



Sauda kommune



Årsmelding 2021

Vedtak:

SAUDA 365

MOT
vis MOT - ta valg!

Innhold

1	Rådmannens innledning	3
1.1	Folketall, demografi	4
1.2	Samfunnsutvikling.....	7
1.3	Kommunens ansatte	8
1.4	Sykefravær	8
1.5	Organisasjonsutvikling og gevinstrealisering.....	9
1.6	MOT	10
1.7	Interkommunale samarbeid	10
1.8	Samfunnsansvar	11
2	Årsberetning fra økonomisjefen.....	13
2.1	Driftsinntektene	13
2.2	Driftsutgiftene.....	14
2.3	Finanstransaksjonene	15
2.4	Investeringer	15
2.5	Balanseregnskapet – eiendeler og gjeld	15
2.6	Arbeidskapital og likviditet	16
2.7	Øvrige forhold	16
3	Tjenesteytingen i kommunen	17
3.1	Administrativ organisering 2021.....	17
3.2	Overordnet styringskort	18
3.3	Fordeling av ressursbruk.....	19
3.4	Styringskort Oppvekst og Kultur	20
3.5	Styringskort Helse og omsorg	28
3.6	Styringskort Næring og samfunn	39
3.7	Styringskort Fellestjenester	46
	Vedlegg 1: KOSTRA-tall	49
	Vedlegg 2: NoRoSun interkommunal skjenkekontroll	49
	Vedlegg 3: Senter for miljøretta helsevern	49

1 Rådmannens innledning

Årsmeldingen skal gi et bilde av aktiviteten i kommunen i det året som har gått. Det er en tilbakemelding på om vi har gjennomført vedtak i budsjett og økonomiplan. I årsmeldingen gis det opplysninger som er viktige for å vurdere om de økonomiske og driftsmessige målene er nådd. Det skal også gjøres rede for den økonomiske situasjonen og en vurdering av om drift og økonomi er bærekraftig.

Sauda kommune har vesentlige kraftrelaterte merinntekter. Inntektene i 2021 ligger på samme nivå som for 2020, om lag sju millioner kroner over snittet for de fem siste årene. Selv om summen er lik for de siste to årene varierer enkeltinntektene mye. Når det gjelder eiendomsskatt fra kraftverk er det opp fra NOK 18,8 millioner til NOK 34,1 millioner. Salg av kraft er ned fra NOK 41,3 millioner til NOK 26,0 millioner.

Saudasamfunnet blir unødvendig sårbart når vi bruker store deler av kraftrelaterte inntekter inn i drift. År med høge inntekter gir økning i aktiviteten, som må tas unødvendig mye ned når inntektene svekkes.

Etter rådmannens vurdering bør det legges opp til at en stor del av kraftinntektene settes på fond, og disponeres etter gjennomsnitt av inntekter over en femårsperiode.

27. februar 2020 var NRK i Sauda i forbindelse med de første testene for Covid-19. Pandemien har preget all aktivitet etter det. Det har vært noen variasjoner gjennom året. Regjeringen har ved flere anledninger lagt vekt på at kommunene skal få dekket sine utgifter knyttet til håndtering av korona. I 2021 har Sauda kommune en underdekning på om lag NOK 800 000.-. KS rapporterer at kommunene som helhet har fått dekket kostnadene, men at det ikke betyr at hver enkelt kommune har fått dekket alle utgiftene.

I løpet av 2021 har vi hatt bistand av PwC for å kartlegge kostnadsnivået for tjenester i Sauda, sammenligne kostnadsbildet med andre kommuner og utvikle en pakke med tiltak for redusert kvalitet og omfang av tjenester med sikte på å ta ned kostnadsnivået.

Sauda kommune har videreført arbeidet med tett rapportering og budsjettkontroll. Både inntekter og utgifter har økt i løpet av 2021. En del av det skyldes økte utgifter og inntekter i forbindelse med korona. Det gjør at inntekter og utgifter er noe «blåst opp» i forhold til budsjettet. Rådmannen mener at tett oppfølging av løpende utgifter bidrar til god budsjett disiplin i organisasjonen. Regnskapet totalt sett er gjort opp med et overskudd (mindreforbruk) på NOK 1,85 millioner. Etter rådmannens vurdering er resultatet noe svakt, men greit i et år med meget stor usikkerhet.

Resultatet utgjør 1,98% av netto driftsresultat, anbefalt måltall er 1,75%. Vi har vært gjennom en periode med meget lave renter. For Sauda er rentebelastningen NOK 2 millioner lavere enn for 2020. Økning i rente på 0,2 % gir noe over NOK 1,1 million i økte rentekostnader over et kalenderår.

Skatteinntekter fra formues- og inntektsskatt utgjør 157,9 millioner mot budsjettet 154,7 millioner kroner. En økning i forhold til budsjett på kr. 3,2 millioner.

Eiendomsskatten i 2021 var på 43,1 millioner mot 34,8 millioner i 2020. Det er en økning på 8,3 millioner kroner, som primært skyldes økt eiendomsskatt på kraft.

Disposisjonsfondet er redusert med NOK 17,7 millioner. Dette er i hovedsak en omplassering fra disposisjonsfond til kjøp av aksjer i Haugaland kraft AS.

Gjennom året har kontroll med de økonomiske rammene i tjenesteområdene for det meste vært god. Det er en krevende øvelse å stramme inn samtidig som Sauda kommune skal levere gode tjenester. På noen områder er det fremdeles et overforbruk på lønn.

Ifølge Kommunebarometeret leverer Sauda kommune gode tjenester med forholdsvis høye kostnader.

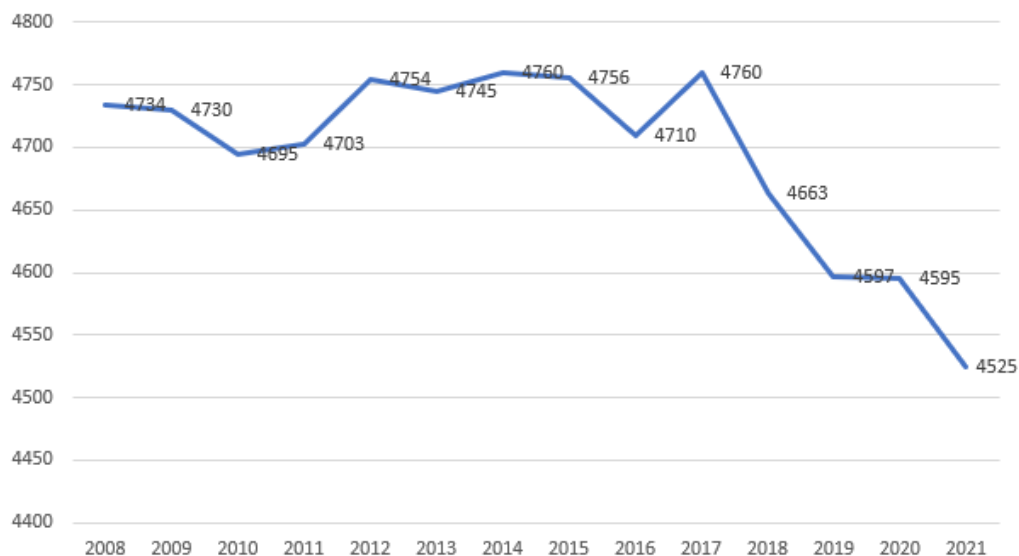
Omstilling er viktig både i den kommunale organisasjonen og i lokalsamfunnet. Hovedmål for dette arbeidet er at vi skal bli flere i Sauda. Flere innbyggere, flere bedrifter og flere besøkende. I 2021 har antallet innbyggere variert noe. Det viser at det er en viss bevegelse av innbyggere. Utfordringen er å få flere til å bli boende i Sauda. Sauda kommune har opptrådt aktivt i næringsutvikling i 2021. Det er planer om vesentlig næringsutvikling i Sauda. Det legger press på ledige industriarealer. Det er et potensiale for å få til bedre utnytting av Nesøyra 16 og industriområdet på Birkeland, samt behov for å utrede nye næringsarealer.

Med nåværende infrastruktur er Sauda et eget bo- og arbeidsmarked. Vi må selv skape tro på Saudasamfunnet. Vi må vise fram et Sydande Sauda – et kraftsenter.

1.1 Folketall, demografi

Ved inngangen til 2021 var folketallet i Sauda 4 595. Gjennom året har det vært små bevegelser i folketall. Siste kvartal var det registrert 4525 innbyggere. I løpet av året ble det født 48 barn hjemmehørende i Sauda. Det døde 61 personer i Sauda. Det er 22 flere personer som har flyttet fra enn til Sauda.

Folketall og sammensetning av befolkning er viktig for å utvikle og opprettholde godt og attraktivt lokalsamfunn.



Demografisk utvikling er urovekkende, og kanskje den største lokale samfunnsutfordringen. Figuren nedenfor viser “alderspyramide” for Sauda ved utgangen fra til 2021.

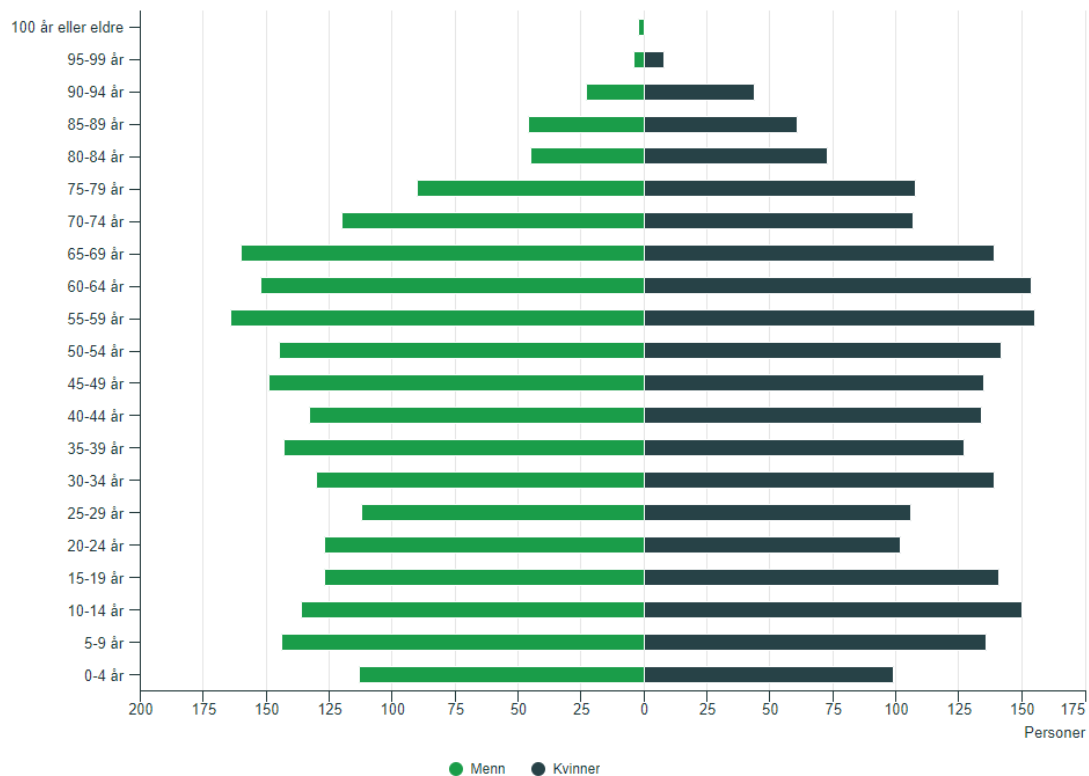
I perspektivmeldingen legger regjeringen stor vekt på at forholdet mellom de eldre aldersgruppene og de som er i yrkesaktiv alder vil endre vesentlig i årene som kommer. Det stille store krav til omstilling av kommunale tjeneste. Samtidig må vi gjøre det vi kan for å trekke til oss yngre innbyggere. Vi må fortsette arbeidet med nærings- og arbeidsplassutvikling. Dette arbeidet blir beskrevet nærmere i [kommunens strategiske næringsplan](#).

Største aldersgrupper er menn 50 – 59 (164), menn 65 – 69 (160), kvinner 55 – 59 (155) og kvinner 60 – 64 (154). Det er verdt å merke seg at kvinner 10 – 14 (150) og menn 5 – 9 (144) er forholdsvis store grupper. Over flere år har årskullene 0 – 4 (M 113 og K 99) vært vesentlig lavere enn årskullene 5 – 9 (M 144 og K 136). Det er et mønster i at antallet elever som er klar for skolen er større enn antallet barn i samme årskull som er født i Sauda.

Videre utviklingsarbeid i Sauda retter seg derfor tydelig mot arbeidsplassutvikling og tilrettelegging for ny næring. Tallene tyder på at det er familier som flytter til Sauda i etableringsalder. Strategien i kommuneplan og økonomiplan for å legge til rette for arbeidsplassutvikling og godt og trygt oppvekstmiljø ser ut til å virke.

Alder

Last ned som ...



1.2 Samfunnsutvikling

I samfunnsdelen av kommuneplanen pekes det framover mot at Sauda skal være en attraktiv småby for folk og næringsliv, med et heilhetlig og levende sentrum tett på storslått natur. For å styrke Sauda kommune sin posisjon som kraftkommune og industristed prioriterer vi utvikling av klimavennlige næringer og arbeidsplasser knyttet til grønn kraft, grønn teknologi og grønn mobilitet.

I kommuneplanens samfunnsdel er det satt opp fem strategier.

K Sauda kommune arbeider godt med utvikling av næringer knyttet til grønn energi, kraft og mobilitet. Gjennom New Kaupang etablerer vi god og oversiktlig informasjon om Sauda sine fortrinn for industrietableringer. Sauda kommune jobber videre med utvikling og informasjon om HentMeg. Løsningen har blitt tilpasset lokale forhold og tatt i bruk en rekke steder.

R Sauda kommune satt utvikling av Sauda som reisemål og med særlig vektlegging av utvikling av hytter som mål. Det er 1285 hytter i Sauda i inngangen til 2022.

A Sauda kommune skal utvikle attraktivitet. Folkets hus, Åbøbyen og Sauda klubb er sentrale elementer i industrihistorien. Arbeidet med sentrumsplan og industrihistorien er sentrale i utvikling av Sauda som attraktivt tettsted. Det er satt i verk prosess med tanke på fredning av Folkets hus.

F Sauda kommune skal være framtidsrettet og legge til rette for informasjonsdeling. Sauda kommune deltar i kunnskapsklynger. Særlig har vi bidratt til kunnskapsutvikling av utvikling av heltidskultur.

T Sauda kommune skal være trivelig. Trivsel er sammensatt. Vi er avhengig av at det er lokale butikker og servicefunksjoner. Det er krevende å drive butikker i mindre lokalsamfunn. Sauda har mistet noen butikker i løpet av året, men det er også noen nye som har kommet til. Vi arbeider godt med utvikling av møteplasser, rekreasjonsområder, kulturarrangement og nærhet til natur.

1.3 Kommunens ansatte

Faglig stab og støtte					
Kvinner			Menn		
11			9		
Antall årsverk	Heltid	Deltid	Antall årsverk	Heltid	Deltid
9,8	10	1	9	9	0

Helse og omsorg					
Kvinner			Menn		
253			24		
Antall årsverk	Heltid	Deltid	Antall årsverk	Heltid	Deltid
214,4	136	117	20,6	16	8

Oppvekst og Kultur					
Kvinner			Menn		
128			22		
Antall årsverk	Heltid	Deltid	Antall årsverk	Heltid	Deltid
116,5	90	38	21,8	21	1

Næring og samfunn					
Kvinner			Menn		
32			40		
Antall årsverk	Heltid	Deltid	Antall årsverk	Heltid	Deltid
25,6	15	17	28,6	28	12

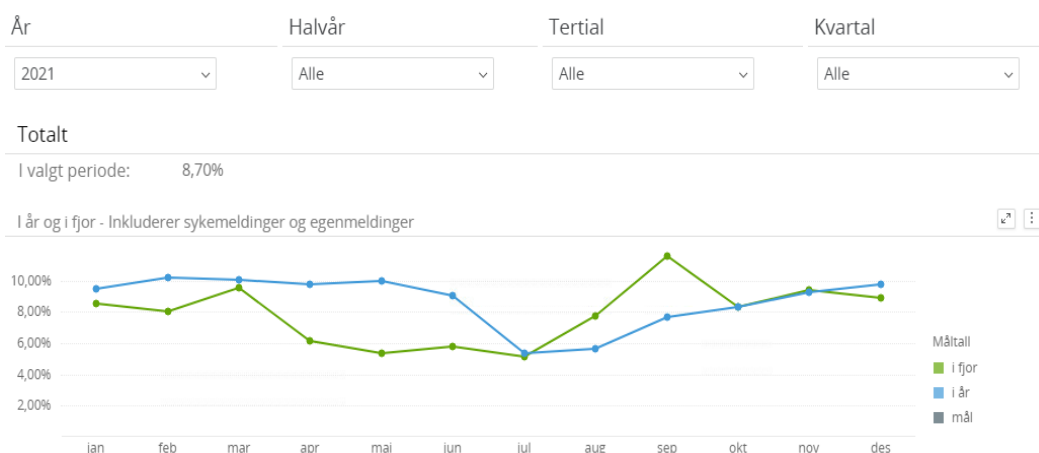
Årsverk totalt:	446,3
------------------------	--------------

*Tillitsvalgte, ordfører, skjenkekontrollører og vakante stillinger er ikke med i rapporten.
--

1.4 Sykefravær

Gjennomsnittlig sykefravær i 2021 var på 8,7 % mot 7,9% i 2020. Det er usikkert hvordan pandemien har påvirket sykefraværet, men sammenlignet med fravær på nasjonalt nivå er det en trend at sykefraværet for 2021 har vært økende.

Vi gjennomfører systematisk oppfølging av alt sykefravær. Sauda kommune har i løpet av året innledet et samarbeid med Nav Arbeidslivssenter, med mål om å redusere sykefravær. Hensikten er målrettet arbeid med forebygging av sykefravær, gradert sykefravær og fokus på tilstedeværelse og tilrettelegging.



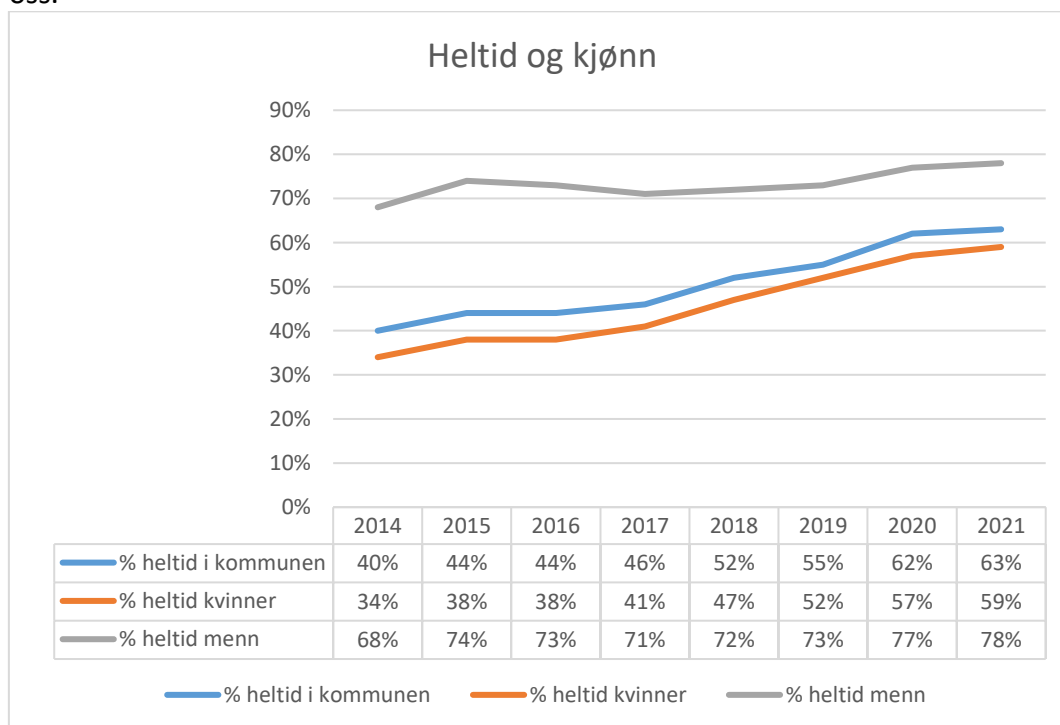
1.5 Organisasjonsutvikling og gevinstrealisering

Heltidskultur

Sauda kommune har utviklet det som blir definert som en heltidskultur, det vil si at minst 50 % av de ansatte skal ha 100% stilling. I Sauda kommune har vi økt heltidsandelen fra 44% i 2013 til 63% 2021.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i Helse og omsorg har økt fra 69% i 2017 til 84% i 2021. Sauda kommune blir brukt som eksempel på godt arbeid med heltidskultur av både Helsedepartementet og KS.

Utvikling av heltidskultur handler i vesentlig grad om kulturendring og organisasjonsendring, og ikke bare om turnusordninger og det å få helgene til «å gå opp». Det handler om holdninger, forankring og normer for hvordan vi har det, og hvordan vi gjør det hos oss.



(Endring i deltidsprosent i Næring og samfunn kommer bl.a. av at flere renholdere har gått opp i full stilling, samt at vi har tatt ut lokalt brannvesen der ansatte har stillingsstørrelse på 1,02%)

Gevinstrealisering

Den viktigste gevinsten med heltid er økt kvalitet på tjenestene. Heltid gir færre ansatte som er oftere på jobb. Ansatte får derved bedre kompetanse, kjenner brukerne/barna i barnehagen/elevene bedre, og gir derved bedre kvalitet på tjenestene. For ansatte er det en bedre arbeidsdag med mindre stress når en arbeider sammen med en kollega som er kjent med oppgaver, rutiner og de en er der for. Lederne får færre ansatte og derved mer tid til ledelse av den enkelte. I tillegg viser forskning at ansatte i hel stilling har mindre sykefravær enn ansatte som jobber deltid. KS beregner at en ansatt medfører en kostnad på kr. 60.000 pr. år i form av opplæring, møter, lisenser m.m. I vår kalkyle under har vi brukt kr. 40.000.

Forbedringsarbeid og Lean

Kommunen er i kontinuerlig omstilling. Omstillingsarbeid og forbedringsarbeid henger tett sammen. Det foregår til enhver tid større og mindre omstillingsprosesser i organisasjonen, og det er ikke mulig å få til dette på en skikkelig måte uten god medvirkning fra de ansatte. Det er de som både har den faglige kompetansen og er «tett på» brukerne og dermed ofte har best ideene om hvordan ting kan løses. I tillegg kreves god ledelse, og et omforent syn på at brukeren («kunden») er i fokus. Dette er også kjernen i Lean-metodikken, og vi ser altså nå at prinsippene fra Lean-opplæring blir anvendt i utviklings- og omstillingsprosesser. Dette bidrar forhåpentligvis til at disse prosessene blir opplevd bedre for både brukere og ansatte.

1.6 MOT



MOT-programmet i ungdomsskolen blir gjennomført som tidligere år med totalt 12 økter fordelt på 3 år. Me har hatt utfordringer på grunn av smitterestriksjoner, men har kommet i mål likevel. På våren fekk elevene frå 9.trinn (unge MOTivatorar) gjennomført ei økt på 6. og 7.trinn på barneskolene. Deretter valte vi en digital

løsning for 7. trinn i juni på grunn av restriksjonene rundt Covid19. Dessverre fikk vi ikke dette året realisert drømmer som elevene på 9.trinn søker om årlig.

Første skoledag i august ble som vanlig de nye 8.klassingane godt tatt mot av unge MOTivatorar som hadde besøkt de tidligere på våren. Som tidligere år fikk nye 8. trinn tildelt kvar sin MOT-sekk fra Eramet.

1.7 Interkommunale samarbeid

Velferdsteknologi

Velferdsteknologi er en integrert del av helsetjenesten. I Sauda har vi implementert digitale trygghetsalarmer, det anvendes sensor-teknologi som for eksempel døralarmer, sengealarmer, lysregulering, medisindispensere og digitale tilsyn i omsorgsbolig og institusjon. Det gis også tilbud om GPS til demente, slik at en kan ha bevegelsesfrihet og lokaliseres dersom man ikke finner veien hjem. Trygghets- og mestringssteknologi gir et hav av muligheter. Det er viktig at det gjøres gode faglige vurderinger som sikrer at brukers behov blir ivarettatt med egnet tiltak. Det anvendes kriterier for inklusjon og eksklusjon, for eksempel kan demente ha god nytte av GPS, men ikke av medisindispenser dersom den kognitive svikten er kommet for langt. Det er en rivende utvikling på området, som stiller krav til både ansatte og brukere. Det krever kunnskap

og vilje til å løse problemer på nye måter, og som kjent kan gamle vaner være vonde å vende, men det går fremover.

Velferdsteknologi er en viktig del av kommunens digitaliseringsstrategi, og bygger opp under innbygges mulighet til å bo lenge og trygt hjemme. Sauda kommune deltar i interkommunalt samarbeid om innføring og utvikling av velferdsteknologiske løsninger på Haugalandet, med Karmøy som vertskommune. Det sørger for at vi er en del av et godt fagmiljø, som understøtter både regionale og lokale prosesser på området. Samarbeidet gir faglige så vel som økonomiske fordeler. Vi mottar diverse økonomiske tilskudd, da prioriterte tiltak i samarbeidet er i tråd med nasjonale satsningsområder.

Haugaland vekst

Sauda deltar i Haugaland vekst IKS. Selskapet har frem til nå drevet både regionalt utviklingsarbeid og for noen av kommunene lokal næringservice (ikke Sauda). I 2018 ble det etablert ny selskapsstrategi der man kun skal jobbe med regional utvikling. Sauda kommune vedtok dette, i likhet med de øvrige eierkommunene.

Gjennom Haugaland Vekst har Sauda kommune bidratt aktivt i utvikling av ny næringsstrategi for Rogaland fylkeskommune. På høsten og utover 2021 er ett av hovedfokusene å utarbeide et nytt veikart for Haugalandet som har som mål å øke bosted og næringsattraktiviteten til regionen.

Ryfylke IKS

Sauda er medlem i Ryfylke IKS (RIKS), og deltar fast på rådsmøter og i Ryfylketinget. Sauda deltar også i prosjekt administrert av Ryfylke IKS. RIKS engasjerer seg bl.a. i reisemålsutvikling i Ryfylke, og samferdselsspørsmål.

For Sauda er prosjektet gjennom New Kaupang med å skape vilkår for ny, grønn, kraftkrevende industri en del av vår strategi. Prosjektet arbeider med etableringer av kraftforedlene industri. Dette arbeidet fortsetter. Sauda deltar aktivt, og styrker vårt potensial som mulig lokasjon.

Vertskommune

Sauda er i tillegg administrativ vertskommune for to samarbeid.

- Interkommunal tobakks- og skjenkekontroll
- Miljøretta helsevern

Årsmelding for disse er vedlegg til dette dokumentet.

1.8 Samfunnsansvar

Kommunen har en viktig rolle som samfunnsutvikler. Her nevnes noen engasjement som har stort element av samfunnsansvar.

Trafikksikkerhet og Hjertesoner

Sauda ble godkjent som trafikksikker kommune i 2017 og ble re-godkjent i 2021. Trygge skoleveier er en viktig del av trafikksikkerhetsarbeidet. I 2018 ble det vedtatt at Saudas grunnskoler skal få etablert Hjertesoner, og et to-årig prosjekt ble startet opp høsten 2019. Hjertesoner skal bidra til redusert biltrafikk rundt skolene og økt trygghet og

trafikkisikkerhet for barn og unge som går og sykler til skolen. Gjennom enkle fysiske tiltak og holdningsarbeid skal Hjertesoneprosjektet bidra til at flere velger aktiv skolevei. I 2020 ble den første Hjertesonen rundt Austarheim skule etablert. Aktiviteten var noe redusert i 2021 grunnet permisjon hos prosjektleder.

Sykkelsatsingen «Syklende Sauda»

Sauda kommune er valgt ut av Rogaland fylkeskommune som pilotkommune for sykkelsatsingen «Sykling på mindre steder». Arbeid med sykkelstrategi for perioden 2020-2030, inkludert plan for hovednett for sykkel ble slutført i 2020. Målet er at det skal bli tryggere, kjekkere og enklere å sykle i Sauda, og at flere skal velge sykkel som fremkomstmiddel. I 2021 åpnet vi pump-track og Austarheim skule fikk nye sykkelstativ.

Miljøfyrtårn

Som en del av Sauda kommune og Sauda Vekst sin satsing på å utvikle Sauda som bærekraftig reisemål er en rekke lokale virksomheter blitt sertifisert som Miljøfyrtårn. Blant disse var de kommunale virksomhetene med mest reiselivsrelaterte tjenester, som biblioteket, kino, og Saudahallen.

Formålet med sertifiseringen er å bidra til at Sauda får omdømme som et bærekraftig reisemål, og dermed blir mer attraktivt for stadig mer bevisste gjester. Delmål er økt kvalitet på avfallshåndtering, bedre rutiner, reduksjon av svinn/sløsing og forhåpentligvis reduserte kostnader. Mer informasjon om sertifiseringen [her](#).

Vennskapssamarbeidet Sauda- San Juan del Sur.

Sauda kommune har hatt en vennskapsby, San Juan del Sur, i Nicaragua siden 1988. Vennskapssamarbeidet i Sauda drives som en ideell organisasjon basert på frivillig innsats og styret har to kommunale representanter som deltar i arbeidet.

Formålet med samarbeidet er å knytte og utvikle vennskapsbånd og menneskelig kontakt mellom innbyggerne, fremme gjensidig sosial utvikling og kulturell utveksling og yta økonomisk bistand ved behov.

Leve heile livet

Arbeidet med kvalitetsreformen for eldre starta opp i september 2019, med politisk sak i januar 2020. Handlingsplanen for Leve hele livet ble politisk behandlet og vedtatt juni 2021. Reformen baseres på utfordringsbildet for samfunnsutvikling generelt, og legger særlig vekt på utvikling av et aldersvennlig Sauda. Fire sentrale tema er: 1) mat og måltider, 2) aktivitet og 3) fellesskap, helsehjelp og 4) sammenheng i helsetjenestene. [Leve hele livet](#)

Tilskudd fra Rogaland fylkeskommune

Tilskuddet på kroner 104 000 blei fordelt på:

- tiltaket Active Floor i barnehagene skal bidra til mer fysisk aktivitet for alle
- film for å bedre informasjonen om BTI (bedre tverrfaglig innsats)
- frukt til alle elevene på ungdomsskolen kvar dag
- aktivitetstiltak for ungdom, i samarbeid mellom treningssenter og kultur/skule, skal bidra til god helse

2 Årsberetning fra økonomisjefen

Kommunelovens § 14-7

2.1 Driftsinntektene

Sauda kommune sine driftsinntekter (eksklusiv interne tilskudd) består av:

- Skatteinntekter, formues-, inntekts-, og eiendomsskatt
- Heimfallsleie, konsesjonsavgifter
- Rammetilskudd fra staten
- Momskompensasjon drift og investering
- Diverse øremerka statstilskudd
- Andre driftsinntekter som inntektsføres direkte på enhetene, for eksempel refusjoner, sykepenges
- Brukerbetalinger og gebyrer osv.

I tabellene nedenfor viser vi endringen mellom regnskapsårene 2021 og 2020

Inntekter (beløp oppgitt i millioner)					
Samla driftsinntekter					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	578,3	555,3	564,7	13,6	2,4
Skatteinntekter formues- og inntektsskatt inkl. Naturressursskatt					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	157,9	154,7	146,1	11,8	7,5
Overføringer over inntektssystemet					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	171	168,9	174	-3	-1,8
Eiendomsskatten					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	43,1	38,2	34,8	8,3	19,3
Overføringer og tilskudd fra andre					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
Totalt	81	71,8	70,9	10,1	12,5
herav sykepenges	21	14,5	15,2	5,8	27,6
herav ressurskrevende brukere	6,9	7,8	7,6	-0,7	-10,1
MVA kompensasjon	12,6	11,7	12,2	0,4	3,2
Andre statlige overføringer (8-poster)					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	23,7	18	24,1	-0,4	-1,7
Salgsinntektene					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	93,8	96	107,1	-13,3	-14,2
herav konsesjonskraft	25,9	26,5	41,3	-15,4	-59,5

2.2 Driftsutgiftene

Sauda kommune sine driftsutgifter (eksklusiv interne tilskudd) består av:

- Lønn og sosiale utgifter
- Kjøp av varer og tjenester som inngår i produksjonen
- Kjøp av varer og tjenester som erstatter egenproduksjonen
- Andre utgifter som tilskudd og overføringer
- Avskrivninger

Endringen mellom regnskapsårene 2021 og 2020 vises i tabellen

Utgifter (beløp oppgitt i millioner)					
Samla driftsutgifter					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	573,9	544,2	542,6	31,3	5,5
Lønn og sosiale utgifter					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	377,3	366,5	361,1	16,2	4,3
Kjøp av varer og tjenester					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	93	77,1	87,2	5,8	6,2
Kjøp som erstatter kommunal produksjon					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	33,4	34	31,3	2,1	6,3
Andre overføringer					
	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020	Endring i NOK	Endring i %
	33,2	31,7	30,8	2,4	7,2

Oversikt tildelt ramme på kommunalsjefsnivå

Kommunal sjef	Årsbudsjett 2021	Regnskap periode 2021	Avvik kr	Avvik % av tot bud
1 Faglig stab og støtte	9 009 198	9 028 051	-18 853	100,21
2 Oppvekst og kultur	111 720 034	108 969 892	2 750 142	97,54
3 Helse og Omsorg	196 564 420	205 556 758	-8 992 338	104,57
6 Næring og samfunn	64 171 268	71 622 918	-7 451 650	111,61

Kommentar:

Faglig stab og støtte ligger et merforbruk knyttet til Næring og da kostnader ved kjøp/salg av kraft (Innmatingstariff for konsesjonskraft).

For oppvekst og Kultur som kan tilbakeføres til merinntekter på flykninger

Helse og omsorg fikk tilført en økning av sin ramme på 3,5 millioner. Kompensasjon for koronakostnader som ikke var innbakt i opprinnelig ramme.

Næring og samfunn fikk tilført en netto økning av sin ramme på 3,6 millioner. Kompensasjon for økte strømpriser og mindreinntekter.

For øvrige kommentarer henvises til styringskort.

2.3 Finanstransaksjonene

Sauda kommune har alle sine lån til flytende rente. Snittrente i KBB er pr 31.12.2021 på 1,275%

Finansinntektene består av renteinntekter, utbytte, samt mottatte avdrag på utlån, utgjorde til sammen NOK 8,4 millioner for 2021 mot NOK 3,7 millioner i 2020. Kommunen fikk god avkastning på sine finansielle instrumenter i 2021.

Finansutgiftene består av renter og avdrag. I det kommunale regnskapssystemet føres avdragene som utgifter i driftsregnskapet, i motsetning til avskrivninger som ikke har resultateffekt. Renteutgiftene i 2021 beløp seg til NOK 5,9 millioner mot NOK 7,9 millioner i 2020. Dette er en nedgang på NOK 2 millioner

Avdragsutgiftene beløp seg til NOK 32,2 i 2021 mot NOK 29,3 millioner i 2020, en økning på NOK 2,9 million.

Interne finansieringstransaksjoner

Dette er interne transaksjoner fra og til kommunens egenkapital, og påvirker ikke arbeidskapitalen. Det er bruk av fond og bruk av tidligere overskudd, og avsetninger til fond, bruk av tidligere overskudd og dekning av tidligere underskudd. Dette gjelder både i driftsregnskapet og i investeringsregnskapet.

I 2020 er det i driftsregnskapet avsatt NOK 37 millioner kroner, og det er brukt NOK 50,7 millioner. Det er overført midler fra driftsregnskapet til investeringsregnskapet til finansiering av prosjekter der (blant annet kjøp av aksjer). Regnskapsmessig mindreforbruk NOK 1 849 808,04 er ført.

2.4 Investeringer

Sauda kommune sine brutto utgifter i investeringsregnskapet for 2021 var på NOK 52,1, for 2020 var brutto utgifter i investeringsregnskapet på NOK 56,7 millioner. Investeringsregnskapet er fullfinansiert, og går i balanse.

Salgsinntekter (knyttet til salg av bygninger og tomter), mva-kompensasjon, salg og refusjoner i investeringsregnskapet beløper seg til NOK 12,6 millioner. Øvrig finansiering er foretatt med lån NOK 39,9 million.

Det er mottatt NOK 4,8 millioner, i rammetilskuddet, som er avsatt til bundne driftsfond. Dette er midler som er overført investeringsregnskap i 2021.

2.5 Balanseregnskapet – eiendeler og gjeld

Kommunens balanse er på om lag NOK 1,87 milliarder. Anleggsmidler beløper seg til NOK 1,57 milliarder, og omløpsmidler til NOK 297,5 millioner.

Anleggsmidler består av eiendommer, anlegg og utstyr, utlån og pensjonsmidler.
Omløpsmidler består av bankinnskudd, finansielle omløpsmidler og kortsiktige fordringer.

Passiva består av langsiktig gjeld NOK 1,26 milliarder, hvorav pensjonsforpliktelser NOK 684,5 millioner og lånegjeld NOK 580,7 millioner. Egenkapitalen er NOK 529 millioner hvorav fond NOK 118,2 millioner. Kortsiktig gjeld, eksklusiv premieavvik, har økt fra NOK 77,1 millioner til NOK 80,5 millioner.

2.6 Arbeidskapital og likviditet

Endring i arbeidskapitalen sier noe om kommunens betalingsevne har bedret eller forverret seg i løpet av året. Sauda kommune sin arbeidskapital, regnet som differansen mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld (eller endring anskaffelse og anvendelse av bevilgningsregnskapet korrigert for endringer i ubrukte lånemidler). Endringen i kommunens arbeidskapital for 2021 er i år negativ med NOK 7,7 millioner. Endringen i kommunens arbeidskapital for 2020 var positiv med NOK 36,3 millioner. Dvs. at kommunene i år 2021 bruker mer penger enn vi får inn. Ubrukte lånemidler i 2021 utgjør NOK 97,4 millioner. Situasjonen er fortsatt alvorlig og anstrengt for Sauda kommune.

2.7 Øvrige forhold

Sauda kommune arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder både kjønn, etniske bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, alder og seksuell orientering. Kommunen arbeider med å legge praktisk til rette for dette på arbeidsplassene. Sauda kommune har vedtatt handlingsplan for likestilling.

For å bedre kvalitetsarbeidet har kommunen i flere år benyttet elektronisk kvalitetssystem i arbeidet for å forbedre kontroll og kvalitet. Sentrale etiske verdier vedtatt i egne reglement, (retningslinjer for etisk arbeid, samt verdier og visjoner) er at kommunens tilsette skal være åpen, ærlig, vise respekt, og ha lik behandling av alle.

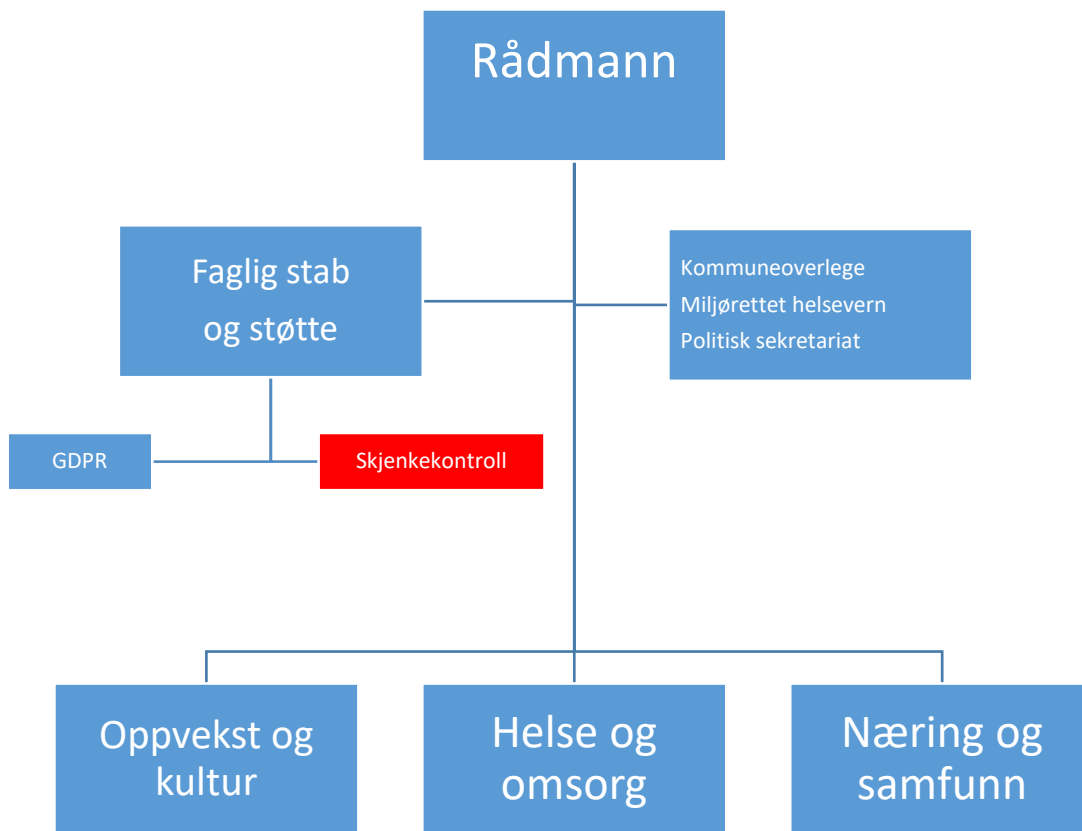
Skatteart / År	2021	2020	2019	2018	2017
Eiendomsskatt fra kraftvert	34 097 642	18 815 976	25 081 157	13 410 302	19 729 000
Eiendomsskatt fra nettanlegg	1 485 714	1 857 143	2 228 571	2 600 000	2 600 000
Kjøp av Kraft	-14 317 578	-15 501 402	-15 543 559	-12 680 799	-13 546 536
Salg av Kraft	25 981 070	41 329 687	37 826 942	29 952 501	24 036 441
Konsesjonsavgift	7 401 189	7 401 189	7 401 189	6 547 732	6 547 732
Hjemfall	15 394 655	17 248 236	20 173 834	14 813 694	12 147 488
Naturressursskatt	19 228 279	18 212 000	15 046 432	18 898 294	17 421 000
Sum totale inntekter	89 270 971	89 362 829	92 214 566	73 541 724	68 935 125

Skatteart / År	2021	2020	2019	2018	2017
Sum totale inntekter	89 270 971	89 362 829	92 214 566	73 541 724	68 937 142

Gjennomsnittlig kraftrelaterte inntekter siste 5 år	82 665 447
--	-------------------

3 Tjenesteytingen i kommunen

3.1 Administrativ organisering 2021



Rådmannen har det overordna ansvaret for at de vedtatte politiske målsettingene blir realisert.

Rådmannens ledergruppe består av tre kommunalsjefer, økonomisjef og personalsjef. I tillegg rapporterer stabsfunksjonene politisk sekretær, kommuneoverlege og miljøretta helsevern direkte til rådmannen.

I Sauda kommuner er det lederavtaler med enhetslederne som rapporterer til kommunalsjefene.

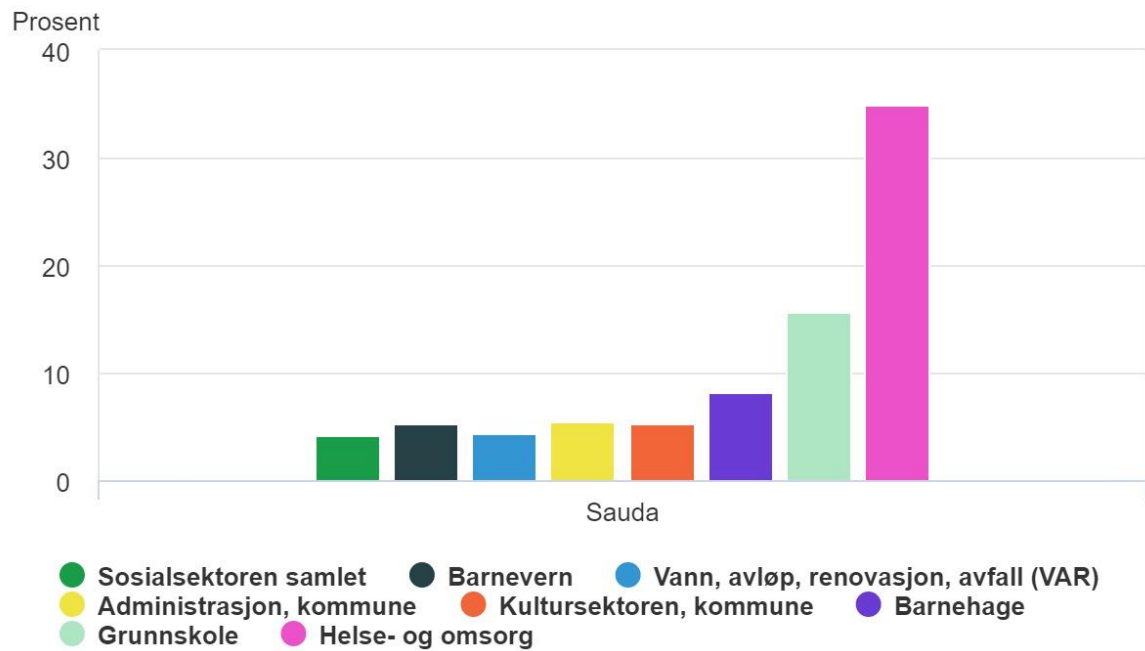
3.2 Overordnet styringskort

Sydande Sauda – eit kraftsenter

Overordnede mål:	✓ Sauda opprettholder innbyggertallet ✓ Saudabuen opplever et trygt og godt lokalsamfunn ✓ Ansatte i Sauda kommune har lavt sykefravær og kommer tidlig tilbake i jobb ✓ Saudaeleven får gode ferdigheter og fullfører videregående skole ✓ Omstilling i næringsliv gir flere arbeidsplasser ✓ Flere bruker fritiden sin i Sauda		
			Viktigste resultatmål
Perspektiv	Hovedmål	2021	Status ved årets slutt
Samfunn	Utnytte lokale fortrinn og lokalpolitisk handlingsrom	1 Flere - innbyggere - arbeidsplasser - hytteturister	Ferdigstilt sentrumsplan Økt aktivitet i sentrum
	Samfunnsutvikling gjennom involvering og samskaping	2 - Iverksette planstrategi - Utvikle døgnåpen kommune - Ivareta GDPR i saksbehandling	Økt involvering av innbyggere i samfunnsutvikling Døgnåpen kommune GDPR
Brukere	Yte gode tjenester for innbyggerne i Sauda	1 Bruker- /innbyggerundersøkelser med score bedre enn landsgjennomsnitt	Bruker- / innbyggerdialog Vi ligger på gult nivå (165) på kommunebarometer
	Utvikle nye tjenester basert på digitalisering	2 Økt bruk av digitale skjema Åpne data for næringsutvikling	Ta i bruk digitaliseringsmulighetene
	Miljø og ressurser	3 Identifisere forbedringspunkter når det gjelder bygg, energi- og ressursbruk	Utfordring med brudd i rør, men i prosess. Utvikle fjernvarmenettet som sirkulær energikilde
Medarbeidere	En profesjonell og attraktiv arbeidsgiver	1 Organisasjonsutvikling basert på 10-Faktorundersøkelsen Alle ansatte kalles inn til medarbeidersamtaler	Personal- og organisasjonsutvikling basert på 10-Faktor. Re-start pågår.
		2 Utvikle heltidskultur og økt nærvær ved sykemelding Gjennomføre utviklingsprosjektet NED	Gode resultat på heltid. Realisere gevinster av heltidsprosjektet gjennom økt kvalitet/ redusert kostnad
Økonomi	God økonomisk styring	1 Iverksette vedtak i budsjettet Øke produktivitet og styrke næringsutvikling	Øke produktivitet i tjenestene og utvikle det økonomiske fundamentet
		2 Investeringer skal gjennomføres i henhold til budsjett	Stabilisere kommunens gjeldsgrad under 80%
		3 Omstilling Sauda 2025 – endringsledelse, tilpasning av tjenester til økonomiske rammer. Redusert låneopptak	PwC la fram rapport med 55 tiltak Brukt som grunnlag for budsjett 2022

3.3 Fordeling av ressursbruk

Utgifter etter utvalgte områder



Kilde: Kommuneregnskap, Statistisk sentralbyrå

Tallene er hentet fra SSB, som har samlet en del sentrale tall og indikatorer for landets kommuner på sine nettsider. Dette gir oppdaterte og nyttige data. Oversikten for Sauda kan leses her: <http://www.ssb.no/kommunefakta/sauda>

For flere detaljer om KOSTRA-tall, se SSB [sine egne sider](#).

3.4 Styringskort Oppvekst og Kultur

Det har vært et spesielt år for Oppvekst og kultur. Drift og utvikling har vært krevende under koronaepidemien. De fleste kulturaktiviteter har vært stengt ned i lange perioder. Konserter og arrangement i regi av kulturskolen er blitt gjennomført med et minimum av publikum. I tillegg er kino stengt på grunn av rehabilitering av rådhuset.

Barnehagene har over lange perioder hatt drift på gult nivå-med et minimum av bemanning på grunn av det strenge korona-regelverket i forbindelse som sykdom og smitteutbrudd.

Skolene har vært i den samme situasjonen, men heldigvis slapp vi unna stengning.

Det har det vært en tøff periode der **alle** tilsatte i Oppvekst og kultur har ytt en stor innsats for at våre barn og unge skulle få et best mulig tilbud i 2021.

Barnehagene

Særskilte satsingsområder og prioriteringer i planperioden

Barnehagebasert kompetanseutvikling

Vi er godt i gang med den nye nasjonale kompetansestrategien for barnehager. Alle saudabarnehagene driver sine egne kompetanseutviklingsarbeid. Rustå barnehage er pilotbarnehage, noe som innebærer et tettere partnerskap med Høgskolen Vestlandet (HVL). Arbeidet har ikke fått helt den utvikling som vi hadde ønsket fordi HVL hatt utfordringer med kapasitet til oppfølging av den nye kompetansemodellen i alle kommuner. Det er forventet en bedring av dette fremover.

Pedagogisk ledelse i samtlige saudabarnehager deltar i lærende nettverk sammen med HVL. Formålet med nettverket er å styrke ledelsen av kompetanseutviklingsarbeidet.

Styrke tidlig og tverrfaglig innsats ved bruk av samhandlingsmodellen BTI

En felles handlingsveileder for BTI er innført. Denne er et viktig redskap i arbeidet med tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid. Å implementere nye arbeidsmodeller og nye former for samhandling er et arbeid som krever tid, men vi observerer positive endringer. Endringer som viser et mer strukturert og systematisk arbeid, og en økt kvalitet på det tverrfaglige samarbeidet mellom barnehagene og støttetjenestene.

Ønskede tiltak

Kompensere for redusert bemanning når økt antall pedagoger har planleggingstid

- Ikke gjennomført

Spesielle utfordringer

Driftsbudsjettene til barnehagene er knappe

- Er ikke økt

Kapasitet til tidlig innsats for barn og unge som trenger ekstra støtte og hjelp språklig eller sosialt

Stafettloggen viser at det samlet er 21 barn i barnehagene som har behov for ekstra hjelp innenfor et utviklingsområde. 11 av disse omhandler språklig støtte, 7 konsentrasjon/oppmerksomhet og 7 logger er for området sosialt samspill. Dette er barn som i kortere eller lengre perioder har behov for ekstra utviklingsstøtte, uten at de har behov for spesialpedagogisk enkeltvedtak. Stafettloggen er kun et verktøy for dokumentasjon, og endrer ikke kapasiteten til oppfølging. Stafettloggen bekrefter bare at det utfordringsbildet som ble beskrevet fremdeles er aktuelt.

Styringskort for barnehage

Overordna mål:	Barnehagen skal gi barn under opplæringspliktig alder gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barna sine foresatte		
		Viktigste resultatmål	
Perspektiv	Hovedmål	2021	Status ved årets slutt
Samfunn	Alle barnehager sikrer god inkludering og verdsetting av menneskelig mangfold og kultur	1 Verdiplattform for mangfold og inkludering er utarbeidet.	Arbeidet utsatt til 2022 pga pandemien
Brukere	Alle barn skal sikres en best mulig utvikling.	1 Implementering av BTI som arbeidsform for tidlig og tverrfaglig innsats.	Oppnådd, selv om dette vil være et kontinuerlig forbedringsarbeid.
		2 Det er laget en felles handlingsplan for et trygt og godt miljø i barnehage og skole.	Oppnådd
		3 Det er laget en handlingsplan for å utvikle barns språk	Ikke gjennomført. Vil komme som en oppfølging av barnehagebasert kompetanseutviklingsarbeid.
Medarbeidere	Ledere har formell og erfaringsbasert lederkompetanse	1 Det er laget en kompetanseutviklingsplan som omfatter ledelse	Styrere og pedagogiske ledere deltar i lærende nettverk med ledelse som tema, 4 gang årlig. Det er laget en kommunal plan for lederkompetanse som også omfatter styrerne.
	Barnehageansatte har utviklet sin pedagogiske praksis	Barnehagene har startet barnehagebasert kompetanseutvikling. (ReKomp)	Oppnådd
		2 Plan for kompetanseutvikling som gjelder alle ansatte er utarbeidet. (ReKomp)	Dette arbeidet er utsatt, og vil komme som en oppfølging av partnerskapet med HVL
		Strategi for å rekruttere menn er utarbeidet	Ikke gjennomført
	Øke bruken av heltidsstillinger og redusere	3 Andel heltidsstillinger er økt	Oppnådd

Økonomi	syke-fraværet for å forsterke kvalitets-arbeidet i hver barnehage		Sykefravær under 5,5 %	Ikke oppnådd
	Barnehagene har bemanning etter norm gjennom større deler av barne-hage-dagen	1	Kartlegging av bemanning ut fra norm er gjennomført	Delvis oppnådd

Økonomi

Underskudd på tilskudd til privat barnehage kommer av «barnehageforliket» som ble vedtatt vinteren 2021. De fikk da øket kapitaltilskuddet. Ellers sliter de kommunale barnehagen med små midler til driften utenom lønn.

Grunnskolene

Særskilte satsingsområder og prioriteringer i planperioden

Innføring av ny læreplan (LK 20)

- Ny læreplan er innført på alle trinn og fag.

Skulebasert kompetanseutvikling (DeKomp)

- Vi er godt i gang med den nye nasjonale kompetansestrategien for skoler. Alle saudaskolene driver sine egne kompetanseutviklingsarbeid.
- Sauda kommune har hatt tilsyn ved to av skolene på dette området. Den ene skolen fikk lukket sine avvik i 2021. Den andre skolen jobber for å få lukket disse i første halvdel av 2022.

Styrke tidlig og tverrfaglig innsats ved bruk av samhandlingsmodellen BTI

- En felles handlingsveileder for BTI er innført. Denne er et viktig redskap i arbeidet med tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid. Å iverksette nye arbeidsmodeller og nye former for samhandling er et arbeid som krever tid, men vi observerer positive endringer. Endringer som viser et mer strukturert og systematisk arbeid, og en økt kvalitet på det tverrfaglige samarbeidet mellom skolene og støttetjenestene.

Læring i digitale omgivelser

- Videreutvikling av praksis på dette området er et arbeid som drives ved hver skole, i samarbeid mellom rektor og pedagogisk IKT-veileder ved hver skole. Erfaringsdeling er sentralt i den videre utvikling av arbeidet, i tillegg til refleksjoner over god bruk av læringsbrett i klasserommet.
- De pedagogiske IKT-veilederne har et faglig nettverk, og utveksler erfaringer og idéer til videre utvikling og drift av den digitale satsingen.
- Det er også gjort noen felles avklaringer og avgrensinger mellom skolene når det gjelder hvilke program/apper elever skal ha tilgang til. Refleksjoner over skjermtid, digitale lærebøker versus papirbøker, er noen av de andre drøftingene som blir tatt på hver skole. Flere av spørsmålene rundt dette kommer fra foresatte.

- Sauda kommune deltar i et innkjøpssamarbeid om digitale læremiddel med syv andre kommuner på Haugalandet. Det har vært delte erfaringer med de innkjøpene skolene har gjort, og saudaskolen ønsker fremover å satse på en blanding mellom digitale læremiddel og lærebøker i papir når forlagene er klar med et større og fornyet utvalg.

Ønskede tiltak

Utvikling av supplerende opplæringstilbud for å styrke arbeidet med å inkludere elever i opplæringen

- Tiltak ikke gjennomført. Den nasjonale kompetansestrategien «Kompetanse-løftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis» gir føringer for at vi skal lykkes bedre med inkludering innenfor det ordinære tilbudet. Det er derfor behov for å se mer på hva vi kan gjøre for å tilpasse, organisere og gjennomføre opplæringstilbudet slik at alle barn/unge opplever mestring i sin skolehverdag. Om dette er et supplerende opplæringstilbud, eller blir å styrke og videreutvikle det ordinære tilbudet, er noe av det vi skal avklare gjennom deltakelse i den nasjonale kompetansestrategien.

Handlingsrom for å ta i bruk programmering og entreprenørskap som integrert del av opplæringen

- Kompetansen er økt ved at en ressursperson fra hver skole deltar i et 40 timers kurs i programmering. Dette startet opp i siste del av 2021, og fullføres i 2022. Videreopplæring av kollegiet er del av kurspakken, og dette er gjennomført ved alle skolene.
- Sauda kommune søkte og fikk tildelt 100.000 kr til programmeringsutstyr, fra Utdanningsdirektoratet. Deler av disse midlene er brukt, og restsum blir brukt i 2022, når programmeringskurs er gjennomført.
- Kapasitet til å gjennomføre arbeidet i skolen er ikke endret.

Innfri fremtidige formelle kompetansekrav ved alle skoler.

- lærere er i gang med å utvide sin kompetanse i samsvar med fremtidig lovverk.

Rekruttere menn til lærerstillinger.

- Menn blir oppfordret til å søke ved utlysning. Vi har for få mannlige lærere i grunnskolen, spesielt gjelder dette barneskolene.

Styringskort for grunnskolen

Overordnet mål: 1. Gi elevene kunnskap, mot og engasjement til å møte en fremtid i stadig utvikling 2. Skolene skal gi elevene god utvikling gjennom medvirkning			
		Viktigste resultatmål	
Perspektiv	Hovedmål	2021	Status ved årets slutt
Samfunn	Elevene skal bli kvalifisert til fremtidig deltakelse i arbeids- og samfunnsliv	1 Det er laget en handlingsplan for å fremme kreativitet og bærekraft i undervisningen. Handlingsplanen omfatter blant annet entreprenørskap, First Lego League og utdannings-teknologi	Ikke gjennomført. Ny nasjonal ordning for kompetanseutvikling i skolene legger dette arbeidet til hver skole, «nedenfra og opp»-kompetanseutvikling.
	Alle skoler sikrer god integrering og verdsetting av menneskelig mangfold og kultur	2 Verdiplattform for mangfold og inkludering er utarbeidet	Utsatt til 2022 pga pandemi
	Alle elever opplever de har bruk for kompetansen de får i skolen	1 Implementering av BTI som arbeidsform for tidlig og tverrfaglig innsats.	Oppnådd, selv om dette vil være et kontinuerlig forbedringsarbeid.
Brukere	Alle elever har tro på egen mestring	2 Resultat som på landssnitt på området læringskultur, motivasjon-, utdannings- og yrkesveiledning. (Elevundersøkelsen.)	<u>Læringskultur:</u> 7.kl: 0,2 under snitt land. 10.kl: 0,2 under snitt land. <u>Motivasjon:</u> 7.kl: 0,2 under snitt land 10.kl: 0,3 under snitt land <u>Utdannings- og yrkesveiledning:</u> 10.kl: 0,1 under snitt land
		3 Arbeidet med å realisere innhold i verdiplattformen for mangfold og inkludering er i gang	Utsatt til 2022 pga pandemi
		4 Det er laget en felles handlingsplan mot mobbing for barnehage og skole.	Oppnådd (Handlingsplan for trygt og godt skulemiljø)
		5 Resultat på elevundersøkelsen som er på landssnitt på områdene trivsel, mestring, støtte fra lærerne og vurdering for læring	<u>Trivsel:</u> 7.kl: 0,1 under snitt for land. 10.kl: 0,1 under snitt for land. <u>Mestring:</u> 7.kl: 0,2 under snitt for land. 10.kl: Samme snitt som land. <u>Støtte fra lærerne:</u> 7.kl: Samme snitt som land. 10.kl: 0,1 under snitt for land. <u>Vurdering for læring:</u> 7.kl: Samme snitt som land. 10.kl: Samme snitt som land.
	Alle ledere har formell og erfaringsbasert lederkompetanse	1 Det er laget en kompetanseplan som omfatter lederopplæring	Det er laget en kommunal plan for lederkompetanse som også omfatter styrerne.

Medarbeidere	Alle skoler har en faglig sammensetning av lærere som gjør at de kan møte kompetansekrav for undervisning i fag	1	Det er laget opplæringsplan for å sikre at saudaskolen samlet møter nye krav til kompetanse i fag	Dette arbeidet er utsatt, og vil komme som en oppfølging av partnerskapet med HVL, som starter høsten 2022.
		2	Sikre en fordeling av fagkompetanse mellom skolene som gjør at alle kan møte nye krav	Ikke oppnådd
		3	Alle ansatte i skolene deltar i skolebasert kompetanseutvikling, desentralisert ordning	Oppnådd
	Det er økt andel mannlige lærere i skolen	4	Handlingsplan med virkemidler for å rekruttere menn er utarbeidet	Ikke oppnådd
Økonomi	Skolene har rammer til å gjennomføre grep for tidlig innsats	1	Kjennetegn på tidlig innsats er definert	Sauda kommune er sammen med Suldal kommune med i den nasjonale ordningen «Kompetanseløftet». Som del av ordningen vil dette, blir avklart.
	Grunnskolen har ressurser til oppdatering av ny utdanningsteknologi	2	Plan for rullering av digitale verktøy til elever og lærere er utarbeidet	Plan utarbeidet i regi av RITS-kommunene. (Bekymring over at utskifting er utsatt et år)

Økonomi

Grunnskolen gjekk med mindreforbruk.

Kultur

Særlige satsingsområder eller prioriteringer i planperioden

God drift av Folkets Hus

- Omfattende og variert aktivitet for et vidt spekter av målgrupper er etablert.

Meråpent bibliotek

- Meråpent bibliotek iverksatt oktober 2021.

Foajéen på kinoen

Opprusting av foajéen på kinoen samt oppgradering av kinosalen med nye seter er vedtatt. Hensikten er å sikre kvaliteten på tilbudet, øke inntjeningen samt redusere personalkostnadene.

- Oppgradering av foajé og kinosal blir gjennomført i forbindelse med rehabilitering av rådhuset.

Spesielle utfordringer:

Etablere en god drift på Folkets Hus som går i balanse.

- Fra 01.01.21 langt lettere økonomistyring av Folkets Hus, da kulturhuset ikke lenger inngår i det omfattende ansvaret 5100 Kulturadministrasjon, men ble skilt ut med eget ansvar 5130. 2021 ble uansett nok et utfordrende driftsår for Folkets Hus som følge av korona.

Styringskort for kultur

Overordnet mål: Gi gode og varierte kulturtilbud fra vogge til grav Bidra til tilflytting og utvikling av kommunen			
Perspektiv	Hovedmål	Viktigste resultatmål	
		2020	Status ved årets slutt
Samfunn	Folkets Hus har varierte aktiviteter for et vidt spekter av målgrupper	Driftsmodell for Folkets Hus er evaluert og justert om behov for det Sauda har fått utviklet frivilligpolitikk	Fremdeles unntakstilstand på Folkets Hus grunnet korona. Utkast til strategi klart høst 2021. Blir politisk behandlet først i mars 2022, men tiltak i strategien er iverksatt
Brukere	Gode og varierte tilbud innen vedtatt økonomisk ramme	Videreføre god drift av Folkets Hus; vi har variert kulturprogram, godt ungdomstilbud, utleie m.m. Meråpent bibliotek iverksatt så snart koronasituasjonen tillater det. Nytt kulturskoletilbud i dans er sikret videreføring	Store begrensninger i driften 1. tertial grunnet korona. Gradvis gjenåpning 2. tertial. Omfattende aktivitet i 3. kvartal, men fremdeles restriksjoner. Aktiviteten stengt ned i desember Ekstra stort trykk på saler og møterom grunnet rehabilitering av rådhuset Meråpent bibliotek iverksatt i oktober Mange har signert kontrakt og tatt tilbudet i bruk Det populære dansetilbudet sikret videreføring ut skoleåret 2022, men usikker framtid etter det. Fokus på å finne

		Sauda har fått utviklet frivilligpolitikk Sauda Frivilligsentral har fått utviklet handlingsplan i lys av frivilligpolitikken	muligheter for videreføring. Handlingsplan for Frivilligsentralen er utviklet i samsvar med frivilligstrategien.
Medarbeidere	Ansatte i kultur- enheten arbeider for et rikt og godt kulturtilbud i kommunen	Ansatte i kulturenheten har fått kompetanseutvikling i tråd med behov og ressurser	Ansatte i kulturskolen har fullført prosjekt om kulturskoleutvikling i regi av Norsk Kulturskoleråd og Nordea
Økonomi	Øke inntjeningen innen kultursektoren	Øke inntjening gjennom utleie av lokaler i Folket Hus Samdrift av kino og bibliotek er etablert	Utfordrende pga restriksjoner i forbindelse med Covid 19 Ekstra stort trykk på saler og møterom grunnet rehabilitering av rådhus Ansvaret for kino flyttet fra kulturhusleder til biblioteksjef fra 2021 Kino stengt fra 2. halvår

ØKONOMI

Samlet sett mindreforbruk på kulturbudsjettet i 2021.

3.5 Styringskort Helse og omsorg

Styringskort Pleie og omsorg

Overordna mål i PLO: Gode og tilgjengelige omsorgstjenester etter Beste effektive omsorgsnivå (BEON) prinsippet				
Perspektiv	Hovedmål	Viktigste resultatmål		
		2021	Status ved årets slutt	
Samfunn	Utvikle et aldersvennlig samfunn. Et aldersvennlig samfunn er godt for alle. Leve hele livet	1	Utarbeide nye eller rullere eksisterende fagplaner Rehabiliteringsplan gis særlig prioritet i 2021	Rehabiliteringsplan var i utg.pkt. ferdig, men det er behov for å se den i sammenheng med prosess PWC, før politisk behandling.
		2	Kartlegge kommunens egne behov og utfordringer og gjennom politisk vedtak ta stilling til forslagene i Leve hele livet	Handlingsplanen for Leve hele livet ble behandlet i kommunestyret juni 2021. Arbeid med realisering av tiltak pågår, for eksempel hverdagsrehabilitering og livsgledehem- konseptet.
Brukere	Brukere får de tjenestene de trenger og får være aktive i utformingen av disse. «Hva er viktig for deg?», skal være utgangspunktet i møte med brukerne og deres pårørende	1	Brukere får tilpasset tilbud i tide, og er aktivt med i utformingen av tjenestene	0 venter på rettighetsfestet bolig ved årslutt, mot 13 per 31.8.21, og 17 stk i 1. periode. Dette er en ny situasjonen vi ikke har sett på minst 20 år. Årsaken er at det var mange beboere som døde mot slutten av året. 2 barn/unge venter på å få tildelt bolig med helgdøgnsomsorg PU, jmf boligsosial plan. Behovet for PU-boliger og avlastning i institusjon er stabilt høgt, og gjenspeiles i regnskapsavvik i ETT. Det skal bygges nye boliger i 2022. Venteliste Høllandstunet: 0 mot 4 stk. i31.8.21.(Ikke rettighetsfestet bolig).
			Pårørende tas vare på slik at de kan bistå lenge, og ikke sliter seg ut	
			Bedre tverrfaglig innsats (BTI)	BTI-arbeidet er i drift og erfaring som høstes nyttes til å utvikle denne arbeidsmodellen videre. Det er etablert ett tverrfaglig arbeidsutvalg som vil bidra til å videreutvikle BTI og støtte opp om kommunens arbeid med barneverns-/oppvekst-reformen.
		2	Brukerundersøkelse gjennomføres i henhold til plan	Sist gjennomført i 2014, ihht kommunens felles gjennomføring for alle enheter. Ny undersøkelse vil bli utført ihht kommunens fellesstrategi.
Medarbeidere	En profesjonell og attraktiv arbeidsplass	1	Flere heltidsansatte medarbeidere i alle enheter. Legge til rette for alternative arbeidsordninger og ta i bruk ny teknologi, nye metoder og	Det er oppnådd en svak heltidskultur, med heltidsandel på 54% pr. juni 21, mot 24% i sept. 2017, i HO.

			nye løsninger, slik at det blir større kontinuitet i arbeidet Sykefravær kartlegges og følges opp i henhold til gjeldende føringer	Dette er svært gode resultater som andre kommuner ønsker å lære av. KS anerkjenner også resultatene som landsledende. Sykefraværet er i flere enheter svært høgt, det er signal om at slitasje pga pandemi-tiltak kan være en årsak, men det er sammensatt. Sykefravær internt i kommunen følges tett opp av enhetsledere, ihht retningslinjene, dette er svært ressurskrevende. Det er iverksatt NED-prosjekt med Arbeidslivssenteret i Enhet for tilrettelagte tjenester. Vurderes «breddet» senere. Det er en positiv utvikling mot slutten av året, slik at gjennomsnitts-fraværet er ca på landssnitt.
		2	Medarbeidertilfredshet kartlegges gjennom medarbeidersamtaler x 1 per år, og andre kartlegginger kommunen utfører, for eksempel 10- faktor	Det gis tilbud til alle medarbeidere, men enkelte av de store enhetene med feks 50-60 ansatte/stort lederspenn, klarer ikke alltid hake inn absolutt alle. Det vil alltid være noen som er syke, i permisjon eller lignende.
Økonomi	God økonomistyring	1	Samsvar mellom budsjett og regnskap	Det er et budsjettavvik på 8,9 MK totalt innenfor helse og omsorg. Det fordeler seg slik: Legesenter og legevakt: 6,2 MK Tilrettelagte tjenester/PU: 3,6 MK Åbøtunet: 3,1 MK Hjemmetjenesten 1,4 MK Øvrige enheter går i pluss eller balanse slik at underskuddet blir redusert mot oppstillingen ovenfor. De store årsaksfaktorene er sykefravær/vikarutgifter og Covid-kostnader. 2021 har vært et år med stor usikkerhet ifb med Covid-pandemien. Mange har tatt stort ansvar for å holde beredskap og drift oppe, og ført så god budsjettdisiplin som mulig.

Styringskort - Sauda legesenter, frisklivsentral, helsestasjon og jordmortjeneste

Overordna mål: 1) Pasientorientert, effektiv og kvalitativt god tjeneste 2) Forsvarlig helseberedskap 3) Fokus på fag og kompetanse 4) Godt omdømme			
Perspektiv	Hovedmål	Viktigste resultatmål 2021	Status ved årets slutt
Samfunn	God helseberedskap Rett behandling og forebygging av sykdom. Et aldersvennlig legesenter	1 Helseberedskap som er i tråd med kvalitetskrav i lov og forskrift	Ingen øvelse i perioden, men arbeid med Covid-pandemien har vært godt organisert og gjennomført hittil.
		Gjennomføre tiltak for å imøtekomme ROS analyse resultat 2019	Legevakt i tråd med krav i lov og forskrift. Alle de faste fastlegen oppfyller kravet.
		God legevaktsordning og fastlegedekning.	Legedekning: 3 fastleger (2.6 årsverk) i permisjon. (Utdanningspermisjon uten lønn, foreldrepermisjon og langtids sykemeldinger). Tiltak: Ikke vært mulig å spare 1 legeårsverk. Det er satt inn vikarleger fra vikarbyrå i alle langtidsfravær. Dette for å opprettholde forsvarlig drift og sikre kontinuitet og beredskap ifb med pandemien. Ventetid legekonsultasjon: Inntil 2 ukers ventetid på planlagte timer. Ø-hjelp gis samme dag. Ventetid på laboratoriet er 5 dager. Kontinuitetsproblemene: Det er gjennomført prosesser for å sikre effektfulle tiltak. Belastninger knytta til legevakt peker seg ut som rot-årsak til mangel på kontinuitet blant fastlegene. Dette er kartlagt gjennom samtaler med alle ansatte. Belastningene har vært ulikt fordelt, noe som gav grobunn for slitasje og fravær. Andre aktuelle forhold er kartlagt og fulgt opp videre. Ettersom rekrutterings og kontinuitetsproblemer er likt i hele landet, er det usikkert om tiltakene vi nytter gir god nok effekt på kontinuiteten på sikt. Arbeidsmiljø og lønn er viktige stimuli, men det er vanskelig å få til den forutsigbarheten fastleger har etterlyst ift legevakt. Økt oppmerksomhet på mestrings og forebygging
Brukere	Forebygge funksjonstap og fremme egen helse og egenomsorg	1 Heve kunnskap om helsefremmende tiltak i befolkningen	Det ble ikke avholdt frisklivskurs pga. koronasituasjon. Det ble isteden gjennomført treningsgruppe for aktuelle personer.

	Videreutvikle tjenestetilbud med fokus på barn, gravid og foreldre	2		Det ble også gjennomført balanse/styrke trening for menn 2x per uke. Gjennomføring av medisinsk yoga 2 grupper (1 vår og 1 høst). Totalt 12 deltakere. Terapibassenget ble brukt kun i 4 måneder pga. smittevernreglene.
			Dimensjonere smittevern-arbeidet i tråd med behov	Vaksinasjon: Influensa – 969 Korona (t.o.m. 28.01.22) 1.dose = 442 2.dose = 926 3.dose = 2,442 4.dose = 11 Totalt = 3,821 pers. vaksinert med minst 1 dose fra alderen 12år+ Koronatest = 3,290 + Korona pos. = 83 pers.
			Brukertilfredshet måles i henhold til kommunens plan. (Hvert 4. år)	Brukertilfredshet ble sist målt i 2014, da øvrige enheter gjennomførte undersøkelsen.
			Gjennomføre kurs/seminar. Starte prosjektet Trygge foreldre på Haugalandet.	Fødselsforberedende kurs og barselgruppekurs gjennomført. Oppstart av Foreldre Veiledningskurs. Kurset ble gjennomført av helsesykepleier og psykolog. Tilbudet er rettet mot første gangs fødende. Barn 0 -3 år. Kurset innebærer 8 samlinger.
			Forsterke samarbeid med barnehage-helseutvalg og skolehelseutvalg	Helsesykepleier er sentral og aktiv aktør.
			Opprettholde tverrfaglig samarbeid med aktuelle faggrupper Samarbeidsmøter, minst 2 ganger årlig	Pga. stort fravær fra legegruppe ble deltakelse til koordinerendeteam fraværende. Håper å få det i gang til høsten. Ellers ok.
Medarbeidere	En profesjonell og attraktiv arbeidsplass	1	Sykefravær følges opp i henhold til retningslinjene.	Mål under 7 %. Totalt: 7.13% Legesenter: 8.94% Helsestasjon: 4.89%
		2	Medarbeidertilfredshet kartlegges gjennom medarbeidersamtaler x 1 per år, og andre aktuelle kartlegginger kommunen gjennomfører, for eksempel 10-faktor	10-faktor medarbeiderundersøkelse gjennomført i 2019 med ok resultat. Medarbeidersamtaler er gjennomført mai 2021. Kartlagt problemområder som følges opp videre i samarbeid med aktuelle fagforeninger, allmennlegeutvalg og samarbeidsutvalg.
			God rolleavklaring og samarbeid mellom fagområder	Fokus på godt arbeidsmiljø, fordeling av goder og byrder og «Småskrittforbedringer»; forbedringstiltak forankret i et

			arbeidsutvalg, sammensatt av ledere, HR, leger og medarbeidere.
Økonomi	God økonomistyring	1	Samsvar mellom regnskap og budsjett Ikke samsvar. Ikke vært mulig å spare inn 1 legeårsverk som vedtatt. Flere tiltak er vurdert og arbeid pågår. Fraværssituasjonen og pandemien svekket muligheten for realiseringen, ettersom det er vesentlig mer kostbart å bemanne med vikarer og ekstrahjelp enn å ha egne faste ansatte. Tiltaket tas med videre i prosess med PWC, for å se på mulighet for å organisere fastlegetjenesten annerledes og evt noe mindre forbundet med legevaktskabaln.
		2	Balanse Ubalanse på legetjeneste: 6,2 MK i hovedsak knytta til vikarleger for å opprettholde legedekning og beredskap.

Styringskort – NAV Sauda

Overordna mål NAV: Gi mennesker muligheter			
Perspektiv	Hovedmål	Viktigste resultatmål 2021	
			Status ved årets slutt
Samfunn	NAV Sauda skal jobbe for likeverd, likestilling og forebygge sosiale problemer	1	NAV skal delta der samfunnsutvikling utformes NAV skal bidra med tiltak som fremmer folkehelsen i Sauda Fast representant i boliggruppa. Bidrar med boligsosiale virkemidler. Leder deltar i arbeidsutvalget AU knytta til BTI. Fokus på bedriftsbesøk – sikre kjennskap til næringslivets behov for rekruttering og muligheter for inkludering. Samarbeid med Sauda Vekst, ønsker å styrke dette samarbeidet ytterligere. Godt samarbeid med lokalt næringsliv. Leder deltar i MOR prosjektet.
		2	NAV skal gjøre kjent sosialt vanskeligstiltes situasjon i Sauda God oversikt og datagrunnlag Veiledningstjeneste 20% ved Sauda vgs Delt ut antall: 64 kulturkort i 2021 Samarbeid med intro tjenesten, ROP og barnevern gir oss god oversikt.
Brukere	Fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet	1	Ingen under 30 skal gå inaktive på ytelser Fortsette å tilby lavterskel arbeidstiltak. I 2021 har 19 personer deltatt i AFU. Pr. 31.12 er 3 personer inne. Av de 16 som er slutta er 31%, gått til arbeid. De øvrige får oppfølging fra NAV i tråd med behov.
	Andel i % av befolkningen som har mottatt økonomisk sosialhjelp	2,0 %	60 personer som mottar sosialhjelp 1,32% av befolkningen i Sauda, litt opp mot 2. kvartal. Jeg gjør oppmerksom på at det er av den totale befolkningen, ikke bare den yrkesaktive delen.
	Andel i % av befolkningen som er langtidsmottakere med økonomisk sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold	0,4%	0,08%
	Andel unge i % av befolkningen som har mottatt økonomisk sosialhjelp	2,0%	26 personer unge, 0,57%
	Andel % av mottakere av økonomisk sosialhjelp med forsørgelsesplikt for barn under 18 år i husholdningen	30%	17 familier som har forsørgelsesplikt for barn under 18 år – 28 % av de som har mottatt økonomisk sosialhjelp
Medarbeidere	En profesjonell og attraktiv arbeidsplass	1	Score over 24 poeng på medarbeiderundersøkelsen, HKI. Høg medarbeidertilfredshet. Medarbeiderundersøkelse oktober 2021 (stat) viser høg grad av trivsel og mestring.

Økonomi	God budsjettkontroll og økonomistyring	2		God rekruttering ved behov, godt fagmiljø.
			Sykefravær følges opp i henhold til retningslinjene	Holde stabilt lavt sykefravær under 2 %. 2021: 0,66%. Ingen jobbrelaterte fravær.
		1	Samsvar mellom budsjett og regnskap	Handlingsrom for omstilling. Budsjett og regnskapet vårt viser at det er ressurser og rom for å jobbe godt med forebyggende arbeid. Dette bidrar til tett oppfølging med fokus på arbeid og aktivitet. Noe som fører til at bruker blir økonomisk selvhjulpen eller avklares mot andre statlige ytelser. Ved evt. oppsigelse vil behov for erstatning bli grundig vurdert som for øvrige enheter i Helse og omsorg i Sauda kommune.
			Balanse	Overskudd 1,5 MK.

Indre Ryfylke Barnevern (IRB)

Overordna mål: 1) Brukerorientert, og kvalitativ god tjeneste 2) Tverrfaglig og samordna tjenester med fokus på tidlig innsats 3) Tilfredse medarbeidere			
Perspektiv	Hovedmål	Viktigste resultatmål 2021	Status ved årets slutt
Samfunn	Tjenesten håndterer nye krav og oppgaver. Godt samarbeid og god kvalitet i alle tjenester	1 God rolleforståelse, avklart mellom tjenestene Godt omdømme – god utvikling	Kontinuerlig arbeid om rolleforståelse spesielt med tanke på forberedelse på barnevernreformen intern i begge kommunene. BTI er satsning i begge kommunene og har fokus på rolleavklaringer mellom tjenestene. ROS-analyse i dialogmøtene med Statsforvalteren bekrefter positiv utvikling på flere områder. Jobber kontinuerlig med omdømme i forhold til interkommunal tjeneste. God utvikling på rapportering og kommunebarometer
		2 Etablere formelle samarbeid med barnevernstjenestene i nabokommuner Etablere samarbeid om felles barnevernsvakt	Vi har egen vaktberedskap i IRB i for Sauda og Suldal, i tråd med lov og forskrift, og vi har i dag et faglig samarbeid med andre kommuner om vaktberedskap og oppfølging av de ansatte i vaktordningen. Det er formelt samarbeid med barneverntjenestene på Haugalandet innen fosterhjemsarbeid, og Hjelmeland og Strand om tilsynsførere. Vi har i tillegg avtale om juridisk samarbeid med andre barneverntjenester
Brukere	Yte rett hjelp til rett tid. Brukermedvirkning i fokus	1 Øke kvaliteten på tjenesten ved å etablere teamorganisering, for eksempel med tiltaksavdeling med metoder som for eksempel COS, Marte Meo og miljøarbeid	Videreutvikle teamorganiseringen og kvaliteten i tjenesten Vi har endret organisering internt for å møte kravene til barnevernreformen, fordelt ressursene med økte ressurser på veiledningsteam og mindre på omsorgsteam.
		2 Indikatorene i kommunebarometeret er minimum på gult, og bedre enn i 2019	Gode resultater på indikatorene i kommunebarometeret. I 2021: Sauda nr. 90 og Suldal nr. 20

Medarbeidere	Rekruttere og beholde gode medarbeidere	1	Sykefravær følges opp ihht retningslinjene	Lavt sykefravær, minimum under landssnitt for sektoren Gjennomsnittlig sykefravær på ca. 12%. Noe høyt, men ingen arbeidsrelaterte grunner til sykefraværet. Relativt likt sykefravær som året før. Har god effekt av toppbemanning.
		2	Medarbeidertilfredshet kartlegges gjennom medarbeidersamtaler x1 per år, og andre kartlegginger kommunen utfører, for eksempel 10-faktor	Høg medarbeidertilfredshet. God rekruttering ved behov, godt fagmiljø og arbeidsmiljø Har jobbet hele året med 10-faktor, ingen medarbeiderundersøkelser, men alle medarbeidersamtaler gjennomført.
Økonomi	God budsjettkontroll og økonomistyring	1	Samsvar mellom regnskap og budsjett	Mindreforbruk som følge av reduserte kostnader knytta til kjøp av statlige tiltak.
		2	Balanse	Overskudd/mindreforbruk 2,3 MK.

Oversikt over nøkkeltall 2021

2021 1. halvår	Sauda	Suldal	Samlet	2021 2. halvår	Sauda	Suldal	Samlet 2. halvår	Samlet 1. og 2. halvår
Nye meldinger	32	30	62	Nye meldinger	22	15	37	99
Henlagte meldinger	3	8	11	Henlagte meldinger	1	3	4	15
Nye undersøkelser	12	16	28	Nye undersøkelser	18	8	26	54
Henlagte undersøkelser	11	10	21	Henlagte undersøkelser	4	1	5	26
Barn i hjelpetiltak	28	24	52	Barn i hjelpetiltak	31	27	58	110
Barn/unge plasserte	8	6	14	Barn/unge plasserte	8	6	14	28

Indre Ryfylke barnevern har i 2021 mottatt 99 bekymringsmeldinger, året før hadde vi 130. Det kan tenkes at det var et noe høyt antall i 2020, særlig i andre halvår, men også at barn og familier får hjelp tidligere.

I andre halvår i 2020 mottok vi 66 nye meldinger mot 37 i 2021. Det er usikkert om økning er knyttet til koronapandemien.

Nye undersøkelser er totalt 54 mot 59 året før. Det er tilnærmet likt.

Barn med hjelpetiltak har vært stort sett stabilt. Ved utgangen 2021 hadde vi 58 barn som mottok hjelpetiltak mot 50 året før. Barn under omsorg har vært stabilt på 14.

Budsjett

Indre Ryfylke barnevern hadde et nettobudsjett på kr 12 362 000,-

Nettoregnskapet vårt ble på kr 10 043 000,- (kr 2 318 000,- i mindreforbruk), og fordeler seg slik:

Sauda tiltak for brukere (6215)	kr 5 512 000,-
Sauda fellesutg. lønn ansatte osv (6225)	kr 4 559 000,-

Suldal tiltak for brukere (6216)	kr 4 664 000,-
Suldal fellesutg. lønn ansatte osv(6225)	kr 4 245 000,-

Hovedårsaken til at vi hadde et så stort mindreforbruk er mindre kjøp av statlige tiltak.

Vi har i 2021 jobbet målrettet mot nye krav i barnevernloven og ikke minst barnevern-reformen/oppvekstreformen. Vi har fått mange nye oppgaver knyttet til fosterhjemsarbeid og endringer i lovverk som krever endringer i vår praksis. Vi skal jobbe mer målrettet for barn og unge for å hjelpe dem både hjemme i familien, men også i sitt nærmiljø. Vi skal tilby familiene mer hjelp, og det betyr at vi skal ha økt kompetanse på enkelte områder for eksempel veiledning, og vi skal kunne tilby hjelpetiltak som besøkshjem, miljøarbeider, fosterhjem og liknende tidligere og lenger enn før.

Vi har i 2021 samarbeidet med andre barneverntjenester på Haugalandet for å få til gode og varige tiltak for familiene vi har kontakt med. Gjennom ulike prosjekter i regi at Statsforvalteren har vi hatt spesielt fokus på fosterhjemsarbeid. Alle ansatte har vært gjennom opplæring i regi at dette slik at vi er rustet til å overta oppgavene staten har overført til kommunen. Disse samarbeidsprosjektene er avgjørende for at vi skal klare å gi gode tjenester til befolkningen i våre kommuner, og det vil være et viktig fokus og prioriteringsområde for hele tjenesten i årene fremover.

Tverrfaglig samarbeid har vært prioritert dette året gjennom BTI-satsningen og deltakelse i faste tverrfaglige møter med andre tjenester. Vi har mange positive erfaringer i samarbeid med andre tjenester, men ser også et behov for å bedre samordningen for å gi et bedre koordinert tilbud til familiene vi har kontakt med. Det er påbegynt et stort og viktig arbeid innen BTI som vi prioriterer, og som har stor betydning for barneverntjenesten. For barneverntjenesten er det en stor fordel at Sauda og Suldal kan samarbeide tverrfaglig på flere tjenesteområder, siden vi har interkommunalt barnevern og PPT.

Kommentarer til 2021-budsjettet

2021 har som 2020 vært sterkt preget av beredskapsfokus og tiltak for å håndtere konsekvenser av koronapandemien. Det er gjort et omfattende arbeid i alle enheter, med smittevernforebygging og samtidig forsøk på å opprettholde normal drift. Det har gått bra, men kostet i både kroner og menneskelig innsats. Alle ser frem til at livet kan normaliseres etter at pandemien er bekjempet.

Satsingsområder i planperioden

- Det er gjort ståstedsanalyser med bistand fra PWC for å kartlegge mulige tilpassings- og innsparingstiltak for de neste fem årene.
- Pandemien har bundet opp mye tid og ressurser, men legesenteret vært prioritert med forbedringsprosesser for å fremme godt arbeidsmiljø og kontinuitet i legetjenesten.
- BTI-arbeidet er styrket med oppretting av tverrfaglig arbeidsutvalg, AU.

Utfordringer**Kompetanse/rekruttering**

- Det er utfordrende å rekruttere helsepersonell. Særlig sykepleiere, vernepleiere, leger og ledere. Vi ser også at det er behov for flere helsefagarbeidere i årene fremover.

Økonomiske rammer

- Det er vanskelig å klare innsparingsmålene som følge av et krysspress. Ledere jobber hardt med budsjett disiplin, samtidig er det økt etterspørsel etter flere tjenester, mer tid og flere ansatte. Det er også vanskelig å holde igjen på goder, som oppleves som rettigheter, og er opparbeidet gjennom mange år. Det legges opp til politisk behandling av flere tiltak i 2022, for å redusere aktivitet og kostander. Det vil også antagelig synliggjøre utfordringsbildet og det faktum at selv små tiltak, kan medføre sterke reaksjoner og motstand.

3.6 Styringskort Næring og samfunn

Næring og samfunn omfatter områdene Plan og forvaltning, Teknisk Drift, Bygg og renhold, Brann og Havnekassen, Saudahallen og prosjekt.

Styringskort

Overordna mål:	- En næringsaktiv kommune - Kompetent saksbehandling og tjenesteyting i godt arbeidsmiljø		
		Viktigste resultatmål	
Perspektiv	Hovedmål	2021	Status ved årets slutt
Samfunn	Godt samspill med næringslivet I front på HMSE-arbeid	1 Utvikle faste møteplasser for utvikling av samspill kommune/næringsliv	Pandemien har lagt begrensninger for fysiske samlinger. Kommunen har deltatt på blant anna leverandørkonferanse for indre Ryfylke/Hardanger, planlegger åpent møte om Saudatunnelen samt er i prosess med grunneigarar og næringsliv om utvikling i Svandalen.
		2 Minst 5 nye energieffektiviseringstiltak	Oppnådd
		3 Videreutvikle rutiner for HMS	Arbeid med å heva kvaliteten på kvalitetssystemet er starta opp. Fokus på innmelding av avvik/forbetringsforslag. En kraftig forbedring i H2 2021.
Brukere	Profesjonell tjenesteyter Høyt servicenivå	1 Fortsette arbeidet med utvikling av Saudahallen med å modne og prosjekterer flere utviklingstrinn	Forprosjekt gjennomført iht plan
		2 Gjennomføre minst 5 tiltak for å tilrettelegge for økt bruk av sykkel i Sauda	Oppnådd
		3 Rask og profesjonell behandling av reguleringsplaner (ingen brudd på frister)	Stort trykk og fokus på reguleringsplaner. Ingen brudd på frister. Arbeid med områdeplan Svandalen er startet opp
Medarbeidere	Kompetanse-utvikling	1 0 skader m/fravær på egne eller innleid personell	Ingen skader
	Trivsel og trygghet på jobb	2 Sykefravær under 6 %	7,5% Store forskjeller mellom de ulike avdelingene. Korttidsfraværet er lavt.
	Forbedre interne prosesser på tvers av enhetene i Næring og samfunn	3 Årlige medarbeidersamtaler	Gjennomført
Økonomi	Forvalte kommunens ressurser ansvarlig og innenfor rammer	1 Ressursbruk i tråd med tildelte budsjettammer	Merforbruk vs budsjett.
		2 Prosjektstyring innenfor tid og økonomisk ramme	God framdrift og kostnadskontroll på de fleste prosjektene. Nytt prosjektstyringsverktøy er tatt i bruk

PLAN OG FORVALTNING

I 2021 har plan og forvaltning vært besatt med 6,30 årsverk. Enhetsleder har vært i permisjon fra 01.03 til 31.1.21. Det er besatt arealplanlegger i vikariat for fødselspermisjon. Noe sykefravær, totalt 3,31 %. I hovedsak var sykefraværet i starten og slutten på året. En ansatt sa opp sin stilling i desember 2021. Det er 2 ansatte i vikariat på plan, vikariatene går ut i juli 2022.

Arbeid med endring av kommuneplan ble prioritert siste halvdel av 2021. Som følge av at ny kommuneplan ble vedtatt er det høy aktivitet innenfor planområdet. Når det gjelder økonomisk gikk avdelingen omtrent i balanse (104 359 kr i pluss på 6200 jord- og skogbruk og 33 988 kr i pluss for 6100 Forvaltning.

Byggesak

Det har vært stor pågang med saker. Ny kommuneplan har tidvis gjort det utfordrende å håndtere søknader, da det har vært tvil om hvilke bestemmelser som gjelder, særlig da i områder som er regulert og omfattet av hensynssone H910, plan skal fortsatt gjelde. Det er her gjort endringer i kommuneplan i slutten av 2021 som vi håper vil føre til enklere avklaring av hvilken plan som gjelder for tiltakene.

Det kom inn 106 byggesøknader i 2020. Av disse ble 15 søknader innvilget gjennom vedtak om dispensasjon og en sak fikk vedtak om avslag.

Det kom inn fem klager på vedtak, der ett av vedtakene ble omgjort etter klage. Alle søknadspliktige tiltak skal avsluttes med en ferdigattest. Det er kommet inn 40 søknader om ferdigattest, her ønsker vi å gjøre noen grep for å få flere til å melde inn tiltak som er tatt i bruk.

Det har i 2021 vært svært mange mangelfulle søknader. Vi har hatt fokus på å få ned antall mangelfulle søknader, men har dessverre ikke lyktes i dette arbeidet. Av 106 innkomne søknader er det bedt om tilleggsinformasjon/mangler til 86 av søknadene. På grunn av høy arbeidsmengde er det ikke gjennomført tilsyn i 2021. Ordinær saksbehandling har blitt prioritert.

Varsel om overtredelsesgebyr er blitt sendt ut i en sak.

Planarbeid

Kapasiteten ved planavdelingen har i 2021 vært høyere enn vanlig. Dette er et nødvendig grep, da ny kommuneplan har generert mer arbeid på plansiden. Det er mottatt tre planinitiativ i 2021, to detaljreguleringsplaner og en områderegulering. Saksbehandlerne på plan har også ansvar for behandling av dispensasjon fra plan. Det er gjennomført endring av kommuneplan, her gjenstår noe arbeid før alle ønskede endringer er gjennomført.

Beredskapskoordinator

Det er vedtatt plan for evakuert- og pårørende senter, og retningslinjer for utdeling av jodtabletter. Arbeid med oppdatering av helhetlig ROS pågår. Det ble gjennomført øvelse for evakuert- og pårørendesenter. Øvelsen gav en del gode svar, men det er ønske om å

få delt opp slik at evakuerte møter på Folkets Hus og pårørende møter opp på Saudahallen.

Kart og oppmåling

Det er avslutta 58 oppmålingssaker i 2021, og disse fordeler seg slik:

- 16 deling av eiendom
 - 4 saker med fullføring av «Matrikkelføring uten fullført oppmålingsforretning». Eiendom er oppretta ved kontorforretning, og sak sluttføres ved å gjennomføre oppmålingsforretning og merking / måling av grenser.
 - 4 oppretting festegrunn (inkl. 1 punktfeste)
 - 10 arealoverføringer (tilleggsareal)
 - 1 grensejustering
 - 1 grensepåvisning
 - 5 klarlegging av grenser
 - 12 sammenslåing av eiendommer
 - 1 seksjonering av eiendom
 - 3 retting av grenser i matrikkelen etter ML. §26
 - 1 matrikulering av umatrikulert veggrunn
-
- Det er produsert 68 Matrikkelbrev (etter deling av eiendom, etablering av festegrunn, klarlegging av grenser, sammenslåing av eiendommer, seksjonering og retting av grenser)
 - Det er rekvirert 67 nye oppmålingssaker i 2021 (av disse er 14 samanslåing av eiendommer og 1 seksjonering). Av de rekvirerte sakene er 2 saker trekk eller utgår av andre årsaker.
 - Det er etablert 23 nye matrikkelenheter (eigedom / festegrunn), og 23 nye vegadresser i 2021.

Jord- og skogbruk

I 2021 ble vi med i et nytt prosjekt for skogkultur. Prosjektet er initiert og støttet av fylkesmannen, der Sauda, Suldal, Hjelmeland og Strand er med. Det er supplert med 12 500 granplanter i kommunen. Avvirking gran var på 1696 m³ og furu 158 m³. Det ble gitt løyve til tre landbruksveier. Felles overordna retningslinjer Nærings- og miljøtiltak i Skogbruket (NMSK), for tilskudd til skogsveier og taubane o.a. er politisk forankra i Sauda kommune i 2021. Felles retningslinjer gjeld for alle kommunene i Rogaland fra 01.01.2020 I 2021 ble det utbetalt skuddpremie for 35 felte rev. Det ble også felt 1 mink, 9 mår i løpet av 2021.

Det ble gitt ble gitt fellingstillatelse for storvilt til seks elg, 148 hjort og 90 rådyr. Det ble felt to elg, 66 hjort og 26 rådyr i 2021.

Det er ikke utbetalt erstatning for avlingsskader i 2021.

Det er gitt 13 dispensasjoner til motorferdsel i utmark av totalt 14 søknader. 31.12.2021 er det 14 transportløyver for snøskuter i Sauda kommune.

Utbetalt produksjonstilskudd i jordbruket i 2021, fordelt på 56 søknader var 14,2 MNOK.

Det er behandlet 18 søknader om Regionalt miljøprogram (RMP), der det er det utbetalt kr. 108 076 i tilskudd fra staten. To søknader til organisert beitebruk der det er utbetalt 255 040.

Det er gitt tilskudd til tilskudd i beiteområder på kr 93700 og gitt SMIL-midler kr. 85 110 fordelt på 3 søknader. En dreneringssøknad der det ble gitt kr 6300. Smil- strategien er revidert og gjelder nå for 2022-2025.

Det er blitt behandlet en konsesjonssøknad og fire saker etter jordloven.

Det er gitt 3 dispensasjoner til motorferdsel i utmark av totalt 4 søknader. 31.12.2020 er det 14 transportløyver for snøskuter i Sauda kommune.

Utbetalt produksjonstilskudd i jordbruket i 2020, fordelt på 59 søknader var 13,2 MNOK. Det er behandlet 16 søknader om Regionalt miljøprogram (RMP), der det er det utbetalt kr. 318 950 i tilskudd fra staten.

Det er gitt tilskudd til organisert beitebruk, kr. 250 000 og gitt SMIL-midler kr. 107 520 fordelt på 3 søknader. Det er behandlet 1 dyrkingsplan for 8 da.

TEKNISK DRIFT

Teknisk drift bestod av en felles enhet med ansvar for kommunal infrastruktur, kommunale bygg og en renholdsavdeling med ansvar for daglig renhold av kommunale bygg. Avdelingen er stasjonert på Birkeland og renholdsavdelingen er på de enkelte kommunale byggene som driftes og holdes rent av Sauda Kommune.

Fra og med 1.9.2021 har enheten vert delt i to nye enheter: Teknisk drift og Bygg og renhold

Teknisk drift

Teknisk drift blir rapportert som en enhet for hele 2021. Enheten utgjør ca. 15 årsverk og består av følgende avdelinger:

Vann, avløp, hytterenovasjon, husholdningsavfall, næringsavfall, veier og uteanlegg.

HMS

Samlet sykefraværet i enheten er 2,3%, som er en halvering fra 2020 hvor det var på 4,5%.

Enheten er liten og utfører mange samfunnskritiske oppgaver og har i 2021 også hat stort fokus på Covid-19 og smittebegrensende adferd. Det har blitt gjennomført færre felles møter og avdelingene har prøvd å vert delt i mindre «kohorter». Det har ikke vert Covid smitte i enheten.

Redusert sosial kontakt og felles personalmøter og sosiale sammenkomster har nok preget arbeidsmiljøet.

Det har ikke vert skader med fravær i enheten og det er få rapporterte/registrerte hendelser med tanke på HMS.

Vann

Målet til Sauda Kommunale vannverket er å levere nok vann av god kvalitet, som også ble innfridd i 2021, både for Sauda Kommunale vannverk og Svandalen Kommunale vannverk. Det er i alt produsert over 1,6 millioner m³ med vann i 2021, og tatt til sammen over 60 analysepakker på vannledningsnettet. Det har blitt testet mer enn 700 prøver. Av disse 700 prøvene ble det registrert fire avvik. Ett av avvikene var i forbindelse med prosjektarbeid og ledningsbrudd, men vi har noen utfordringer med groing i eldre ledningsnett. Her kan det oppstå urent vann ved uregelmessigheter eller lengre opphold uten utspylinger. Vi jobber kontinuerlig med utbedringer og tiltak på slike områder. I 2021 mottok vi ca. av 20 kundesøknader på dårlig vanntrykk, manglende vann eller urent vann. Det har blitt utbedret ca. 20 mindre vannlekkasjer og 3 større lekkasjer på det kommunale ledningsnettet.

Avløp

Stort fokus på prosjekt og drift av nytt renseanlegg på Tangen. Sauda kommune har enda ikke overtatt driftsansvaret for anlegget da det enda ikke går feilfritt i henhold til våre spesifikasjoner.

Oppetiden på renseanlegget er ved utgangen av 2021 oppe i 94%, som tilsier at prøvedriftsperioden og overtakelse forhåpentlig vis blir i 2022. Det er rensset ut i overkant av 100t slam fra renseanlegget i 2021.

I 2021 mottok vi i underkant av 10 kundesøknader på tett avløp, lukt eller tilbakeslag. Det har blitt utbedret ca. 10 mindre lekkasjer og 1 større lekkasje på det kommunale avløpsnettet. Vi har mange lengre flate ledningsstrekk, så med en tørr sommer har det vært nødvendig med mye spylinger av ledningsnettet. Vi har også opplevd at tørrvær kan ha ført til en økende rottebestand som gir utfordringer både over og under bakken.

Hytterrenovasjon, Husholdningsavfall og Næringsavfall

Vi har lagt om drift og endret åpningstider på sorteringsanlegget slik at dette er bedre tilgjengelighet for hytteturister og innbyggere. Nå er sorteringsanlegget både langåpent på onsdag og åpent på lørdag.

Vi opplever fortsatt at det blir kastet mye avfall i hytterrenovasjonsbodene som ikke skal kastes her. Her blir det både kastet bygningsavfall, sofaer og bilbatterier. Her fokuserer vi helst på bedre informasjon, men må vurdere om vi skal starte med overvåking av noen områder.

Våre mottak aksepterer ikke lengre at det kastes plastsekker som ikke er gjenomsiktige. Det vil si at for hver «svart» søppelsekk vi leverer videre får vi ett tilleggsgebyr fra

Håndtert avfall 2021	
Avfallstype	tonn
Papp og papir	219
Glass	65
Plast	58
Metall	67
EE-avfall	40
Matavfall	252
Tre	339
gips	29
Hageavfall	440
Asfalt	3 186
stein/betong	240
Farlig avfall	10
Restavfall	1 790
Sum	6 735

mottaket vårt. På slutten av året startet vi utvidelse av containerplasser, slik at det i løpet av 2022 vil være tilrettelagt for bedre orden på anlegget og sortering av flere fraksjoner.

Bilvekten er oppgradert slik at de største næringskundene nå kan benytte seg av større grad av selvbetjening.

Veier

Sauda Kommune har ansvar for vedlikehold av ca. 62 km vegnett og gatebelysning. I tillegg er det vedlikehold av kommunale parkeringsplasser i sentrum og uftfartsområder, sandfang, overvannsledninger og stikkrenner. Veivedlikeholdet for 2021 har hovedsakelig dreid seg om grøfterensk, fjerne vegetasjon, brøyting og strøing. Lavt budsjett resulterte i at feiing av gater kun ble prioritert i bratte partier og på sykkelstier.

Av større reasfalteringsprosjekter ble vei på Øyaflåt og sykkelsti på Rustå prioritert i 2021.

Uteanlegg

Oppdragene går hovedsakelig på kontroll og vedlikehold av lekeplasser, parkområder, og gravplasser. Vi bruker også mye tid på begravelser for Sauda Kirkekontor, men i 2021 har det vert ferre begravelser enn vi har opplevd tidligere. Sommeren går hovedsakelig på oppfølging av ferievikarer, plener, trær, blomster og ellers grønt vedlikehold. Behov for innsparinger har resultert i at vi måtte redusere på antall ferievikarer og vi har kuttet ca. 150 000, til innkjøp av blomster i sentrum.

En lærling fikk bestått fagprøve i anleggsgartnerfaget.

BRANN OG FEIING

HMSE

Lenge etter lengta oppussing av brannstasjonen, vi fikk garderober med dusj og rein og skitten sone, samt ventilasjonsanlegg slik at mannskapene blir mindre utsatt for helse farlige partikler osv.

Økonomi

Flere uforutsette havari på bilparken vår førte til økte kostnader. K-1-1 som er fra år 2000 drar på årene og kan fort gi oss store reparasjonsutgifter.

Fokusområder

Fokus området i 2021 ble å klare å opprettholde beredskapen

- Den fortsatte korna epidemien førte til en drift som gikk på å opprettholde beredskapen. Øvelser ble begrensa da vi ville unngå å samle mannskapene utenom oppdrag. En stor øvelse sammen med Heimevernet, Eramet, Helse og Politi ble kansellert på grunn av smittefaren. planlagt øvelse sammen med Saudefaldene gikk og ut.
- Teams øvelse/ gjennomgang med Statnett etterfulgt av slukkeøvelse for Statnett.
- Bidro i kortesje 17 mai.

- Åpendag ble ikke gjennomført, men vi var rundt til alle barnehagene der vi møttes ute. Aksjon boligbrann og andre årvisse forebyggende tiltak ble kansellert fra sentralt hold. Forebyggende aksjoner ble mye begrensa til å legge ting ut på facebook og lignende.
- Store deler av året kunne ikke feier utføre tilsyn og innvendig feiing.
- Ny 6 hjuling ble kjøpt inn og kursing ble utført av sjøfartsverket.
- Totalt 88 oppdrag for brannvesenet som var en økning fra 71 i 2020.
- Helse oppdrag er økende, og på landsbasis.
- I tillegg hadde vi en del oppdrag for havnevesenet som ikke blir registret i Dsb sin statistikk.

Hendelser

14.01.21 fikk vi melding om brann i vertikalt delt bolig i Brekkeveien, full overtenning ved fremkomst.

24.02.21. brann i kjeller enebolig Brekke.

12.05.21. HjerTESTANS pasienten overlevde. Vi var på en del stans i 2021.

25.05.21. Dyr i nød reddet hund opp fra fjellsprekk innenfor Kviå.

28.06.21. Barn innelåst i bil Sauda sentrum. det var en varm dag ungen var temmelig kokt.

02.08.21. Melding om båt drivende i Saudafjorden.

15.10.21. Brann i sikringsboks til solcellepanel Amdal.

09.11.21. Steinras Nesbakken bistand med lys og trafikk.

28.11.21. bil i fjellvegg Varstadtunellen.

30.11.21. Mannskapsbytte Ingvild Saudasjøen.

03.12.21. Spebarn med fremmedlegeme i halsen transport til Ropeid.

SAUDAHALLEN

HMS

Høyt sykefravær 16,4 % skyldes langtidssykmeldinger. Ikke jobbrelatert. Ingen skader på personal.

3 meldte uhell med badegjester.

Vi har hatt en vernerunde og gjennomført medarbeidersamtaler.

Besøkstall

Korona-stengt medførte lavt besøkstall også for fjoråret. Vi ente på 24127 besøkende mot 24803 året før.

Prosjekter

Montasje av akustikkplater i svømmehall nesten ferdig. Arbeid stoppet opp grunnet feil med dokumentasjon. Videre prosess er usikker.

Økonomi

Økte lønnsutgifter til ekstra renhold og vakthold for å kunne holde åpent i pandemien. Sammen med økte strømudgifter og mindre inntekter gav det et merforbruk.

3.7 Styringskort Fellestjenester

Fellestjenester er en stabsfunksjon som i 2020 bestod av følgende

- Økonomi (budsjett, regnskap, fakturering, skatt og innkjøp)
- IKT
- HR (lønn og personal)
- Kommuneplan
- Kundetorg – inkl. politisk sekretariat og servicekontor for Statens vegvesen
- Interkommunal skjenkekontroll (Sauda er vertskommune)
- Kommuneoverlege
- Miljøretta helsevern (interkommunalt samarbeid)
- Prosjektleiing for Sauda omstilling

Hovedoppgaven for fellestjenester er å yte service og tjenester til de ulike tjenesteområdene i kommunen for å støtta dem i sin tjenesteyting. I tillegg drives tjenesteyting retta mot innbyggerne i Sauda, som f.eks. kundetorg, overordna planarbeid, samt utøving av skatteoppkrever-rollen.

Styringskort fellestjenester og næring

Overordna mål: Videreutvikle Sauda kommune som en moderne kommune med ansatte som trives i jobben, og som utøver en kvalitativ god jobb for Sauda kommunes innbyggere og egne ansatte.			
		Viktigste resultatmål	
Perspektiv	Hovedmål	2021	Status ved årets slutt
Samfunn	Innbyggere og ansatte i kommunen skal oppleve rask og god service	Videreutvikle digitale skjemaer	Status over 90 elektroniske skjemaer. Det er god utvikling både av eksterne skjema og interne skjema. Fokus på å gå bort fra papirskjema. Elektronisk signerings-muligheter i skjema. Flere av skjemaene er satt opp med regelstyring som gjør at de blir automatisk postført på rett sak.
		Forbedre av Chat-robot	Chat-roboten Kari følges opp jevnlig med nye lenker for søk. I tillegg har vi fått en APP for chat-roboten. Denne kan lastes opp og man kan enkelt søke svar i kommunene.

	Sikre hensiktsmessige systemer og rutiner innenfor gjeldende regelverk og rutiner	Trygge og sikre saksbehandling / informasjonsflyt i tråd med GDPR (<i>General Data Protection Regulation, forkortet GDPR</i>) og IT-sikkerhet	Kontinuerlig arbeid. IT-sikkerhet ivaretas av RITS, påminning til ansatte. GDPR
Brukere	Innbyggere og ansatte i kommunen skal oppleve rask og god service	Heltidskultur – mål om 70% heltid	Per 3112 var oppnådd prosent 63%
		Kartlegge muligheter for bruk av digitalisering for døgnåpen kommune.	Innbyggerinnsyn (Min Side) Jobbes med via RITS
Medarbeidere	Engasjerte og kompetente medarbeidere	Opprettholde lavt sykefravær og nærvær på arbeidsplassen. Delta og gjennomføre prosjekt NED sammen med KS og NAV	Inngått samarbeid med NAV arbeidslivssenter (som erstatter NED) Høyere sykefravær
		Lederutvikling – intern lederutvikling med fokus på erfaringsbaser kompetanse.	Samarbeid med Høgskolen på Vestlandet (HVL) Fylkeskommunen og Haugesund kommune
		Gjennomføre medarbeiderundersøkelsen 10-faktor og bearbeide resultat.	- 10-Faktor utsatt i tråd med AMU og HTV
		Ta i bruk KS læring i hele organisasjonen.	KS-læring lagt «Ny ansatt kurs» Oppvekst har tatt dette i bruk.
Økonomi	God økonomisk styring	Ta i bruk BI-løsning (Business Intelligence) –rapporteringsverktøy i hele organisasjonen	BI tatt i bruk, vil fortsette med opplæring av BI
		Budsjettstyring i henhold til tildelt ramme	Rapporterer to ganger per måned til Rådmannen i første halvår, ellers vanlig rapportering
		Innkjøp – økt fokus på innkjøpsprosesser	Innkjøp -jobber med rutiner og forbedringer. To ansatte har gjennomført sertifiseringskurs.

Lokale IT-prosjekt gjennomført 2021

Sauda samarbeider med RITS (kommunene Strand, Hjelmeland og Suldal) om drift og utvikling av IKT. Det er besluttet at alle lokale drifts- og prosjekterelaterte oppgaver også skal overføres RITS. Dette arbeidet har pågått i løpet av 2021. Den enkelte kommune leier ut sitt IT-personell 100% til RITS. Opprettelse av oppgavefellesskapet i Brønnøysund-registeret bli gjennomført i 2022. Sauda har i 2021 gjennomført følgende lokale prosjekt.

Utskifting PC'er iht. rulleringsplan ADM og Helse PC'er

Det er gjennomført anbudsrunde for rammeavtale rundt kjøp av PC'er. PC'er ble bestilt september 2021, og forventes levert i løpet av februar 2022. Dette på grunn av leveranseproblemer på enkelte komponenter brukt i PC'ene.

Nye skjermer til alle skoler

Det ble kjørt mini konkurranse og anskaffet skjer iht. plan. Vi fikk flere skjermer enn forventet for budsjett, slik at resterende antall skjermer forventes å kunne byttes innenfor vedtatt sum for

2022. Skolene vil da ha moderne skjermer som viser klare og tydelige bilder under stort sett alle lysforhold.

Bygge ut trådløst på flere avdelinger innenfor pleie

Grunnet mye diskusjoner i RITS angående anskaffelse og valg av leverandør for trådløst nett ble ikke dette prosjektet gjennomført i 2021. Midler er overført 2022 og prosjektet forventes gjennomført i løpet av sommeren 2022.

Vedlegg:

Vedlegg 1: KOSTRA-tall

Ferdige tabeller finnes på SSB sine nettsider:

<https://www.ssb.no/kommunefakta/kostra/sauda>

Vedlegg 2: NoRoSun interkommunal skjenkekontroll

Se eget dokument

Vedlegg 3: Senter for miljøretta helsevern

Se eget dokument