast til plan for forvaltningsrevisjon til neste møte, basert på revisors risiko- og vesentlighetsvurdering og de innspill som er kommet frem i møtet
2. Kontrollutvalget vil prioritere følgende områder/tema:
 - a. xx
 - b. xx
 - c. xx
 - d. xx
 - e. xx
 - f. xx

Vedlegg

Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering

Saksopplysninger:

Kontrollutvalget skal ifølge kommuneloven utarbeide en plan for forvaltningsrevisjon i løpet av det første året etter at nytt kommunestyre er konstituert. Planen skal baseres på risiko- og vesentlighetsvurderinger av kommunes virksomhet og virksomheten i kommunens selskaper.

Forvaltningsrevisjon kan gjennomføres innen alle kommunale tjenesteområder og i selskaper som kommunen har eierinteresser i, for å se om virksomheten er i tråd med forutsetningene.

Vi viser til kontrollutvalgets sak 01/24, der kontrollutvalget gjorde slikt vedtak:

1. *Kontrollutvalget slutter seg til skissert opplegg for planarbeidet beskrevet i saksfremlegget.*
2. *Kontrollutvalget ber Revisjon Midt-Norge SA utarbeide en helhetlig risikovurdering for forvaltningsrevisjon til neste møte den 20.03.24. Dokumentet utarbeides innenfor en ressursramme på 60 timer og oversendes sekretariatet innen 01.03.24*

Risiko- og vesentlighetsvurderingene er nå mottatt fra revisor, se vedlegg.

Revisors risiko og vesentlighetsvurdering

Revisors risiko- og vesentlighetsvurderinger er revisors vurdering av risiko basert på sannsynlighet for at noe inntreffer og mulig konsekvens. Disse områdene har fått en kort omtale i teksten, og områdene er angitt som henholdsvis rødt og gult område. Revisor har valgt å fremstille områdene på en enkel måte. Funnene er basert på erfaringer i revisjonsarbeidet i kommunen, eksterne kilder og årlige kontaktmøter med kommunen. Rapporten er delt inn syv områder, og det syvende området omhandler eierskap. Dette området behandles nærmere i kontrollutvalgets sak "Risiko- og vesentlighetsvurdering - eierskapskontroll".

Gjennomføringen av saken:

Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon. I tillegg til revisor sine vurderinger er sentrale aktører i kommunen invitert til å gi ytterligere innspill til risikoområder, for med det å ha et bredere grunnlag til utarbeidelse av planen.

De sentrale aktørene har fått revisjonens risiko- og vesentlighetsvurdering tilsendt i forkant av møtet og er invitert inn gruppevis.

13:00 – 13:20: Revisors presentasjon av risiko- og vesentlighetsvurderinger

13:25 – 14:25 Kommunedirektør med kommunalsjefer

14:30 – 14:50 Ordfører, gruppeledere og medvirkningsorgan

14:50 – 15:00 Tillitsvalget og hovedverneombud

De inviterte er bedt om å forberede seg med et innlegg på 3 minutter (administrasjonen noe mer) med utgangspunkt i følgende spørsmål:

1. På hvilke områder er det risiko for at kommunen og selskaper der kommunen har eierandeler i ikke:

- når politisk vedtatte målsettinger?
- oppfyller lovkrav?
- driver effektivt?

2. På hvilke tjenesteområder/kommunalt eide selskaper er det behov for forvaltningsrevisjon?

I tillegg er kommunedirektøren med sine kommunalsjefer bedt om at det legges fram informasjon om det enkelte tjenesteområdet med vekt på pågående og kommende satsinger og utfordringer.

Etter at kontrollutvalget har fått innspill fra samtlige deltakere skal utvalget komme fram til hvor det er behov for å gjennomføre forvaltningsrevisjon.

Vurdering og konklusjon:

Revisjonens risiko- og vesentlighetsvurderinger er utarbeidet ut fra revisjonens perspektiv. Sekretariatet vil understreke at hensikten med å invitere inn hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, politisk ledelse og ledere av medvirkningsorgan er at de alle har ulike roller og dermed ulike perspektiv. Kontrollutvalget må vurdere de innkomne innspillenes risiko, og hvordan disse skal vektas i forhold til revisors risiko og vesentlighetsvurdering. På bakgrunn av dette må kontrollutvalget peke på områder/temaer de finner aktuelle å ta inn i planene.

Det er lagt opp til at forslag til plan for forvaltningsrevisjon 2024- 2028 behandles i kontrollutvalgets neste møte. Planene oversendes deretter til kommunestyret som vedtar den endelige prioriteringen for den kommende perioden.

På bakgrunn av dette bes det om at kontrollutvalget peker på områder/temaer de finner aktuelle å ta inn i planen. Det kan også være forvaltningsrevisjoner i selskaper.

REVISORS RISIKO- OG VESENTLIGHETSVURDERING

Folldal kommune

2024



OPPSUMMERING

Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering danner grunnlag for kontrollutvalgets arbeid med *plan for forvaltningsrevisjon* og *plan for eierskapskontroll*. Revisors vurderinger er kategorisert i fargene rød, gul og grønn, hvor rød er områder som revisor vurderer å ha høy risiko og vesentlighet. I denne rapporten er bare rød og gule områder presentert.

Tabellen under oppsummerer revisors risikovurderinger for Folldal kommune.

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
Arbeidsgiverpolitikk og ledelse	ROS og beredskap
Helse, miljø og sikkerhet	Internkontroll
Økonomisk bærekraft	Kommunesamarbeid
Budsjettering og tertialrapportering	Informasjonssikkerhet
Kvalitet i opplæringen	Bærekraft
Ivaretagelse av flyktninger	Offentlige anskaffelser
Utenforskap	Merverdiavgifts behandling
Klima og miljø	Selvkost
Næring, skog- og landbruk	Barn med særlige behov
	Saksbehandling
	Taushetsplikt og personvern
	Demensomsorg
	Tildeling av tjenester
	Bruk av tvang
	Planarbeid
	Vedlikeholdsetterslep
	Brann
	Fjellregionen Interkommunale avfallsselskap AS (FIAS)
	Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
	Folldal Næringspark AS

1 INNLEDNING

Kontrollutvalget i kommunen skal utarbeide en *plan for forvaltningsrevisjon* (kommunelovens § 23-3 andre ledd) og en *plan for eierskapskontroll* (kommunelovens § 23-4 andre ledd). Revisors risiko- og vesentlighetsanalyse er et innspill til kontrollutvalgets arbeid med disse planene. Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering er en invitasjon til en dialog om risikoområder i kommunen og bør suppleres med vurderinger fra kommuneorganisasjonen og kontrollutvalget selv. Vurderingen av risiko er basert på sannsynlighet for at noe inntreffer og mulig konsekvens, og disse er påpekt kort i teksten. Det er lagt vekt på å framstille risikovurderingene på en enkel måte, og risikoer som revisor har funnet uvesentlig er ikke tatt med. Denne risiko- og vesentlighetsvurderingen er sett fra revisors perspektiv og andre kan ha andre vurderinger basert på sin kunnskap om kommunen.

Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering er basert på erfaringer fra revisjonsarbeidet i kommunen, data fra eksterne kilder og årlige kontaktmøter med kommunen.

Denne rapporten er delt inn i seks områder. Disse er:

- Kommuneorganisasjon
- Økonomi
- Oppvekst
- Velferd, helse og omsorg
- Teknisk
- Eierskap

Området eierskap handler om kommunens eierstyring generelt og eierstyring av ulike selskaper. Forvaltningsrevisjon i selskaper omtales innenfor de områdene hvor de naturlig hører hjemme. Vertskommunesamarbeid og kommunalt oppgavefelleskap beskrives under kommuneorganisasjon, mens tjenestene som leveres omtales innenfor de enkelte områdene.

2 KOMMUNEORGANISASJONEN

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
Arbeidsgiverpolitikk og ledelse	ROS og beredskap
Helse, miljø og sikkerhet	Internkontroll
	Kommunesamarbeid
	Informasjonssikkerhet
	Bærekraft

Arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Generelt er det en kamp om arbeidskrafta og kommunen kan oppleve utfordringer med å rekruttere nok og rett kompetanse. Når kommunen ikke klarer å løse rekrutteringsproblemene settes det i verk tiltak som fører til høyere kostnader og mindre stabilitet i bemanningen, eksempelvis bruk av vikarbyråer. En konsekvens av rekrutteringsutfordringene er at kommunen ikke klarer å rekruttere kompetanse som kommunen er pålagt å ha og mangler kompetanse og kapasitet til å få utført nødvendige tjenester. Turnover og vakanse i viktige stillinger skjer med jevne mellomrom og kan gi konsekvenser i form av manglende kontinuitet og at taust kunnskap i organisasjonen forsvinner.

Kommunedirektøren opplyste i kundemøte med revisor om at de overordnede utfordringene i Follidal kommune er demografi, bemanning og rekruttering. Kommunen har hatt høy turnover innen helse, rehabilitering og omsorg.

Kommunen har to fastleger, hvorav en turnuslege. Kommunen har i første halvdel av 2022 måtte rekruttere legevikar via byrå. Fastlegesituasjonen kan være sårbart dersom det oppstår oppsigelser eller lengre tids sykefravær.

Rekrutteringsutfordringer gjelder også for barnehagesektoren i kommunen.

Kommunen har fått nytt saksbehandlingssystem, og har byttet ut ESA til AKOS. Det opplyses i kundemøte at det er gitt opplæringen i bruken av nytt system, men at enkelte saksbehandlere har rapportert om brukerproblemer.

Revisjon Midt-Norge SA gjennomfører i disse dager en forvaltningsrevisjon av temaet «Etikk og varsling» i kommunen, noe som gjør at disse temaene vurderes som mindre aktuell for forvaltningsrevisjon i nærmeste fremtid.

Informasjonssikkerhet

Sannsynligheten for ondsinnede handlinger mot IKT-systemer er økende i samfunnet. Kommunene er komplekse organisasjoner som er avhengig av IKT på de fleste områder. Hvis IKT-systemet rammes av en hendelse som setter det ut av funksjon, er konsekvensen at kommunens virksomhet blir skadelidende på ulike måter. Økende grad av digitalisering gir effektive løsninger, men det er sannsynlig at bevisstheten omkring IKT-sikkerhet ikke er til stede i hele organisasjonen, med eksempelvis den konsekvens at brukere trykker på en lenke som gir uvedkommende tilganger. IKT-sikkerhet er relatert til personvernforordningen og håndtering av personopplysninger, eksempelvis med den konsekvens at personopplysninger kommer på avveie.

Folldal kommune er medeier i IKT Fjellregionen (FARTT) hvor formålet er å utvikle og etablere tekniske IT-løsninger, samt drifte systemer for informasjon- og kommunikasjonsteknologi på en kostnadseffektiv måte. Kommunene Tynset, Tolga, Alvdal og Rendal kommune ba i 2023 BDO om å gjennomføre en forvaltningsrevisjon av IKT-sikkerhet i selskapet. I rapporten ble det pekt på flere forbedringspunkter i selskapet arbeid. Selv om informasjonssikkerheten i stor grad ivaretas gjennom IKT Fjellregionen, er kommunen selv også forpliktet til å gjennomføre et sikkerhetsarbeid knyttet til IKT intern i kommunen.

Bærekraft

FNs bærekraftsmål angir viktige mål for felles retning i samfunnsutviklingen, globalt, nasjonalt og lokalt. Bærekraftsmålene berører alle deler av en kommunes virksomhet. Manglende lokalt arbeid for bærekraftsmålene kan medføre feil tiltak og feil utvikling på mange kommunale virksomhetsområder med hensyn til en bærekraftig utvikling. Konsekvensene kan eksempelvis være økende fattigdom, mangel på rent vann, ødeleggelser av hav og landressurser, større ulikheter, fallende sysselsetting og fallende økonomisk vekst. Systematisk arbeid med bærekraftsmålene kan føre til en positiv utvikling på de samme områdene.

Kommuner er viktig for å realisere bærekraftsmålene (Meld. St 40, 2020-2021). Regjeringen forventer at fylkeskommuner og kommuner legger FNs bærekraftsmål til grunn for samfunns- og arealplanleggingen. Miljø ble tidlig satt på dagsorden og er en forløper til bærekraftsmålene. *Stopp klimaendringene* er det trettende bærekraftsmålet. Den enkelte kommune har fram til nå i varierende grad vært opptatt av klima og miljø.

Revisor registrerer at Folldal kommune har tatt inn og bearbeidet FNs bærekraftsmål i sitt overordnede planverk, blant annet i ny Samfunnsdel for perioden 2023-2035.

ROS og beredskap

Formålet med sivilbeskyttelsesloven er å beskytte liv, helse, miljø, materielle verdier og kritisk infrastruktur. Sivilbeskyttelsesloven § 14 krever at kommunen skal utarbeide en helhetlig ROS (risiko- og sårbarhetsanalyse) og § 15 sier at det skal utarbeides en beredskapsplan basert på ROS. Kommunen står overfor ulike potensielle utfordringer og hendelser, som det bør tas høyde for i ROS. Det er et krav at beredskapsplanen skal være oppdatert og revideres minimum en gang per år, samt at kommunen skal sørge for at planen jevnlig blir øvet. Loven stiller også krav til beredskapsplanens innhold, blant annet kriseledelse og varslingslister. Ulike utfordringer og hendelser vil også oppstå i framtida. ROS og beredskapsarbeidet er et tiltak for å redusere mulige konsekvenser av hendelser. Formålet med helseberedskapsloven er å sørge for at helsevesenet har de rettighetene de trenger for å verne befolkningens liv og helse under kriser og krig. Loven gir kommunen plikt til å utarbeide beredskapsplaner for de områder de har ansvar for. Eksempelvis gjelder dette folkehelsesloven.

Statsforvalteren skriver i sitt kommunebilde av Folldal kommunen for 2022 at det er gjennomført tilsyn i 2017 på samfunnssikkerhet og at kommunen gav et godt inntrykk. Kommunen har revidert sin overordnede beredskapsplan i 2022, da med utgangspunkt i kommunens helhetlige ROS-analyse. Disse planene er ifølge Statsforvalteren i henhold til krav i regelverket. Statsforvalteren sin oppfatning er at kommunene har hatt en positiv utvikling i arbeidet med systematisk samfunnssikkerhet og klassifiserer området som grønt (liten risiko) i sitt kommunebilde.

Internkontroll – system og implementering

Formålet med kravet om internkontroll i kommuneloven § 25 -1 er å forebygge og hindre regelverksbrudd, og sikre at regelverksbrudd blir oppdaget og korrigert. Dette krever at kommunedirektøren har et system for internkontroll, som sikrer at eksempelvis oppvekstsektoren rapporterer om de faktiske forhold i sektoren og jevnlig evaluerer og korrigerer egen praksis. Revisor erfarer at flere kommuner ikke har et godt internkontrollsystem implementert, noe som øker sannsynligheten for at det kan få alvorlige konsekvenser for både tjenestemottakerne og kommunen. Bevissthet og kultur rundt avvik og oppfølging av avvik som grunnlag for læring og forbedring er sentralt i et internkontrollsystem.

Kommunen ansatte i 2023 ny kommunedirektør. I kunde møte med revisor opplyser kommunedirektøren om at internkontrollen er et verktøy til forbedring av kommunen, og at hun selv ønsker å bidra til å sette preg på internkontrollen. Ifølge kommunens budsjett og økonomiplan for 2023-2026 er kommunens internkontroll bygd på COSO-rammeverket og de tre målsettingene om kostnadseffektiv drift, pålitelig regnskapsføring og overholdelse av lover

og regler. Av årsberetningen for 2022 fremgår det at kommunen har gjort grep med tanke på internkontrollen ved blant annet å innføre regelmessig gjennomgang av avvikssystemet, løpende oppdateringer av rutiner, prosedyrer og reglement, månedlig oppfølging av enhetsledere, møter i ledergruppen hver 14 dag og oppdatering og gjennomgang i ledergruppen av delegeringsreglementet. Kommunen har en egen håndbok for internkontroll med HMS-arbeid fra 2018, og benytter Compilo som sitt kvalitetssystem. Det elektroniske verktøyet Moava 13-10 benyttes som kommunen internkontrollsystem innen oppvekst, og for første gang er budsjett 2024 og økonomiplan for 2024-2027 lagt inn i virksomhetsstyringsverktøyet Framsikt.

Ved flere systemer til bruk i arbeidet med internkontrollen fordrer dette riktig bruk, god samhandling og evnen til å se det store bildet.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Sykefravær er en risiko for kommuner. Sykefraværet har en kostnad, og den konsekvens at tjenestene ikke blir bemannet med riktig og tilstrekkelig kompetanse. Sykefraværet kan påvirke kontinuitet, effektivitet og være en belastning for brukere og kollegaer. Det kan medføre at det ikke er nok personell i skolen til å gi spesialundervisning, at saksbehandling blir forsinket og at andre ansatte må jobbe overtid med den belastningen det kan medføre. Helse, miljø og sikkerhet er også et tema knyttet til vold i både oppvekst- og helsesektoren.

Folldal kommune har en målsetting om et nærvær på 92,8 prosent i 2023. I perioden fra 2017 til 2022 har nærværet sunket, fra 92 prosent til om lag 88 prosent. Nærværet er i perioden januar til september 2022 lavest ved teknisk landbruk og utvikling (83,8 prosent), og helse, rehabilitering og omsorg (85,4 prosent).

Kommunen har hatt tilsyn ved Folldal bo- og servicesenter i slutten av 2023. I tilsynet ble det blant annet avdekket mangel knyttet til risikovurderinger av muskel- og skjelettplager, psykiske plager og vold og trusler, samt opplæring knyttet til vold og trusler og manuelt arbeid. Det fremgår også at det på enheten har vært noen arbeidsmiljøutfordringer knyttet til psykososiale forhold. Kommunen fikk frist på seg til 17.01.24 til å rette opp i forholdene, men i brev av 22.01.24 bemerker arbeidstilsynet at tilbakemelding på forholdene ikke er gitt innen fristen. Revisor er ukjent med om avvikene er lukket per dags dato.

Kommunesamarbeid (kommunalt oppgavefelleskap)

Kommuneloven § 19 gir bestemmelser for kommunalt oppgavefelleskap som fra 2024 kan være et alternativ til tidligere § 27-samarbeid, som utgikk med den forrige kommuneloven. Det er en sannsynlighet for at organisatoriske løsninger som velges i denne overgangen ikke er

hensiktsmessig og gir utilsiktede virkninger. Kommunalt oppgavefellesskap er lite lovregulert, noe som gjør at de enkelte samarbeidene selv må klare å identifisere de forholdene som er viktig å avklare ved etablering. Konsekvensen av organisatoriske endringer i kommunesamarbeid kan være at ansvaret for tjenester blir uklart, det kan være uklart hvordan samarbeidet styres og hvordan den økonomiske fordelingen mellom kommunene blir i praksis. En annen konsekvens er at avstanden til tjenesten kan øke og at kommunen ikke får tilstrekkelig kunnskap om tjenestene til å vurdere om de er tilstrekkelige, eller at tjenestene utvikler seg i en retning som den enkelte samarbeidskommune ikke ønsker eller er tjent med. Dette gjelder også for vertskommuner og samarbeidskommuner som er regulert i kommuneloven § 20. Det lages samarbeidsavtaler, men det er en risiko for at avtalene ikke er tilstrekkelige for blant annet å følge opp internkontrollansvaret og om samarbeidet virkelig dekker det behovet som var tenkt.

Folldal kommune deltar i flere interkommunale samarbeid. Dette gjør at kommunen gjør seg avhengige av andre når det kommer til tjenesteytingen. For at ansatte i Folldal kommunen og fagmiljøene skal samarbeide godt er det viktig med strukturert og god dialog rundt innholdet i tjenestene.

3 ØKONOMI

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
Økonomisk bærekraft	Offentlige anskaffelser
Budsjettering og tertialrapportering	Merverdiavgifts behandling
	Selvkost

Økonomisk bærekraft

En bærekraftig økonomi innebærer at kommunen må ha evne til å holde stabil tjenesteproduksjon over tid. Denne evnen kan måles gjennom størrelsen på kommunens netto driftsresultat, lånegjeld og disposisjonsfond. Driftsresultatet viser om kommunen klarer å frigjøre driftsmidler til investeringsformål, og dermed om det er mulig å fornye bygninger og anlegg uten at lånegjelden øker mer enn inntektene. I motsatt fall må en økende andel av inntektene brukes til å betjene gjelden i stedet for å gå til tjenesteyting. Konsekvensene blir dermed selvforsterkende, og før eller siden må kommunen kutte på bevilgninger til tjenesteproduksjon. Samtidig øker risikoen for at rentesjokk kan få store økonomiske konsekvenser.

Kommunene er pålagt å fastsette finansielle måltall å styre etter. Risikoen for å komme i et økonomisk uføre kan reduseres ved å fastsette tydelige og konkrete regler for hvordan kommunedirektør og kommunestyre skal forholde seg til de vedtatte måltallene når økonomiplanen skal behandles.

Kostnadsnivået vil være en utfordring for kommunen fremover, noe som igjen spiller inn på kommunens handlingsrom. Energikostnadene for kommunen har variert stort for kommunen i 2023. Kommunen har vedtatt store investeringer innen helsesektoren, noe som vil resultere i økt lånegjeld i tiden fremover. Ifølge årsberetningen 2022 har kommunen lånegjeld per innbygger økt med over 90 prosent siden 2014 og frem til i dag. For å kunne betjene låneopptaket og tilpasse seg befolkningsutviklingen vil kommunen måtte ta driftsbudsjettet ytterligere ned. Folldal kommune har vedtatt finansielle måltall som det rapporteres på.

Offentlige anskaffelser

Regelverket omkring offentlige anskaffelser er komplisert, og det er sannsynlig at det oppstår feil. Klagenemnda for offentlige anskaffelser kan bøtelegge når det gjøres feil. Feil tildelinger kan også føre til dyre rettssaker, negativ omtale og prosjekter som må utsettes fordi det må gjennomføres ny konkurranse. Feil i offentlige anskaffelser har også konsekvenser for tilbydere som ikke får oppdrag fordi at regelverket ikke følges. Regelverket om offentlige

anskaffelser er til revidering i 2023 - 2024. Forslag til endringer omfatter forenklinger under EØS-terskelverdi, hvor oppdragsgiver er foreslått en betydelig større frihet og fleksibilitet.

Kommunen er tilknyttet innkjøpssamarbeidet ABAKUS, som bistår kommunen i sine anskaffelser. Det ble foretatt en eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon av selskapet i 2022. I rapporten er det blant annet pekt på enkelte svakheter knyttet til kommunens eget ansvar for oppfølging av rammeavtaler og kontraktsoppfølging. Kommunen har hatt en sak i 2022 til behandling i Klagenemda for offentlige anskaffelser (KOFA) hvor nemda konkluderte med at det ikke var skjedd brudd på regelverket.

Budsjettering og tertialrapportering

Det kan være risiko forbundet med budsjettering og tertialrapportering. Det er konkrete krav til hvordan budsjettet skal utarbeides, men det gjøres også subjektive vurderinger om måltall og budsjettpremisser, og oppfølgingen av disse som kunne vært bedre omtalt. Det er en sannsynlighet for at måltall og budsjettpremisser er uklare med den konsekvensen at de er vanskelig å styre etter. Presentasjonen av tertialrapportene som styringsverktøy har et forbedringspotensial. Kommuner som bruker Framsikt¹ kan ha en risiko for at papirversjon eller PDF-versjon av dokumentet ikke samsvarer med publisert versjon i Framsikt.

Revisor har informasjon som tyder på at budsjettprosessene i kommunen starter seint, da på høsten, både i administrasjonen og på politisk nivå.

Merverdiavgiftsbehandling

Regelverket om merverdiavgiftskompensasjoner, ordinær merverdiavgift og fradragsrett er komplisert. Det er sannsynlig at feil kan oppstå, og konsekvensen er at da vil det komme krav om tilbakebetaling fra Skatteetaten, og det kan ilegges bot på 40 prosent av feilen. Potensielt kan dette utgjøre store beløp som har betydning for kommuneøkonomien.

Selvkost

Flere saksområder i kommunen har gebyrbelagte tjenester hvor gebyret skal være til selvkost. Regelverket er komplisert, og det er sannsynlig at det kan oppstå feilføringer mellom selvkostområder og andre områder i kommunen. Det er også en sannsynlighet for feil i beregningen av kapitalkostnader. Konsekvensene av feil i selvkostberegningene er at enten kommunen eller innbyggerne må betale for den andre, eller at dagens abonnenter betaler for

¹ Framsikt er en skybasert løsning for helhetlig virksomhetsstyring.

framtidigene abonnenter eller motsatt. På flere områder øker gebyrene som følge av økt selvkost fordi eksempelvis vedlikeholdet av vannledninger ikke er fulgt opp.

4 OPPVEKST

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
Kvalitet i opplæringen	Barn med særlige behov
	Saksbehandling
	Taushetsplikt og personvern

Barn med særlige behov

Barn med særlige behov skiller seg fra den ordinære elevmassen ved at de ikke får tilstrekkelig utbytte av den ordinære opplæringen. Det er en sannsynlighet for at barn med særlige behov ikke fanges opp tidlig og får den oppfølgingen de trenger. Manglende oppfølging kan gi konsekvenser for det enkelt barn sin videre utvikling og muligheter videre i livet. Kommunen kan også bli stilt til ansvar for ikke å ha gitt tilstrekkelig opplæring.

Folldal kommune har ikke en vesentlig høyere andel barn med behov for spesialundervisning enn sammenlignbare kommune, men opplever allikevel en økning i ressurskrevende elever. Tidlig innsats er noe kommunen jobber med. Ledelsen oppfatter samarbeidet med PPT som godt.

Kvalitet i opplæringen

I Stortingsmelding 21 (2016-2017) «Lærelyst - tidlig innsats og kvalitet i skolen» er det stilt krav om at kommuner og fylkeskommuner i større grad enn tidligere skal jobbe systematisk for å bedre læringsmiljøet og elevenes læringsutbytte i alle fag. Som beskrevet i NOU 2023:1 skal skolene skal både jobbe med kvalitetsutvikling og kvalitetsvurdering og på den måten bidra til å oppfylle regelverket og læreplanverket, men også de mål skolene selv har satt seg. Dette stiller også krav til at skolen har god internkontroll.

Tilstandsrapport for oppvekst 2022/2023 viser at kommunen har god lærertetthet, men noe flere elever per lærere enn tidligere år. Dette har sammenheng med nedgang i ressurser til undervisningstimer. Når det gjelder elevundersøkelsen viser resultatene at både 7. og 10. trinn på flere indikatorer ligger mindre og større avvik fra landsgjennomsnittet. Dette er noe skolen skal analysere og følge opp. Skolen opplever at det er vanskelig å få tilgang til mobbetall for skolen, dette grunnet retningslinjer for publisering. Revisor har vært i kontakt med utdanningsdirektoratet som uttale at kommuneledelsen ikke får tilgang til tall for enkeltelever, men skal ha tilgang til resultater for klasser og på overordnet nivå. Når det kommer til prestasjoner i skolen presterer elever godt i lesing og matte, men betydelig svakere i engelsk. I Statsforvalteren sitt kommunebilde for 2022 vises det til at en stor andel av elever på 7. trinn

har opplevd mobbing, noe har bidratt til at Statsforvalteren har vurdert oppvekstområdet i kategori rødt (høy risiko).

Taushetsplikt og personvern

Revisor erfarer at flere kommuner ønsker å øke det tverrfaglige samarbeidet rundt barn i kommunen. Dette kan øke sannsynligheten for at personvern og taushetsplikt ikke blir ivaretatt. Tydelige retningslinjer og rutiner for ivaretagelse av personvern og taushetsplikt er viktig for å redusere konsekvenser som kan oppstå som følge av tverrfaglig samarbeid. Brudd på personvern og taushetsplikt kan få store konsekvenser for den enkelte person og økonomiske og omdømmemessige konsekvenser for kommunen.

Saksbehandling

Minimumskravene til enkeltvedtak i forvaltningsloven er ikke tilstrekkelig for å ivareta saksbehandling med fokus på barnets beste. Det er sannsynlig at barnets beste og barnas stemme, er basert på omgivelsene rundt og ikke barnet. Konsekvensen kan være mangelfullt beslutningsgrunnlag som fører til feil beslutning og feil tiltak. Vurderingen av barnets beste gjelder også på systemnivå i kommunen.

5 VELFERD, HELSE OG OMSORG

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
Ivaretagelse av flyktninger	Demensomsorg
Utenforskap	Tildeling av tjenester
	Bruk av tvang

Demensomsorg

Antallet eldre øker framover, og mange av disse kan bli rammet av demenssykdom. Kommunene er i ulik grad forberedt på dette. Det krever blant annet tilrettelegging med ulike boformer, dagaktivitetstilbud, og spesialkompetanse hos ansatte. Det er sannsynlig at kvaliteten i demensomsorgen både innen hjemmetjeneste og institusjon blir utfordret. Utfordringene er knyttet til å ivareta ulike behov, grader og typer av demenssykdom samt bruk av tvang. Konsekvensen er at brukerne ikke får tilstrekkelige tjenester som er tilpasset deres livssituasjon og for kommunen kan konsekvensen være at ressursene brukes lite effektivt. På bakgrunn av at kommunen antas å få en økning i andelen personer med demens, samt avdekkede lovbrudd for somatisk hjelp ved bruk av tvang, har Statsforvalteren i sitt kommunebilde av Folldal for 2022 klassifisert kommunens demensomsorg i kategori gul (middels risiko)

Kommunen har hatt kapasitetsutfordringer med tanke på at nytt bo- og servicesenter er under utbygging, og det er derfor leid plasser på Grimsbu turistsenter i byggeperioden.

Utenforskap (tverrsektoriell risiko)

Flere og flere faller utenfor i samfunnet, og det er sannsynlig at kommunen ikke klarer å være i forkant og jobbe forebyggende. Det er blant annet et økende behov for psykisk helsehjelp. Det er økt sannsynlighet for fattigdom blant barn og voksne, herav flere som har behov for sosialhjelp. Mangel på boliger for vanskeligstilte og økte priser på leiemarkedet rammer også mange av de som faller utenfor utdanning og arbeidsliv. Utenforskap kan medføre mange ulike konsekvenser, eksempelvis kommunens ansvar for sosialhjelp, men også konsekvenser i form av uro i lokalmiljøet og kriminalitet, samt den enkeltes muligheter i samfunnet. På dette kan kultur, idrett og frivilligheten være et bidrag for å redusere sannsynligheten for at noen faller utenfor.

Folldal kommune, som andre kommuner, opplever ringvirkningene av pandemi, krig og energikrise. Dette har resultert i prisvekst, høy rente og en generell «dyrtid» med strammere økonomi for folk flest. Dette vil kunne antas å få innvirkning på andelen innbyggere med behov

for økonomisk sosialhjelp. I tillegg til dette kommer også andelen flyktninger som kan ha utfordringer med å komme seg ut i jobb.

Tildeling av tjenester

Det er sannsynlig at brukere av helse- og velferdstjenester ikke får den hjelp de har krav på, og at innbyggernes forventninger overgår tilbudet kommunen kan gi. Rett bemanning bør være på rett plass, tilsvarende riktig bruk av kompetanse ut fra behovet. Tildeling av tjenester berører problematikk rundt utskrivningsklare pasienter og mottaksmuligheter i kommunene samt arbeidsfordelingen mellom spesialhelsetjenesten og kommunen. Kartlegging for å fastsette rett nivå på tjenestene og individuell tilpasning av tjenester er viktig for å kunne gi riktige tjenester. En konsekvens av spesielt systematiske feil i tildelingene er at brukerne ikke får det tilbudet de har krav på, som i neste omgang kan gi dårligere livskvalitet.

Bruk av tvang

Tilsynsrapporter har avdekket mangelfull lovanvendelse, noe som er alvorlig både for pasienter og helsepersonell. Tvang forekommer relativt hyppig innenfor helse, og det skal fattes vedtak ved bruk av tvang. Tvang uten vedtak begrunnes ofte i pasientens, medpasienters eller ansattes beste. En konsekvens av manglende vedtak er at vurderingen bak bruk av tvang ikke dokumenteres og i verste fall ikke gjøres. Dette kan videre gi grobunn for en praksis med økende bruk av tvang. Statsforvalteren peker i sitt kommunebilde av Folldal fra 2022 på at kommunen har hatt lovbrudd på somatisk hjelp ved bruk av tvang.

Ivaretagelse av flyktninger

De siste årene har kommunen tatt imot et økende antall flyktninger. Kvalifisering av flyktninger til jobb og utdanning er viktig for å unngå utenforskap. Integreringsloven skiller mellom grupperinger av flyktninger og det er egne regler for ukrainske flyktninger med andre krav. Dette kompliserer arbeidet for de som skal ivareta arbeidet med introduksjon og opplæring. Det er ekstra press på tjenester innen helse- og velferd på grunn av mottak av høyt antall ukrainske flyktninger i 2022 og senere. Utleiemarkedet tømmes for boliger og prisene i privatmarkedet øker. Det er et spørsmål om integreringstilskuddet er tilstrekkelig og om det brukes på rett måte for å ivareta flyktningene. Hvis kommunen ikke lykkes med integrering av flyktninger kan de ende opp som sosialmottakere i stedet for å bidra som skattebetalere.

Folldal kommune har de siste årene bosatt en økende andel flyktninger. Dette fordrer at kommunen sørger for god integrering gjennom et tilrettelagt tjenestetilbud til flyktninger. Dette gjelder kanskje først og fremst innen oppvekstsektoren og helsetjenesten. Enkelte flyktninger kan også ha sammensatte behov og trenger derfor bistand fra støttetjenestene. Andre

utfordringer som kommunen står ovenfor, vil være å skaffe til veie nok boliger og arbeid til de som kommer som flyktninger.

6 TEKNISK

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
Klima og miljø	Planarbeid
Næring, skog- og landbruk	Vedlikeholdsetterslep
	Brann

Klima og miljø

Klima og miljø gir kommunen ulike utfordringer innenfor teknisk sektor, eksempelvis utfordringer som følge av ekstremvær. Det kan være ulik vektning av klima- og miljøhensyn, samt potensiale for motstrid mellom ulike hensyn som klima- og miljø, samiske rettigheter, jordvern og behovet for samfunnsutvikling. Klima- og miljøplanleggingen har innvirkning på annet planverk og har betydning for sektorovergrepene forvaltning, blant annet i arealplanlegging, beredskap knyttet til infrastruktur, vann- og avløpsforvaltning og drift og vedlikehold av kommunal eiendom. Kommunen kan bli stilt til ansvar dersom klima- og miljøhensyn ikke blir hensyntatt blant annet i arealplanlegging og byggesaksbehandling. Bærekraftsmålene sammen med de mer kjente områdene som klima og miljø stiller krav til kommunene på mange områder, eksempelvis materialgjenvinning, omstilling i næringslivet og håndtering av et mer utfordrende klima.

Folldal kommunen er en tidligere gruvedriftskommune. Det er vedtatt at det skal gjennomføres forurensningsbegrensende tiltak i det gamle gruveområdet i sentrum. Stortinget bevilget i 2022 midler til å gjennomføre tiltak i henhold til helhetlig tiltaksplan. Det vil derfor være viktig at opprydningsplanen følges opp.

Planarbeid

Planprosessene driver de kommunale tjenestene fremover, og oppstiller rammene for kommunens samfunns-, areal og næringsutvikling. Planarbeidet utfordrer dynamikken mellom regelverket, statlige føringer og forholdet til det lokale handlingsrommet. Målsettinger i planverket er ofte lite konkrete, målbare og tidsbestemte, noe som gjør det vanskelig å evaluere måloppnåelsen i etterkant. Ivaretagelse av bærekraftsmål i planarbeidet står sentralt og fordrer god tverrsektoriell samhandling. Manglende oppdatering av planverket, eksempelvis planstrategi, samfunnsplan og arealplan får konsekvenser for tiltakshavere og saksbehandlingen i kommunen. Eldre og utdaterte areal- og reguleringsplaner fører til et økt antall dispensasjonssøknader, noe som i sin tur øker den kommunale ressursbruken og fører til lengre saksbehandlingstider. Administrasjonen og politisk nivå kan vekke hensyn ulikt i

spørsmålet om dispensasjoner, noe som kan både kan føre til at tilnærmet like saker får ulike utfall og at beslutningen skaper presedens for nye saker.

Folldal kommune sin arealplan gjelder frem til 2028, men kommunen fikk en ny samfunnsdel i 2023. Kommunens klima- og energiplan er utarbeidet sammen med flere andre kommuner i Østerdalen og ble vedtatt av kommunestyret høsten 2023. Det er ikke utarbeidet og vedtatt en planstrategi for inneværende valgperiode, men det opplyses om at dette er noe kommunen jobber med nå. Kommunen har tatt i bruk Framsikt i forbindelse med sin virksomhetsstyring, og ambisjonen er at verktøyet skal bidra til bedre sammenheng mellom økonomi og vedtatte planer.

Vedlikeholdsetterslep

Kommuner mangler ofte gode systemer for vedlikehold når det kommer til vann og avløp, eiendomsforvaltning og samferdsel. Vedlikeholdsetterslepet på disse områdene er i dag omfattende og har konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet. En stor bygningsmasse og mye veg som skal vedlikeholdes belaster kommunens økonomi. Alle innbyggere i kommunen skal motta trygt og godt vann, noe som stiller krav til distribusjonsnettet, kontroll av vannkilder/høydebasseng og behovet for en reservevannkilde. Svikter tilførselen av trygt vann kan det få konsekvenser for liv og helse. Hovedutfordringene for avløp er relatert til ledningsnettet, rensing og overvannsproblematikk. Konsekvensene av svikt i avløpssystemet er forurensning.

Brann

Brann og redning har ansvar for å ivareta både forebyggende og akutte oppgaver, som krever tilstrekkelig internkontroll, rutiner for forebyggende arbeid (feiing og branntilsyn), HMS og kompetanseheving (blant annet på slukking av elektriske fremkomstmidler som elbiler, el-ferjer og kompetanse i forhold til helserelaterte utrykninger). Konsekvenser av svikt innenfor brann og redning kan være stor i forhold til at liv og verdier ikke blir tilstrekkelig sikret. Det er også knyttet usikkerhet til konsekvensene av en rettskraftig dom fra Møre og Romsdal tingrett om lovligheten av å fastsette sjablongmessig feieavgift for hytter.

Klima og miljø vil kunne legge større press på tjenesten i tiden fremover. Et eksempel vil være økt fare for skogbranner i perioder med lang tørketid. Dette er en relevant problemstilling for Østerdalen. Til grunn for brannvesenets forebyggende virksomhet og beredskap skal det foreligge analyser som sier noe om kompetanse og bemanningssituasjonen. I tillegg skal brannvesenet være økonomisk effektivt og rasjonell med tanke på tildelte ressurser.

Næring, skogbruk og landbruk

Kommunen har ansvar etter lovverk som regulerer næringsvirksomhet, herunder jordbruk og skogbruk. Interessekonflikter mellom jordvern og utbygging og i den sammenheng også miljøhensyn er sannsynlig. Slik interessekonflikter må kommunen håndtere, og ulike utfall har ulike konsekvenser for videre utvikling. Klima- og miljøutfordringer og den risikoen det innebærer både for næringsvirksomhet og som en konsekvens av næringsvirksomhet er problemstillinger som kommunen blir stilt overfor. Kommunen har ansvar for saksbehandling på ulike områder og det kan skje saksbehandlingsfeil eller manglende oppfølging av saker, eksempelvis innenfor konsesjonsbehandling.

Utfordringsbilde i Folldal kommunen er ifølge årsrapport næringsutvikling 2022 knyttet til rekruttering av arbeidskraft med de riktige kvalifikasjonene, da både for jobber med krav om fagutdanning og høyere utdanning. Utfordringen ses i sammenheng med bolyst og muligheten til å skaffe seg bolig av god nok kvalitet. Kommunen har hatt mange landbrukseiendommer på salg og erfarer at oppfyllingen av boplikt i noen tilfeller oppnås med begrenset tilstedeværelse.

Statusrapport for utviklingstrekk i landbruket i Folldal 2022 viser til at året 2022 var preget av store kostnadsøkninger i landbruket og økning i lånerentene. Antallet gårdsbruk i Folldal blir færre og andelen melkebønder er nedadgående, dette i tillegg til at nyrekruttering i landbruket pekes på som en utfordring. Kommunen har hatt mange landbrukseiendommer på salg hvor det i perioden 2016-2022 er gitt konsesjon på 32 landbrukseiendommer. Kommunen erfarer at oppfyllingen av boplikt i noen tilfeller oppnås med begrenset tilstedeværelse. Avvirkningen innen skogbruket har de siste ti årene vært forholdsvis lavt i Folldal, og erfaringene viser at det ofte kan være en stor utfordring å finne entreprenørkapasitet til å øke hogstvolumet de årene tømmerprisen er god. Hovedårsaken til at Folldal kommune ikke ha en like stor aktivitet i skogbruket som øvrige kommuner i regionen kan ha sammenheng med den høye massevirkeandelen som har lav verdi i dagens marked. Når det gjelder søkere på produksjonstilskudd har kommunen en nedgang i perioden 2000 – 2022, men nedgangen opplyses å ikke være større enn omkringliggende kommuner.

7 EIERSTYRING

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
	Fjellregionen Interkommunale avfallsselskap AS (FIAS)
	Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
	Folldal Næringspark AS

Kommunen har en eierskapsmelding fra 2022, og det opplyse i kundemøte at det ikke har skjedd endringer i eierforholdene siden vedtagelsen av ny eierskapsmelding.

Om det er aktuelt å gjennomføre eierskapskontroll i et selskap vil bero på en helhetsvurdering av selskapet, hvor blant annet følgende forhold kan spille inn:

- Risiko for at selskapet ikke drives i tråd med politiske føringer
- Risiko for at selskapet ikke drives i tråd med regelverket
- Kvaliteten på tjenestene selskapet yter
- Risiko knyttet til økonomiske rammebetingelser
- Om selskapet forvalter store verdier
- Om selskapet leverer viktige tjenester for kommunen

Følgende selskaper anses relevant for gjennomgang ved revisjon:

Fjellregionen Interkommunale avfallsselskap AS (FIAS)

Selskapet håndterer husholdningsavfall på vegne av flere kommuner. Renovasjonsbransjen er i stadig utvikling og pålegges nye krav. Renovasjonsområdet er pålagt å drive til selvkost. Dette kan være utfordrende å skille ut hvis selskapet også har andre virksomhetsområder. FIAS AS har planer om bygging av ettersorteringsanlegg for restavfall. Selskapet ble revidert i 2018 og kan være aktuelt for en forvaltningsrevisjon i denne perioden. Ifølge proff.no har selskapet en svak likviditet og lønnsomhet, men tilfredsstillende soliditet. Nøkkeltall viser at selskapet har prestert bedre enn tidligere år.

Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS

Brann er et viktig tjenesteområde for kommunen, og omhandler både forebyggende arbeid og beredskap. Selskapet skal driftes økonomisk og rasjonelt innenfor rammene, men det er også sentralt at selskapet leverer på vedtatte mål og strategiske planer. Det er i rapporten «Fremtidens brann- og redningsvesen» fra 2023 som er utarbeidet for justis- og beredskapsdepartementet, vist til at både demografi, klima, offentlig økonomi, teknologi og grønt skifte vil utfordre dagens oppgaver innen brann og redningstjenesten. Ifølge proff.no har selskapet en meget god likviditet og god soliditet, men en svak lønnsomhet. Nøkkeltall viser at selskapet har prestert bedre enn tidligere år.

Folldal Næringspark AS

Næringsutviklingen er av kommunen selv vurdert som et viktig satsningsområde. utfordringer for kommunale næringssselskaper vil være økonomisk bærekraft, en effektiv ressursforvaltning og det å etablere gode samarbeid både med berørte sektorer i kommunen, men også næringslivet og andre kommuner. Selskapet må også innfri på kommunen vedtatte næringspolitikk og styringsdokumenter. Folldal næringspark AS er et heleid selskap av Folldal kommune, og har som formål å eie og leie ut eiendom og lokaler til næringsformål i Folldal kommune. I følge proff.no har selskapet meget god likviditet og god soliditet, men lav lønnsomhet. Nøkkeltall viser at selskapet har prestert bedre enn tidligere år.

Plan for eierskapskontroll – Gjennomgang av risiko- og vesentlighetsvurderingen

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Folldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

19/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug**Arkivkode** FE-037, TI-&30**Arkivsaknr** 24/28 - 3**Forslag til vedtak:**

1. Kontrollutvalget ber sekretariatet legge fram et utkast til plan for eierskapskontroll til neste møte, basert på revisors risiko- og vesentlighetsvurdering og de innspill som er kommet frem i møtet.
2. Kontrollutvalget vil prioritere følgende selskap:
 - a. xx
 - b. xx
 - c. xx
 - d. xx

Vedlegg

Eierskapsmelding Folldal kommune 2022

Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering - Kapittel 7 Eierstyring

Saksopplysninger:

Kontrollutvalget skal ifølge kommuneloven utarbeide en plan for eierskapskontroll i løpet av det første året etter at nytt kommunestyre er konstituert. Planen skal baseres på risiko- og vesentlighetsvurderinger av kommunes eierinteresser i kommunens selskaper.

Vi viser til kontrollutvalgets sak 02/24, der kontrollutvalget gjorde slikt vedtak:

1. *Kontrollutvalget slutter seg til skissert opplegg for planarbeidet beskrevet i saksfremlegget.*
2. *Kontrollutvalget ber Revisjon Midt-Norge SA utarbeide en helhetlig risikovurdering for eierskapskontroll til første møte i 2024. Dokumentet utarbeides og ses i sammenheng med ressursbruk til helhetlig risikovurdering for forvaltningsrevisjon og oversendes sekretariatet innen 1. mars.*

En eierskapskontroll fokuserer på hvordan kommunen utøver eierstyring og om den som representerer kommunen sine interesser opptre i tråd med kommunens vedtak og forutsetninger for eierinteressene. Strategier og målsetninger for eierskapene skal fremkomme av kommunens eierskapsmelding. Problemstillingene ved en eierskapskontroll kan være om:

- kommunen har etablert tydelige føringer for sin eierskap.
- kommunen fører kontroll med sine eierinteresser:
 - Har kommunen etablert rutiner for oppfølging og evaluering av sine eierinteresser?
 - Er rutinene gode nok og blir de etterlevd?
 - Blir eierinteressene til kommunen utøvd i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger, aktuelle lovkrav og etablerte normer for god eierstyring og selskapsledelse?

Risiko- og vesentlighetsvurderingene er nå mottatt fra revisor, og er et samledokument som dekker risikoområder for både forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Se foregående sak om plan for forvaltningsrevisjon.

Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll. I tillegg til revisor sine vurderinger er sentrale aktører i kommunen invitert til å gi ytterligere innspill til risikoområder jf. foregående sak, for med det å ha et bredere grunnlag til utarbeidelse av planen.

Det er i hovedsak politikerne og administrasjon som kan komme med innspill i denne saken. Politikerne har i sin invitasjon fått spørsmål om de ser mangler ved eierstyringen i kommunens selskaper.

Eierskapsmeldingen til kommunen er lagt ved og viser kommunens eierinteresser i selskaper.

Etter at kontrollutvalget har fått innspillene skal utvalget komme fram til hvor det ønsker å gjennomføre eierskapskontroll.

Vurdering:

Kontrollutvalget må vurdere de innkomne innspillenes risiko, og hvordan disse skal vektes i forhold til revisors risiko og vesentlighetsvurdering.

På bakgrunn av dette må kontrollutvalget prioritere hvilke selskap de ønsker prioritert i planen.

Det er lagt opp til at planen skal vedtas av kontrollutvalget i neste møte.

EIERSKAPSMELDING - FOLLDAL KOMMUNE



Vedtatt i kommunestyret
K-sak 49/22

1. INNLEDNING	3
2. BAKGRUNN FOR EIERSKAPSMELDINGER.....	3
2.1 Hvorfor eierskapsmelding	3
2.3 Forhold til kommuneplanen og overordnede føringer	3
2.4 Offentlighet	4
3. AVGRENSNING OG OPPBYGGING	4
3.1 Anbefalinger.....	4
3.2 Utvikling av kommunens roller.....	4
3.3. Kontrollutvalgets rolle.....	5
3.4 Selskapsformer	5
3.4.1 Interkommunalt selskap	5
3.4.2 Aksjeselskap.....	6
3.4.3 Stiftelser	7
3.4.4 Kommunalt foretak, jfr. kommunelovens kap 9	7
3.5 Andre samarbeidsformer	7
3.5.1 Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens kapittel 18. Interkommunalt politisk råd.....	7
3.5.2 Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens kapittel 20 vertskommune.	7
4. KOMMUNENS UTØVELSE AV EIERSKAP I FRAMTIDEN	8
4.1 Prosesser før etablering av nye selskap.....	8
4.2 Evaluering av valgt selskapsform	9
4.3 Rolleavklaring for utøvelse av eierskap	9
4.3.1. Representantskap/generalforsamling	9
4.3.2. Styret	10
4.3.3 Valg av styremedlemmer	10
4.3.4. Kontrollutvalgets rolle.....	10
4.4 Rapportering og involvering	11
5. ANBEFALINGER FOR DE ENKELTE SELSKAP.....	12
6. Dialogen med kommunestyret	15

1. INNLEDNING

Kommunens første eierskapsmelding ble vedtatt i september 2010. Revidering ble gjennomført i juni 2012 og i 2017. I forbindelse med budsjett og årsberetning legges det fram en oversikt over kommunens selskaper og interkommunale samarbeid. Endringer og nye selskaper omtales spesielt. Ny kommunelov har nå fått en bestemmelse i kapittel 26 om eierstyring.

§ 26-1. *Eierskapsmelding*

Kommuner og fylkeskommuner skal minst én gang i valgperioden utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret eller fylkestinget selv.

Eierskapsmeldingen skal inneholde

- a) kommunens eller fylkeskommunens prinsipper for eierstyring
- b) en oversikt over selskaper, kommunale eller fylkeskommunale foretak og andre virksomheter som kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser eller tilsvarende interesser i
- c) kommunens eller fylkeskommunens formål med sine eierinteresser eller tilsvarende interesser i virksomhetene nevnt i bokstav b.

2. BAKGRUNN FOR EIERSKAPSMELDINGER

2.1 Hvorfor eierskapsmelding

Kommuneloven av 2018 pålegger kommunene å utarbeide eierskapsmelding minst en gang i hver valgperiode. Begrunnelsen bak kravet er å fremheve kommunestyrets overordnede ansvar for ivaretagelsen av de verdiene og tjenestene som forvaltes av selskaper, foretak og virksomheter som kommunen har eierinteresser i.

Folldal kommune har i begrenset grad valgt å organisere oppgaver og tjenester som selvstendige rettssubjekt. Likevel anses det som viktig at kommunen gjennom en eiermelding får bedre oversikt over kommunens engasjement og eierskap i ulike foretak. Gjennomgangen skal likeledes gjøre kommunestyret mer bevisst på fordeler og ulemper ved valg av organisasjonsformer som ligger utenfor den tradisjonelle organiseringen innenfor kommunen som juridisk person.

Kommuner har stor frihet til å organisere tjenestene slik de finner det hensiktsmessig, enten som en del av kommunen som juridisk person eller som et selvstendig rettssubjekt.

Når kommunen velger alternative organisasjonsformer som å skille ut virksomheten til selvstendige rettssubjekt og foretak, eller velger interkommunale samarbeidsløsninger, medfører dette at den politiske styringslinjen endrer karakter og innhold i forhold til den tradisjonelle forvaltningslinjen.

2.3 Forhold til kommuneplanen og overordnede føringer

Det er ikke gitt konkrete føringer fra statlig side i forhold til spørsmål om hvilke tjenester som kan eller ikke kan organiseres utenfor kommunen som forvaltningsorgan. I praksis vil det være oppgavens art, og de føringer som ligger i de aktuelle særlovene som gir eller ikke gir kommunen anledning til å organisere tjenesten som egne selskap. Temaet "eierskap" er ikke direkte berørt i gjeldende kommuneplan.

2.4 Offentlighet

Offentlighetsloven (LOV-2006-05-19 nr 16 Offentleglova) trådte i kraft 1. januar 2009. Etter loven er selvstendige rettssubjekt omfattet av loven dersom;

- det offentlige samlet, direkte eller indirekte, har en eierdel som gir mer enn halvparten av stemmene i det øverste organet i rettssubjektet
- det offentlige har rett til å velge mer enn halvparten av medlemmene med stemmerett i det øverste organet. Det er gjort unntak for rettssubjekt som hovedsakelig driver næring i direkte konkurranse med andre.

3. AVGRENSNING OG OPPBYGGING

3.1 anbefalinger

En eierskapsmelding skal som minimum ha følgende hovedpunkter;

- 1. Oversikt over kommunens virksomhet som er lagt i selskaper og samarbeid*
- 2. Prinsipper for eierstyring*
- 3. Formålsdiskusjon og selskapsstrategi knyttet til de ulike selskapene.*

Folldal kommune sin eierskapsmelding bygger på disse anbefalingene.

3.2 Utvikling av kommunens roller

Kommunens primære oppgaver, ansvar og roller framgår av kommuneloven. I tillegg er kommunen gitt myndighet etter en rekke særlover – dels som vedtaksmyndighet, men også som tilsyns- og kontrollmyndighet. For innbyggerne og lokalsamfunnet er oppmerksomheten rettet mot hvordan kommunen løser sine oppgaver, noe som igjen er avgjørende for kommunens omdømme. Disse oppgavene kan løses gjennom den tradisjonelle, kommunale organisasjon eller for noen oppgaver gjennom samarbeid med andre, eventuelt i egne selskaper. Kravet til kommunen om større effektivitet, mer rasjonell drift og konsentrasjon om kjerneoppgaver tilsier at det fortløpende foretas vurderinger i forhold til oppgaveløsning, f.eks. om alternative organisasjonsformer kan bidra til at kommunens oppgaver løses på en bedre måte, og hvilken organisasjonsform som i tilfelle vurderes som best egnet.

I forbindelse med kommunereformen har Folldal kommune vedtatt at kommunen ønsker å være en aktiv pådriver for videre utvikling av samarbeid i regionen for å skape best mulig tjenester for våre innbyggere, og for å nå kommunereformens fire målsetninger.

1. Gode og likeverdige tjenester til innbyggerne.
2. Helhetlig og samordnet samfunnsutvikling.
3. Bærekraftige og økonomisk robuste kommuner.
4. Styrke lokaldemokratiet og gi større kommuner flere oppgaver.

Alle kommunene i Fjellregionen gjorde tilsvarende vedtak. Det å utarbeide gode rutiner for samarbeid i forskjellige former er derfor prioritert oppgave. Et bevisst eierskap er en viktig del av dette.

I tillegg gir blant annet aksjeloven muligheter for samarbeid med andre, også private aktører. Vi har dessuten en rekke eksempler på at offentlige oppgaver er satt ut på anbud og ivarettatt av private aktører etter avtale med kommunen. Ved valg av utradisjonelle organisasjonsformer blir ofte behovet for å finne mer effektive/rasjonelle løsninger som kan gi en økonomisk gevinst/besparelse anført som et vektig argument. Også behovet for å løse oppgaver sammen med

andre fordi samhandlingen kan bidra til å øke kvaliteten på tjenesten er ofte et argument for ny organisering.

Behovet for kommunal styring og kontroll med virksomheten etter at den er skilt ut, vil være avhengig av tjenesteområdet, men også av de muligheter kommunen har for å styre og føre kontroll gjennom lovgivningen som regulerer den valgte organisasjonsformen.

3.3. Kontrollutvalgets rolle

Kontrollutvalget er kommunens eget organ, og er satt til å forestå det løpende tilsynet med den kommunale forvaltningen (jfr. Kommunelovens § 23-1). Kontrollutvalget skal blant annet påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens interesser i selskaper. Kontrollutvalget skal minst en gang i valgperioden utarbeide en plan for gjennomføring av selskapskontroll.

Kontrollutvalget har adgang til å kreve informasjon og foreta undersøkelser i selskaper kommunen eier. Nærmere regler om innholdet i selskapskontrollen er gitt i kommunelovens §23-6.

3.4 Selskapsformer

3.4.1 Interkommunalt selskap

Lov om interkommunalt selskaper (IKS-loven) regulerer rettsområdet for interkommunale selskaper.

Selvstendig rettssubjekt

IKS er et eget rettssubjekt, som rettslig og økonomisk er skilt fra deltakerkommunene. De har sin egen formue og sine egne inntekter, og svarer selv for sine forpliktelser. Det er selskapet selv som inngår og er part i avtaler og har partsstilling i rettssaker og overfor forvaltningsmyndighetene. Et særtrekk ved interkommunale selskaper er at hver av deltakerne har et ubegrenset ansvar for en prosent eller en brøkdel av selskapets samlede forpliktelser. Dette skiller interkommunale selskaper fra aksjeselskap, hvor deltakeransvaret er begrenset. Samlet skal deltakernes ansvarsandeler utgjøre selskapets samlede forpliktelser.

Representantskapet øverste myndighet

Selskapets øverste myndighet er representantskapet. Representantskapet er eiernes organ, og deltakerkommunenes eiermyndighet utøves av representantskapet. Dette innebærer at den enkelte deltakerkommune ikke kan utøve eiermyndighet direkte overfor selskapets styre eller administrasjon. Hver deltakerkommune skal ha minst ett medlem i representantskapet. Deltakerkommunene kan gjennom representantskapet treffe vedtak som binder styret, og det kan omgjøre vedtak som styret har truffet.

Ethvert interkommunalt selskap skal ha et styre og en daglig leder som står ansvarlig for forvaltningen av selskapet. Daglig leder ansettes av styret med mindre det er vedtektsfestet at daglig leder skal ansettes av representantskapet.

I forvaltningen av selskapet er styret underlagt representantskapet, og det må følge vedtak og retningslinjer som dette fastsetter. Styrets forvaltningsmyndighet må videre utøves innenfor rammen av selskapets formål, selskapsavtalen og selskapets årsbudsjett.

3.4.2 Aksjeselskap

Begrenset ansvar for deltakerne

Bestemmelsene om aksjeselskap er regulert i aksjeloven av 13. juni 1977 nr. 44. Det viktigste særtrekk ved aksjeselskapsformen er at deltakerne (aksjeeierne) ikke er ansvarlig for selskapets forpliktelser annet enn for innskutt kapital. Et aksjeselskap som ikke er i stand til å oppfylle sine forpliktelser, kan tas under konkursbehandling. Et motstykke til ansvarsbegrensningen er at selskapets eiere ikke rår fritt over selskapets inntekter og formue.

Selskapets midler disponeres av selskapets styre og daglig leder. Ønsker kommunen som eier selskapet å ta ut midler, må dette skje etter aksjelovens regler om utdeling av utbytte eller fondsemisjon. Utdeling av utbytte til eierne kan bare foretas etter forslag fra styret og må vedtas av generalforsamlingen.

Et aksjeselskap er et eget rettssubjekt og kan ha en eller flere deltakere. Lovgivningen setter ingen grenser for hvem som kan være deltakere (aksjeeier) i et aksjeselskap. Denne selskapsformen kan derfor være tjenlig dersom man ønsker å ha ulike grupper av eiere eller legge til rette for at flere, både fysiske og juridiske personer, kan være eiere. Aksjekapitalen i et aksjeselskap må være på minimum kr 30.000, –. Aksjeselskapets øverste organ er generalforsamlingen. Generalforsamlingen er eiernes organ i selskapet.

Styret samlet er øverste forvaltingsorgan, og daglig drift ivaretas av daglig leder

Styret har det overordnede ansvar for forvaltningen av selskapet. Som hovedregel er det styret som ansetter daglig leder og er dennes overordnede. Daglig leder skal styre selskapet etter de planer, retningslinjer og prinsipper som styret har vedtatt. Eiermyndigheten i denne typen selskap er formalisert slik at myndigheten må utøves gjennom generalforsamlingen. Dette betyr at kommunen som aksjeeier ikke skal intervensere uten at dette skjer i form av en beslutning fra generalforsamlingen. I generalforsamlingen kan eierne gjennom generalforsamlingsvedtak fastsette rammer og gi nærmere regler for styret og daglig leder av selskapet. Det er generalforsamlingen som velger styret.

Eierskap utøves gjennom generalforsamlingen

I generalforsamlingen representeres kommunen ved en fullmektig. Ifølge delegeringsreglementet kan ordføreren møte på generalforsamlinger i selskaper eller andre sammenslutninger der kommunen er medeier, og det ikke er valgt annen særskilt representant. Myndigheten omfatter også å kunne utpeke, som kommunens representant, en av de øvrige kommunestyremedlemmene eller kommunedirektøren i de tilfeller ordføreren selv eller varaordføreren er forhindret fra å møte.

Aksjonæravtaler benyttes ofte for å detaljere forholdet mellom aksjonærene. Aksjonæravtalen kan regulere ulike eierspørsmål så som stemmerett, fordeling av styreplasser, innsynsrett, innskuddsplikt og forkjøpsrett.

En aksjonær har ulike rettigheter i et selskap beroende på hvor stor andel av selskapet vedkommende eier. For kommunen er det derfor viktig at eierandelen er tilpasset kommunens formål med eierskapet. Dersom kommunen har strategiske målsetninger for sitt eierskap bør kommunen ha kontroll med selskapet ved å eie 50 % eller mer av de stemmeberettigede aksjene i selskapet. Dersom kommunen ønsker maksimal frihet over selskapet, bør kommunen eie selskapet fullt ut. Dersom eierskapet er av mer finansiell karakter, er det ikke så betydningsfullt hvor stor andel av selskapet kommunen eier.

3.4.3 Stiftelser

Stiftelsesloven av 15.06.01 (ikrafttredelse fra 01.01.05) regulerer rettsforholdet for stiftelser. En stiftelse skiller seg fra selskapsformene ved at stiftelsen ikke har noen eiere eller deltakere. Stiftelsen er selveiende. Når stiftelsen er opprettet har oppretteren eller stifterne ikke lenger rådighet over formuesverdien som er overført til stiftelsen. Stiftelsen ledes av et styre oppnevnt i tråd med vedtektene i stiftelsen. Stiftelsen må ha et bestemt formål.

En stiftelse vil kunne være en egnet organisasjonsform for løsning av bestemte oppgaver som man ønsker å skille ut og gi full selvstendighet. Siden en stiftelse ikke kan ha eiere, kan en kommune ikke øve innflytelse i stiftelsen på grunnlag av eierskap. Dette kan fremstå som en ulempe ved bruk av stiftelsesformen, men samtidig gi mulighet for å sikre verdier også under skiftende forhold.

3.4.4 Kommunalt foretak, jfr. kommunelovens kap 9

Etter kommunelovens kap 9 kan kommunen organisere forretningsmessig drift som et eget foretak. Et kommunalt foretak er en del av kommunen, og ikke et eget selskap med rettslig og økonomisk selvstendighet. Foretakets forpliktelser er kommunens forpliktelser, og kommunen er kontraktspart i de avtalene som foretaket inngår. Kommunestyret er foretakets øverste organ, men foretaket ledes av et styre og en daglig leder med alminnelig myndighet til å treffe avgjørelser i foretakets saker.

Det er fastsatt egne regler for valg av styre til et kommunalt foretak (jfr. kommunelovens §§ 9-5 og 9-6). Det er kommunestyret som fastsetter rammene for styrets myndighet. Kommunale foretak er underlagt kommunestyrets budsjettmyndighet.

3.5 Andre samarbeidsformer

3.5.1 Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens kapittel 18. Interkommunalt politisk råd.

Samarbeid med eget styre

Kommunelovens kapittel 18 har regler om samarbeidsavtaler mellom kommuner når samarbeidet er organisert med et eget styre. Styret for et interkommunalt samarbeid kan tildeles avgjørelsesmyndighet som gjelder virksomhetens drift og organisering. Styrets rolle og forhold til samarbeidskommunene må utformes i vedtektene.

3.5.2 Interkommunalt samarbeid etter kommunelovens kapittel 20 vertskommune.

Vertskommunemodellen

Kommunelovens kapittel 20 gir mulighet for samarbeid der en kommune overlater bestemte oppgaver og myndighet til en annen kommune (vertskommunen) innenfor kommunens kjerneoppgaver. Det kan være flere varianter av samarbeid knyttet til overføring av myndighet til vertskommune:

- administrativt vertskommunesamarbeid
- vertskommune med interkommunal folkevalgt nemnd.

Samarbeid med folkevalgt nemnd innebærer at all offentlig myndighetsutøving kan delegeres til vertskommunen, med mindre dette er avskåret i lov. Et administrativt samarbeid innebærer en ytterligere avgrensning til saker som ikke er av prinsipiell betydning.

Modellen innebærer ikke etablering av en egen juridisk person, men et avtalebasert samarbeid. Inntekter og utgifter i forbindelse med virksomheten til vertskommunesamarbeidet skal inngå i budsjett og regnskap til vertskommunen. Vertskommunen er arbeidsgiver uavhengig av hvilken modell som velges.

4. KOMMUNENS UTØVELSE AV EIERSKAP I FRAMTIDEN

Når kommunestyret som kollegialt organ velger å organisere deler av sin virksomhet som egne juridiske enheter, må de styringslinjene følges som gjelder for den aktuelle organisasjonsformen, og den lovgivningen som regulerer disse. Når kommunal virksomhet organiseres som selskap, brytes med andre ord den direkte styringslinjen fra kommunestyret til den som daglig leder oppgaveløsningen. Mellom kommunestyret og utfører kommer et styre med en viss selvstendighet i form av et lovbestemt ansvar og myndighet, og et vedtektsbestemt hovedoppdrag (formål). Kommunestyrets kontroll og innflytelse blir dermed begrenset og indirekte. Når selskapet eies av flere er det dessuten flere som skal være med og bestemme. For å kunne forholde seg til dette på en konstruktiv måte anses det viktig at kommunen utreder, vurderer og tar stilling til en rekke spørsmål før det foretas valg av eventuell selskapsform.

For å få til et aktivt eierskap er det av betydning at kommunestyret har en felles forståelse av hvorfor kommunen eier aksjer, deltar i interkommunale selskaper eller har etablert kommunale foretak.

Et grunnleggende premiss for kommunal eierskapspolitikk bør være at den legger til grunn de samme verdier som gjelder for Folldal kommune for øvrig:

- Faglig
- Jordnær
- Engasjert
- Lojal, og med
- Latter

Folldal kommune sitt hovedmål er:

Folldal kommune skal tilby riktige, gode og kostnadseffektive tjenester til innbyggerne, slik at den enkeltes rettigheter ivaretas og slik at Folldal kommune blir en skapende kraft for nytenking og allsidig videre utvikling.

Hovedmålet bør også ligge til grunn for Folldal kommune som eier når andre organisasjonsformer enn den tradisjonelle velges.

Selskapene opplyser i sine årsberetninger om forhold som kan påvirke det ytre miljø samt status for likestilling.

4.1 Prosesser før etablering av nye selskap

For at selskapsorganiseringen skal bli vellykket anbefales det at kommunestyret har god kjennskap til

- Hvilke oppgaver selskapet skal ha, og hvilke (lov-)rammer som gjelder for disse?
- Hvilke økonomiske konsekvenser som følger av etableringen?

- Hvordan selskapets resultater eller måloppnåelse kan vurderes?
- Hvilke forventninger kommunen har til rapportering og dialog?

I tillegg til disse spørsmålene må kommunestyret veie fordeler og ulemper ved ulike organisasjonsformer opp mot hverandre for å komme fram til en løsning som både ivaretar faglige og økonomiske interesser, og som ivaretar behovet for styring og kontroll.

For en liten kommune er det krevende å følge opp ulike selskaper, samtidig kan en organisering som selvstendig selskap likevel være hensiktsmessig i noen tilfeller. Fordelene ved en slik organisering bør veie tydelig tyngst før et slikt valg foretas.

Som hovedregel bør det gjelde at oppgaver som er tillagt kommunen primært bør løses lokalt. Der det er klare fordeler ved å velge en annen organisering så er det først og fremst naturlig å søke samarbeid innad i regionen. Først dersom det ikke lar seg gjøre på grunn av manglende fagkompetanse eller oppgavens kompleksitet å løse oppgaven lokalt eller regionalt så bør det søkes samarbeid i et videre perspektiv.

For interkommunale selskaper og aksjeselskaper der en kommune alene eller sammen med andre kommuner eller fylkeskommuner eier alle aksjer gjelder reglene for selskapskontroll i Kommuneloven (lovens § 23-6). I den grad Folldal kommune deltar i etableringen av selskaper som ikke kan underlegges ordinær selskapskontroll etter Kommunelovens § 23-6, anbefales det at det inntas i selskapsavtalen at Folldal kommune kan gjennomføre selskapskontroll også i disse selskapene med den innsynsretten med videre som følger av lov og forskrift.

4.2 Evaluering av valgt selskapsform

Som hovedregel går det fram av selskapsavtalen for det enkelte selskap hva som kreves for å endre organisasjonsform. Det er representantskapet/generalforsamlingen som er det operative organet til kommunen som eier.

Uavhengig av dette kan kommunestyret til enhver tid diskutere hvordan valgte organisasjonsformer fungerer ut fra oppgavene som skal løses, gjeldene rammer og kommunens og selskapenes mål. Dersom kommunestyret ønsker å endre selskapsform eller trekke seg ut av samarbeidet, så må dette meldes inn til de valgte eierorganene i selskapene etter de regler som gjelder for det enkelte selskapet.

4.3 Rolleavklaring for utøvelse av eierskap

4.3.1. Representantskap/generalforsamling

Som ansvarlig og bevisst eier må kommunen ha definert formålet med selskapet gjennom vedtektene/selskapsavtalen, og gi målsettinger gjennom generalforsamlingen/representantskapet. Eierskapsrepresentantene skal ivareta kommunens interesser og har myndighet til å stemme på generalforsamlingen/representantskapsmøtene. Når selskapets organisering, formål og retningslinjer foreligger, skal Folldal kommune – som en bevisst eier - opprette en distanse til ledelsen, styret og den daglige driften av virksomheten. Ledelsen i selskapet skal forholde seg til styret og ikke til eierne.

Ulike eiere kan ha ulik oppfatning av hva som er målet med deres eierskap. Eierne kan ut fra dette gi uklare eller ulike politiske styringssignaler til selskapet gjennom det operative eierorganet. Dette fører til at selskapet kan få vage eller uklare rammer for driften. Det er i selskapets egen interesse at strategiske beslutninger er godt forankret hos eierne, likevel kan uklare

styringssignaler føre til mangelfull måloppnåelse. Et entydig formål, forståelse for hensikten med selskapet og god dialog mellom eierne kan virke forebyggende.

4.3.2. Styret

Forvaltningen av selskapet ligger til styret, og ikke til eierne av selskapet. Dette er hjemlet i både kommuneloven, IKS-loven og aksjeloven.

Styret i selskapet er valgt av eierne til å forvalte denne tjenesten på deres vegne. Styret er ansvarlig for at selskapet forvaltes lojalt i samsvar med formålet med etableringen av selskapet. Normalt vil det være mange som har interesser i et selskap. Både ansatte, eiere, kunder, leverandører og andre har forventninger til hva selskapet skal gjøre i enkeltsaker eller hvilket fokus selskapet allment skal ha. Styret skal ta hensyn til alle interessentene til selskapet i sine totalvurderinger, og styremedlemmene skal alltid ha ett mål for øye: Det beste for selskapet.

Styret er et kollegium med fellesansvar for å fremme selskapets interesser. Det er ikke en samling enkeltindivider som skal ivareta særinteresser. Likevel har styremedlemmene en personlig ansvarsrisiko; Om erstatning – se aksjelovens § 17-1: *”Selskapet kan kreve at styremedlemmene, medlemmer av bedriftsforsamlingen, daglig leder, aksjeeiere, revisor eller granskere erstatter tap som de forsettlig eller uaktsomt har voldt det under utførelsen av sin oppgave.”* Dette betyr at styremedlemmer (personlig) kan bli erstatningspliktige dersom de har utvist uaktsomhet eller forsett.

4.3.3 Valg av styremedlemmer

For selskaper er det generalforsamlingen/representantskapet som velger styret. (Når det gjelder kommunale foretak er det egne regler i kommuneloven om valg av styre). For offentlig eide selskaper gjelder reglene om kjønnsbalanse i styret. Reglene gjelder også for valg av varamedlemmer.

Eier har ansvar for å sikre at styret har den nødvendige kompetansen for å nå selskapets mål. I dette ligger det også at eier står fritt til å skifte ut styremedlemmer innenfor valgperioden.

I Ot.prp nr 50 (2008 – 2009) Om lov om endringer i forvaltningsloven la Regjeringen opp til en innskjerping av habilitetskravene for offentlige tjenestemenn og folkevalgte som også er leder eller medlem av styre eller bedriftsforsamling i offentlige heleide selskaper. Lovforslaget var et ledd i arbeidet med å fremme tillitsskapende forvaltning. Dette førte også til endringer i Folldal, og ordfører og andre politikere sitter ikke i styret for kommunalt eide selskaper etter kommunevalget i 2011.

I Folldal kommune foretas i hovedsak alle valg og forslag til styremedlemmer i en egen sak rett etter at et nytt kommunestyre har konstituert seg. For selskaper der ordfører møter i representantskapet, er dette også forankret i kommunens delegeringsreglement.

4.3.4. Kontrollutvalgets rolle

Kontrollutvalgets rolle er nærmere bestemt i kommunelovens kapittel 23-4. Kontrollutvalget vil i rammen av en selskapskontroll også kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser i selskaper gjør dette i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger (eierskapskontroll).

4.4 Rapportering og involvering

For kommunen som eier er det av interesse å kunne gi innspill eller føringer til den eller de som representerer kommunestyret som kollektivt organ i representantskapsmøte / generalforsamling for å sikre seg at kommunens formål med eierskapet blir ivaretatt.

Det vil være naturlig at det, alt etter selskapets formål og kommunens eierandel, vil være ulike behov for å gi innspill til eiermøter for de ulike selskapene. Denne eiermeldingen kommer tilbake til hvilke konkrete forventinger som ligger til det enkelte selskapet. Forventningene som Folldal kommune retter mot det enkelte selskapet er i noen grad også styrt av i hvilken grad tjenestene som er organisert i selskap

- a. gir politisk handlingsrom til kommunen (hvilke rammer aktuelle særlover gir)
- b. direkte berører innbyggerne, og
- c. økonomiske konsekvenser

Folldal kommune forventer at all aktivitet som vil få budsjettmessige konsekvenser for kommunen meddeles kommunen i god tid før den ordinære budsjettprosessen starter medio september året før budsjettåret.

5. ANBEFALINGER FOR DE ENKELTE SELSKAP

Informasjon om selskaper/samarbeid

Aksjeselskap

NAVN	FORMÅL	EIERSTYRING	STYRINGS DOKUMENTER	KOMMUNENS VURDERING
Folldal næringspark AS	Eie og leie ut eiendom og lokaler til næringsformål i Folldal kommune	Styret velges av formannskapet, som også er generalforsamling	Sak 14/319 F-sak 14/14	Videreføres som eget selskap som en del av kommunens næringsapparat.
Abakus AS	Virksomhet innen tjenesterådgivning knyttet til innkjøp, bedriftsrådgivning, styrerådgivning og alt som naturlig hører med dette. Tilbyr eierkommunene innkjøpsfaglig rådgivning	Generalforsamlingen er ordførerne i eierkommunene	Samarbeidsavtale kommer før 01.01.23	Nødvendig å ha et samarbeid om oppgaven.
Meskano AS	Drive avklaring, opplæring og formidling av personer fra passive ordninger til et ordinært arbeidsmarked og sørge for etablering og drift av varig tilrettelagt arbeid	Generalforsamlingen er ordførerne i kommunene	Sak 21/841	Videreføres
Fjellregionen interkommunale avfallsselskap (FIAS)	Ivareta eierkommunenes lovpålagte oppgaver innen	Generalforsamlingen er ordførerne i eierkommunene.	Vedtakter sak 02/248 Utvidet årsmelding	

Stiftet i 1996. Aksjeselskap fra 2002	renovasjon, samt avfallshåndtering og -behandling. Selskapet har en eksklusiv rett og plikt til dette	Tjenesten pris settes ut fra selvkostprinsippet	sendes kommunen i god tid før generalforsamling På administrativt nivå: Løpende samhandling og dialog	
Rørosregionen næringshage AS	Et regionalt utviklingselskap som skal være en drivkraft for morgendagens verdiskaping	En av regionens ordførere sitter i styret	Sak 14/369 F-sak 48/14	Eierskap vurderes som egen sak i 2023.
Kommunekraft AS	Selskapets formål er å formidle aksjeeiernes disponible kraft, herunder konsesjonskraft, og drive annen virksomhet tilknyttet slik formidling	Generalforsamling. Ordfører		
Anno Museer AS	Fortsette utviklingen mot et samlet museumsfaglig miljø som markerer seg som en samfunnsrelevant aktør	Generalforsamling. Ordfører	Sak 15/241 K-sak 08/17	

Samvirkeforetak

NAVN	FORMÅL	EIERSTYRING	STYRINGS DOKUMENTER	KOMMUNENS VURDERING
Nord-Østerdal Kraftlag SA	Energiforsyning i Nord-Østerdal og hva som står i forbindelse med dette	Ingen formelle, dog via årsmøtet		

Interkommunale selskap (hjemlet i IKS-loven)

NAVN	FORMÅL	EIERSTYRING	STYRINGS DOKUMENTER	KOMMUNENS VURDERING
IKT Fjellregionen IKS (FARTT)	Selskapet skal utvikle og etablere tekniske løsninger, samt drift systemer for informasjons- og kommunikasjonsteknologi i eierkommunene der dette er kostnadseffektivt. Selskapet er juridisk avtalepart overfor leverandører i den hensikt å oppnå stordriftsfordeler	Ordførerne i eierkommunen utgjør representantskapet Styret har ett medlem (adm. ansatt) fra hver av eierkommunene	K-sak 38/20 Selskapsavtale Sak 20/617 Det er under arbeid et styringshjul som også sikrer politisk medvirkning	Kommunestyret ønsker informasjon fra selskapet i hver kommunestyreperiode. Videreføres
Revisjon Midt Norge	Utføre revisjon og ha tilsyn med de deltagende kommunene i henhold til gjeldene lovverk	Ordførerne i eierkommunene utgjør representantskapet	K-sak 46/19 Engasjementsbrev Sak 20/773	Videreføres
KONSEK Trøndelag IKS	Utfører sekretariatsfunksjon for kontrollutvalgene	Representantskapet Ordfører	Se K-sak 39/22 Sak 22/486	Fra 01.01.23
IKA Opplandene IKS Interkommunalt arkivdepot for kommuner i Innlandet	Legge forholdene til rette for at deltakernes arkiver håndteres, bevares og formidles i samsvar med lovers bestemmelser	Representantskapet Ordfører	Selskapsavtale K-sak 41/08 Sak 08/396	Videreføres
Midt Hedmark Brann og redningsvesen IKS	Å dekke kommunenes behov, plikter og oppgaver i forbindelse med ulykkes- og katastrofesituasjoner som brann, redning, drukning og akutt forurensing. Nødalarmtjenester (110). Feiing og tilsyn med fyringsanlegg, samt aktivt forebyggende arbeid	Selskapet rapporterer til kommunestyret minst en gang per år. Brannsjefen deltar i kommunens beredskapsråd	Samarbeids-/selskapsavtale , Sak 20/567 K-sak 39/21	Videreføres

Interkommunalt politisk råd (hjemlet i kommuneloven §18-1)

NAVN	FORMÅL	EIERSTYRING	STYRINGS DOKUMENTER	KOMMUNENS VURDERING
Interkommunalt politisk råd i Nord-Østerdalen	Ivareta felles interesser og styrke regionens utvikling		Samarbeidsavtale Sak 21/957 K-sak 34/21	Kommunestyret ønsker mer informasjon om arbeidet i IPRNØ

Vertskommunesamarbeid (hjemlet i kommuneloven §20-1)

NAVN	Vertskommune
Barnevern	Tynset
Tynset opplæringscenter	Tynset
NAV	Tynset
Legevakt	Tynset
Legevaktsformidling	Tynset
Kommunepsykolog	Tynset
Geodata/NØGIS	Tynset
Regionrådgiver	Tynset
Vannområde koordinator	Folldal
Interkommunalt fellingslag	Alvdal

Vertskommunesamarbeidene leverer årsmelding som legges som vedlegg til kommunens årsberetning. Kommunestyret kan utøve påvirkning gjennom signaler gitt til ordfører som møter ledere for vertskommunesamarbeidene i ordfører og kommunedirektørmøte årlig. Virksomhetsplanene følger budsjettsaken. Kostnadsutvikling for samarbeidene legges inn i budsjettdokumentet til kommunen.

6. Dialogen med kommunestyret

Kommunestyret kan selv beslutte hvordan de ønsker å gjennomføre en god dialog med det enkelte selskap. Det er likevel alltid gjennom det operative organet (representantskap/generalforsamling) at eierskap utøves. Dette er imidlertid ikke til hinder for at kommunestyret holdes muntlig informert om de ulike selskapene i form av – for eksempel – en årlig statusgjennomgang. Det er også hensiktsmessig at noen av selskapene ved daglig leder/styreleder inviteres inn i kommunestyre tidlig i kommunestyreperioden for å orientere. For noen selskaper kan det være hensiktsmessig å ta inn også administrasjonens erfaringer i forhold til dialog og innbyggernes opplevelse av tjenesten i en slik orientering.

Politiske diskusjoner som omhandler eierskap, bør tas i kommunestyret med **hele** kommunens tjenesteproduksjon som tema. Naturlige prosesser for dette er årsmelding, budsjett- og økonomiplanarbeid.

REVISORS RISIKO- OG VESENTLIGHETSVURDERING

Folldal kommune

2024



1 INNLEDNING

Kontrollutvalget i kommunen skal utarbeide en *plan for forvaltningsrevisjon* (kommunelovens § 23-3 andre ledd) og en *plan for eierskapskontroll* (kommunelovens § 23-4 andre ledd). Revisors risiko- og vesentlighetsanalyse er et innspill til kontrollutvalgets arbeid med disse planene. Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering er en invitasjon til en dialog om risikoområder i kommunen og bør suppleres med vurderinger fra kommuneorganisasjonen og kontrollutvalget selv. Vurderingen av risiko er basert på sannsynlighet for at noe inntreffer og mulig konsekvens, og disse er påpekt kort i teksten. Det er lagt vekt på å framstille risikovurderingene på en enkel måte, og risikoer som revisor har funnet uvesentlig er ikke tatt med. Denne risiko- og vesentlighetsvurderingen er sett fra revisors perspektiv og andre kan ha andre vurderinger basert på sin kunnskap om kommunen.

Revisors risiko- og vesentlighetsvurdering er basert på erfaringer fra revisjonsarbeidet i kommunen, data fra eksterne kilder og årlige kontaktmøter med kommunen.

Denne rapporten er delt inn i seks områder. Disse er:

- Kommuneorganisasjon
- Økonomi
- Oppvekst
- Velferd, helse og omsorg
- Teknisk
- **Eierskap**

Området eierskap handler om kommunens eierstyring generelt og eierstyring av ulike selskaper. Forvaltningsrevisjon i selskaper omtales innenfor de områdene hvor de naturlig hører hjemme. Vertskommunesamarbeid og kommunalt oppgavefelleskap beskrives under kommuneorganisasjon, mens tjenestene som leveres omtales innenfor de enkelte områdene.

7 EIERSTYRING

HØY RISIKO	MODERAT RISIKO
	Fjellregionen Interkommunale avfallsselskap AS (FIAS)
	Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
	Folldal Næringspark AS

Kommunen har en eierskapsmelding fra 2022, og det opplyse i kundemøte at det ikke har skjedd endringer i eierforholdene siden vedtagelsen av ny eierskapsmelding.

Om det er aktuelt å gjennomføre eierskapskontroll i et selskap vil bero på en helhetsvurdering av selskapet, hvor blant annet følgende forhold kan spille inn:

- Risiko for at selskapet ikke drives i tråd med politiske føringer
- Risiko for at selskapet ikke drives i tråd med regelverket
- Kvaliteten på tjenestene selskapet yter
- Risiko knyttet til økonomiske rammebetingelser
- Om selskapet forvalter store verdier
- Om selskapet leverer viktige tjenester for kommunen

Følgende selskaper anses relevant for gjennomgang ved revisjon:

Fjellregionen Interkommunale avfallsselskap AS (FIAS)

Selskapet håndterer husholdningsavfall på vegne av flere kommuner. Renovasjonsbransjen er i stadig utvikling og pålegges nye krav. Renovasjonsområdet er pålagt å drive til selvkost. Dette kan være utfordrende å skille ut hvis selskapet også har andre virksomhetsområder. FIAS AS har planer om bygging av ettersorteringsanlegg for restavfall. Selskapet ble revidert i 2018 og kan være aktuelt for en forvaltningsrevisjon i denne perioden. Ifølge proff.no har selskapet en svak likviditet og lønnsomhet, men tilfredsstillende soliditet. Nøkkeltall viser at selskapet har prestert bedre enn tidligere år.

Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS

Brann er et viktig tjenesteområde for kommunen, og omhandler både forebyggende arbeid og beredskap. Selskapet skal driftes økonomisk og rasjonelt innenfor rammene, men det er også sentralt at selskapet leverer på vedtatte mål og strategiske planer. Det er i rapporten «Fremtidens brann- og redningsvesen» fra 2023 som er utarbeidet for justis- og beredskapsdepartementet, vist til at både demografi, klima, offentlig økonomi, teknologi og grønt skifte vil utfordre dagens oppgaver innen brann og redningstjenesten. Ifølge proff.no har selskapet en meget god likviditet og god soliditet, men en svak lønnsomhet. Nøkkeltall viser at selskapet har prestert bedre enn tidligere år.

Folldal Næringspark AS

Næringsutviklingen er av kommunen selv vurdert som et viktig satsningsområde. utfordringer for kommunale næringssselskaper vil være økonomisk bærekraft, en effektiv ressursforvaltning og det å etablere gode samarbeid både med berørte sektorer i kommunen, men også næringslivet og andre kommuner. Selskapet må også innfri på kommunen vedtatte næringspolitikk og styringsdokumenter. Folldal næringspark AS er et heleid selskap av Folldal kommune, og har som formål å eie og leie ut eiendom og lokaler til næringsformål i Folldal kommune. I følge proff.no har selskapet meget god likviditet og god soliditet, men lav lønnsomhet. Nøkkeltall viser at selskapet har prestert bedre enn tidligere år.

Innsyn og kontroll av midler bevilget over kommunebudsjettet - kommunestyrets vedtak

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Folldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

20/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/330 - 17

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar vedtak fra kommunestyret om adgang til kontroll av kommunestyrets bevilgninger til Folldal kirkelig fellesråd, Folldal frivillighetssentral og stiftelsen Folldal Gruver til orientering.

Vedlegg

Melding om politisk vedtak - Innsyn og kontroll av midler bevilget over kommunebudsjettet

Saksopplysninger

Kontrollutvalget ba i sak11/24 "Innsyn og kontroll av midler bevilget over kommunebudsjettet" i sitt møte den 20.03.2024 om adgang til å føre kontroll med kommunestyrets bevilgninger til Folldal kirkelig fellesråd, Folldal frivillighetssentral og stiftelsen Folldal Gruver.

Hensikten er å oppfylle en del av utvalgets mandat med å føre kontroll med forvaltningen av kommunens økonomiske midler. Kontrollutvalget skal bidra til at innbyggerne har tillit til kommunen. En åpen og gjennomsiiktig økonomiforvaltning vil også bidra til økt tillit. Hvis kommunestyret stiller krav om at kontrollutvalget kan føre kontroll med forvaltningen av kommunens bevilgning, vil forvaltningen av kommunens midler bli mer åpen. Kontrollutvalget mente at mottakerne av kommunale midler også bør ha en interesse av dette.

Kommunestyret behandlet saken den 02.05.2024 i sak 29/24. Kommunestyret ga kontrollutvalget adgang til å føre kontroll med kommunestyrets bevilgninger til Folldal kirkelig fellesråd, Folldal frivillighetssentral og stiftelsen Folldal Gruver.

Det er nå opp til kontrollutvalget hvordan de ønsker å følge opp denne adgangen.

Vurdering

En kontroll av hvordan fellesrådet, frivillighetssentralen og Folldal Gruver benytter de bevilgete midlene, kan gjennomføres som en undersøkelse av revisjonen. En undersøkelse har et litt mindre omfang enn en forvaltningsrevisjon, og vurderer konkrete spørsmål som om kommunens bevilgning er brukt i henhold til forutsetningen som var satt fra kommunen. En undersøkelse gjennomføres av timene som kontrollutvalget har til forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.

Kontrollutvalget kan be kontaktperson for forvaltningsrevisjoner delta på neste møte dersom de ønsker mer informasjon om hvordan en undersøkelse kan gjennomføres, og hva omfanget vil være.

Det er opp til kontrollutvalget å vurdere hvordan de ønsker at saken skal tas videre.



Konsek Trøndelag Iks
Postboks 2564
7735 Steinkjer

Vår ref.
24/349 - 3

Deres ref.

Saksbehandler
Malin Wassdahl

Dato
06.05.2024

Innsyn og kontroll av midler bevilget over kommunebudsjettet

Kommunestyret har i møte 02.05.2024 fattet følgende vedtak 29/24
Kommunestyret gir kontrollutvalget adgang til å føre kontroll med kommunestyrets bevilgninger til
Folldal kirkelig fellesråd, Folldal frivillighetssentral og stiftelsen Folldal Gruver.

Med hilsen

Malin Wassdahl
Kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

Innspill til kontrollarbeidet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Folldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

21/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/315 - 3

Forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Vedlegg

Trafikklysmodellen

Saksopplysninger

Hensikten med denne saken er at utvalgets medlemmer kan drøfte og fremme innspill til saker og forhold som kontrollutvalget kan ta tak i, eller diskutere om å få utredet en sak til et fremtidig kontrollutvalgsmøte. Da kan forslag om å sette opp saken fremmes i denne sak.

Eksempel på tema som kan tas opp:

- Deltagelse på kurs/konferanse
- Endring av møtedato e.l.
- Forhold i kommunen som medlemmene har behov for å drøfte
- Ønske om orientering knyttet til et saksområde fra kommunedirektør eller sekretariatet i et fremtidig møte

Utvalgets medlemmer oppfordres til å si fra om de har noe til saken i starten av møtet.

Trafikklysmodellen

Sentrale spørsmål – «Trafikklysmodellen»	Ja	Delvis	Nei
Kryss på røde felt peker i retning av å ikke følge opp saken, mens kryss på grønne felt taler for å følge opp saken.			
Vedrører saken misnøye med et politisk fattet vedtak?			
Dreier saken seg om en klage på et enkeltvedtak som kommunen har fattet?			
Viser saken til lovbrudd, manglende etterlevelse av kommunale rutiner eller manglende oppfølging av kommunale vedtak?			
Viser saken til en risiko knyttet til system, rutiner, praksis i kommunen mer generelt innenfor et område?			
Dreier saken seg i hovedsak om en isolert hendelse?			
Er saken under annen behandling i et annet organ? (rettsapparat, sivilombud, statsforvalter, KOFA, klageorgan i kommunen, varslingskanal)?			
Er det annen naturlig behandlingsvei for saken (ref. organene nevnt over)?			
Kan saken, og sakens oppmerksomhet, bidra til at det stilles spørsmål om tilliten til kommunens saksbehandling av en type saker?			
Berører saken et tema som kontrollutvalget allerede har vurdert som aktuelt for oppfølging i sin risiko- og vesentlighetsanalyse?			
Foreligger området som et tema i plan for forvaltningsrevisjon eller plan for eierskapskontroll?			
Kan en gjennomgang bidra til læring og forbedring?			
Bør saken prioriteres foran andre planlagte oppgaver?			

Kilder:

- *Henvendelser til besvær – eller begjær?* Artikkel i Kommunerevisoren nr. 4/21 av Bjørkelo, Løvlie og Fiksdal i Deloitte
- *Håndtering av henvendelser til kontrollutvalget*, veileder fra Forum for kontroll og tilsyn, 2022

Referatsaker

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Folldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

22/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/315 - 4

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar referatsakene til orientering.

Vedlegg

Ny lov om kommunenes ansvar på det boligsosiale feltet

Ny opplæringslov - Informasjon og veiledning

Kommunenes utgifter til pleie- og omsorgstjenester har økt kraftig

Saksopplysninger

Følgende referatsaker legges frem i møtet:

1. Ny lov om kommunes ansvar på det boligsosiale feltet.
Ny lov for kommunenes ansvar på det boligsosiale feltet - kort sammendrag og lenker til aktuelle sider. Artikkel hentet fra fra Statsforvalterens nettside den 2.april 2024.
2. Ny opplæringslov - informasjon og veiledning. Stortinget har vedtatt ny opplæringslov som etter planen skal tre i kraft 1. august 2024. Ny forskrift til loven har vært på høring og vil tre i kraft fra samme tidspunkt. Det er også vedtatt flere endringer i privatskoleloven. I lenkene finner dere informasjon og veiledningsmateriell om hva som må være på plass.
Hentet fra Statsforvalterens nettsider 20.02.2024.
3. Kommunenes utgifter til pleie- og omsorgstjenester har økt kraftig.
KS Forskning har utarbeidet rapporten "Brukerne blir yngre, psykiske lidelser øker: Dypdykk i pleie- og omsorgstjenestene 2017-2021".

Vurdering og konklusjon

Sekretariatet tar en kort gjennomgang av referatsakene i møtet.

Kontrollutvalget kan ta vedlagte referatsaker til orientering.

Ny lov om kommunenes ansvar på det boligsosiale feltet

Statsforvalteren i Trøndelag, 02.04.2024

Planlegging for et trygt hjem for alle. Ny lov om kommunenes ansvar på det boligsosiale feltet, kalt boligsosial lov, ble vedtatt av Stortinget 20. desember 2022. Loven gjelder fra 1. juli 2023. Den gir innbyggere som er vanskeligstilte på boligmarkedet rett til å få vedtak om bistand ut fra sitt behov.

Loven stiller krav til ledere og beslutningstakerne i kommunene. Loven tydeliggjør ansvaret kommunene har til å planlegge og ha oversikt over boliger i kommunen.

Loven pålegger også kommunen å fastsette overordnede mål og strategier for det boligsosiale arbeidet i kommuneplanen. Ved å innlemme boligsosiale hensyn i samfunns- og arealplanleggingen, kan kommunene bidra til gode botilbud for vanskeligstilte og til at flere kan eie egen bolig.

Det er den enkelte kommune som må organisere arbeidet med å oppfylle loven. Det er ingen enkelt etat i kommunen som alene kan gjøre det, og loven legger opp til at flere fagfelt må samarbeide for å gi innbyggere som har behov for det den nødvendige bistanden.

[Lov om kommunenes ansvar på det boligsosiale feltet \[boligsosialloven\]](#)

[Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023–2027](#)

[Nasjonal strategi for den sosiale boligpolitikken \(2021-2024\)](#)

[Boligsosialt arbeid](#)

Ny opplæringslov - Informasjon og veiledning

Statsforvalteren 20.02.2024

Stortinget har vedtatt ny opplæringslov som etter planen skal tre i kraft 1. august 2024. Ny forskrift til loven har vært på høring og vil tre i kraft fra samme tidspunkt. Det er også vedtatt flere endringer i privatskoleloven. Følg med på informasjon om den nye loven på nettsidene til Utdanningsdirektoratet og Statsforvalteren.

Nytt regelverk fra 1. august 2024

Frem til den nye loven trer i kraft gjelder dagens opplæringslov av 1998.

Kunnskapsdepartementet har gitt Utdanningsdirektoratet i oppdrag å utarbeide forskrift til ny opplæringslov og ny forskrift til privatskoleloven. Høringsfristen er løpt ut og direktoratet jobber nå med å sammenstille høringssvar og oversende reviderte forslag til Kunnskapsdepartementet.

Les mer om de viktigste endringene i ny opplæringslov [her](#)

Informasjon og veiledning om nytt regelverk

Utdanningsdirektoratet legger fortløpende ut artikler om ny opplæringslov på sin temaside om ny opplæringslov, les [her](#)

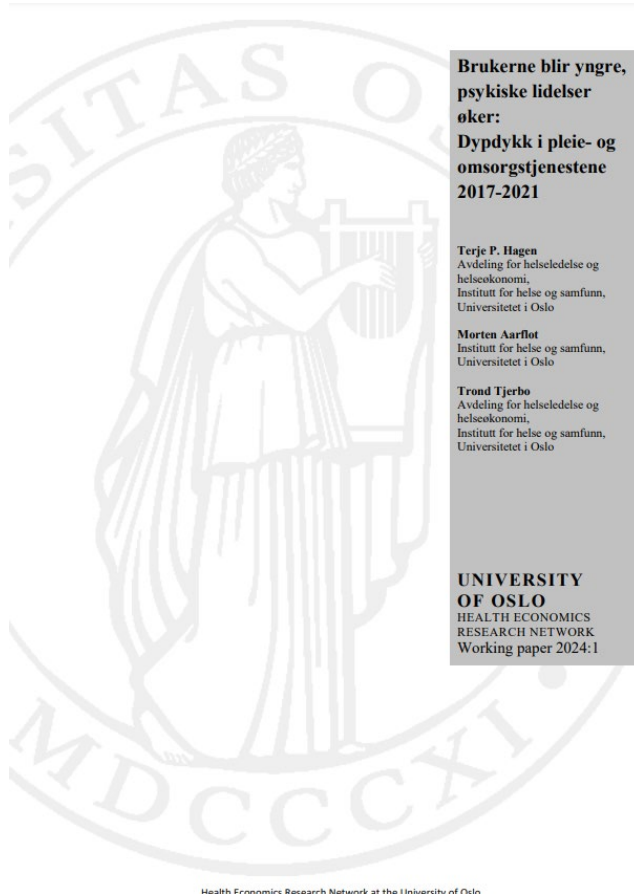
Forberedelser hos skoleeiere

Mye må være klart før nytt regelverk trer i kraft. Les mer om hva kommuner og fylkeskommuner må forberede [her](#)

Kommunenes utgifter til pleie- og omsorgstjenester har økt kraftig

Det er spesielt sterk vekst i tjenester til hjemmeboende, samt i aldersgruppene under 80 år, der både antall brukere og timer per bruker øker jevnt. Den kraftige veksten i utgifter til omsorgstjenester fra perioden 2015-2020, har fortsatt i 2021 og 2022.

Tallene finner vi i rapporten «Brukerne blir yngre, psykiske lidelser øker: Dypdykk i pleie- og omsorgstjenestene 2017-2021»



Rapporten er utarbeidet av forskerne Terje P. Hagen, Morten Aarflot og Trond Tjerbo ved Universitetet i Oslo, på vegne av KS Forskning. Rapporten ser på flere forhold knyttet til den sterke veksten i pleie- og omsorgsutgifter de siste årene.

Les hele rapporten [her](#)

Les artikkel i Kommunal Rapport [her](#)

Godkjenning av møteprotokoll fra dagens møte

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Folldal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

23/24

Saksbehandler Ragnhild Aashaug

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/315 - 2

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra dagens møte i kontrollutvalget, 15.05.2024, godkjennes.

Saksopplysninger

Møteprotokollen går gjennom i møtet slik at protokollen er i samsvar med kontrollutvalgets oppfatning.

Utvalget oppfordres deretter til å godkjenne møteprotokollen.