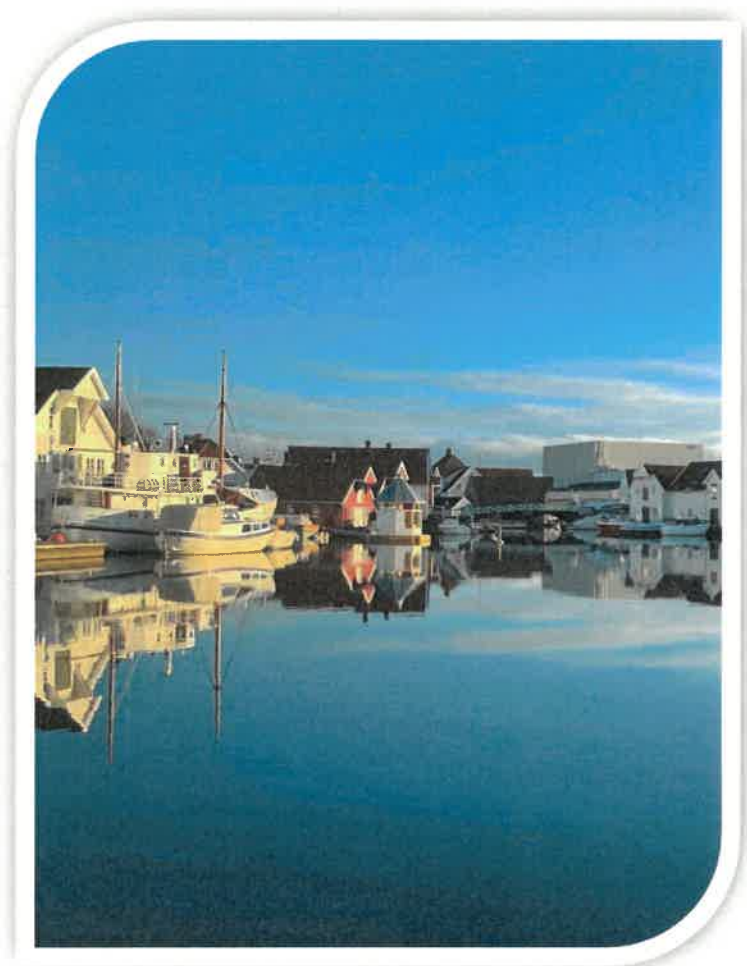


KARMØY KOMMUNE

REGNSKAP 2021



KARMØY
KOMMUNE

Innholdsfortegnelse

Revisjonsberetning.....	3
Årsberetning	3
Balanseregnskapet	34
Økonomisk oversikt etter art – drift.....	36
Oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner	37
Fondsspesifikasjoner	38
Regnskapsprinsipper.....	41
Bevilgningsoversikt drift (del A)	42
Sum bevilgninger drift, netto (del B).....	43
Bevilgningsoversikter-investering (2A).....	44
Bevilgningsoversikter – investering per prosjekt.....	45
Investering fordelt på tjenesteområder.....	47
Noter	48
Note 1 - Endring i Arbeidskapital	48
Note 2 – Pensjonskostnader.....	50
Note 3 – Kommunens garantiansvar.....	55
Note 4 - Lån.....	57
Note 5 – Finansielle anleggsmidler	59
Note 6 – Avsetning og bruk av fond	60
Note 7 – Kapitalkonto.....	61
Note 8 – Renter og utbytte.....	63
Note 9 – Skatt og rammetilskudd	64
Note 10 – Anleggsmidler	65
Note 11 – Selvkostområder.....	66
Note 12 - Ytelser til ledende personer og revisor.	71
Note 13 – Kortsiktige plasseringer.....	72
Note 14 – Regnskapsmessig budsjettavvik	73
Note 15 – Justeringsavtaler. Overdragelse av anlegg fra andre	74
Note 17 – Vesentlige forpliktelser – leieavtaler	76
Note 18 – Konsolidert regnskap.....	77

Karmøy Vannverk.....	82
Revisjonsberetning og avregning Karmøy vannverk.....	82

Revisjonsberetning

Årsberetning

Årsberetning 2021

Karmøy kommune

Rådmannen legger med dette frem årsberetning for regnskapsåret 2021. Krav til årsberetning følger av kommuneloven § 14-7. Årsberetningen er ment å utfylle den informasjonen som gis i selve årsregnskapet med tilhørende noter.

Kommunelovens § 14-7 Årsberetning

Kommuner og fylkeskommuner skal utarbeide en årsberetning for kommunens eller fylkeskommunens samlede virksomhet. Det skal også utarbeides en egen årsberetning for hvert kommunalt eller fylkeskommunalt foretak.

Årsberetningene skal redegjøre for

- a) forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid
- b) vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets eller fylkestingets premisser for bruken av bevilgningene
- c) virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen eller innbyggerne
- d) tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard
- e) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling
- f) hva kommunen eller fylkeskommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Årsberetningene skal avgis senest 31. mars.

2021 har som året før, vært et år preget av pandemisituasjonen. Dette har vært en situasjon som har krevd mye av organisasjonen og de ansatte. Tilbudet til innbyggerne har på flere områder blitt påvirket, og det har skapt usikkerhet rundt økonomi. Vedlagt årsberetningen er det et eget notat som omtaler håndteringen av de økonomiske konsekvensene. Pandemisituasjonen har også til dels påvirket fremdrift og oppfølging av deler av de målene og aktivitetene som var planlagt for 2021.

Sammendrag av den økonomiske situasjonen

Den økonomiske situasjonen i Karmøy kommune i 2021 har vært preget av koronapandemien og usikkerheten rundt dette. Det var i løpet av året usikkerhet om omfanget av de økonomiske konsekvensene, og hvordan dette skulle kompenseres. Dette preget året. Konklusjonen ved årets slutt er at kartlagte merutgifter og mindreinntekter på grunn av pandemiutbruddet balanserer med effektene av ekstra tilskudd, lavere lønnsvekst og redusert arbeidsgiveravgift. Sluttrapportering av koronautgifter 2021 til kommunestyret er vedlagt årsberetningen.

2021 har vært et år med høyere usikkerhet enn vanlig. For det første har det vært usikkerhet hvor store kostnader kommunen ville ha til håndtering av pandemien, og hvor mye kommunen ville bli kompensert fra staten. For det andre har det vært usikkert hvor mye pandemisituasjonen ville påvirke aktivitetsnivået i ulike tjenester. Effektene av som pandemien har hatt på kommunen sin økonomi og drift er noe annerledes enn den var i 2020. 2021 er derfor et år som på noen områder kan være vanskelig å sammenligne med andre år.

De økonomiske nøkkeltallene for Karmøy kommune har vært positive de siste årene. Det også tilfellet i 2021,

selv om driverne til en viss grad er forskjellige. I årene før pandemien, hadde kommunen utfordringer med et netto merforbruk i drift av egen tjenesteproduksjon, men hadde da ekstra inntekter i form av utbytteinntekter, finansinntekter og god nasjonal skatteinngang. I 2020 var også resultatet positivt, men den gangen bidrog mindreforbruk i egen tjenesteproduksjon i større grad til det positive resultatet, mens skatt- og finansinntekter bidrar i mindre grad. For 2021 er bidrar både et mindre forbruk i drift, økte finansinntekter og god nasjonal skatteinngang, til et godt økonomisk resultat. Det er særlig den nasjonale skatteinngangen på slutten av året, som gjør at netto resultat blir betydelig bedre enn både årsbudsjettet og prognosen i fjor høst.

I avsnittene nedenfor gjennomgås kommunens vedtatt finansielle måltall, samt avvikene fra budsjett.

Finansielle måltall

Ny kommunelov gav kommunene en plikt til å fastsette finansielle måltall for egen kommune, og intensjonen er at dette skal være et uttrykk for en lokal økonomisk politikk, der måltallene fungerer som lokale handlingsregler. I Karmøy kommune har økonomiske nøkkeltall lenge vært en del av budsjettarbeidet. Kommunen gjennomførte i 2018 en prosess som ledet frem til vedtak om et sett finansielle måltall for Karmøy kommune. Vinteren 2018 behandlet kommunestyret et utfordringsnotat «*Valg for framtida – samfunnsplanlegging og økonomisk bærekraft*», hvor konklusjonen var at en videreføring av dagens utgiftsnivå og investeringsnivået som det var lagt opp til fremover, ikke var økonomisk bærekraftig. Deretter behandlet kommunestyret en sak om finansielle måltall. Kommunestyret gjorde 18. juni 2018 følgende vedtak:

1. Karmøy kommunene vedtar følgende finansielle måltall

Måltall 1: Netto driftsresultat skal være minimum 1,75 prosent av brutto driftsinntekter.

Måltall 2: Justert lånegjeld skal ikke overstige 45 prosent av sum driftsinntekter, redusert til 41 prosent i Handlingsprogram 2022-2025.

Måltall 3: Disposisjonsfondet, justert for siste års regnskapsmessige mer- eller mindreforbruk, bør utgjøre minimum 7,5 prosent av sum driftsinntekter.

2. Måltallene legges til grunn som handlingsregler i kommunens budsjettarbeid.

3. Kommunestyret er innforstått med at økt lånegjeldsgrad de kommende årene må finansieres med en kombinasjon av kutt i tjenestetilbudet, økte inntekter og effektivisering av kommunal tjenesteproduksjon.

I saken ble det også gitt et sett med supplerende indikatorer som skal gi tilleggsinformasjon til tolkningen av de finansielle måltallene og den økonomiske situasjonen. Saken går også gjennom bakgrunnen for hvorfor disse måltallene og indikatorene er valgt.

Det gjøres oppmerksom på at tallene i regnskapet for Karmøy kommune kan avvike fra tallene som presenteres i Kostra. Dette skyldes at Kostra bruker såkalte «konserntall», hvor man slår tallene for kommunekassen sammen med kommunens andel i kommunale foretak, interkommunale selskaper og interkommunale samarbeid.

Måltall 1: Netto driftsresultat på 6,4 prosent

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Måltall 1: Netto driftsresultat (% av driftsinntekter (regnskap))	2,14	1,93	0,59	3,3	4,9	4,5	2,4	4,0	4,0	6,4
Budsjettavvik egen tjenesteproduksjon, eksl. var & avskrivninger % av driftsinntektene	-0,46	-0,12	-0,56	0,54	0,56	0,52	-0,33	-0,22	1,89	2,35
Netto driftresultat (rangering av alle kommuner, kommunekonsern)	248	235	261	152	122	110	179	45	105	65
Skatteinnngang i % landsgjennomsnitt	88,1	89,4	90,4	88,5	85,1	83,3	84,0	85,4	84,8	83,8
Budsjettert netto driftsresultat (% av driftsinntekten (Budsjett))	-0,8	0	0	1,5	2,0	1,6	1,4	1,7	1,7	0,9

Netto driftsresultat

Netto driftsresultat viser kommunens resultat etter at renter og avdrag er betalt, og er et uttrykk for hva kommunen har til disposisjon til avsetninger og investeringer. Et netto driftsresultat på 1,75 prosent av brutto driftsinntekter er hovedindikatoren beregningsutvalget for kommunesektoren bruker for økonomisk balanse i kommunene, og er også valgt som finansielt måltall i Karmøy kommune.

Regnskapet for 2021 er gjort opp med et positivt netto driftsresultat på 229 630 711 kroner, eller 6,37 prosent av driftsinntektene¹. Kommunen har dermed hatt sju gode år med netto driftsresultat over «måltallet» på 1,75 prosent. Karmøy har de siste årene vist en relativt solid kommuneøkonomi, og bedre enn opprinnelig budsjettert (0,9 prosent).

Årsaken til at kommunen har fått et bedre netto driftsresultat enn budsjettert i flere av de siste årene har vært eksterne forhold, typisk at den nasjonale skatteinngangen har blitt bedre enn staten anslo, at utbytteinntektene fra Haugland Kraft har økt eller at kommunen har hatt særlig god avkastning i finansmarkedet. I 2021 slo alle de tre overnevnte forholdene inn samtidig som det var et mindreforbruk i tjenestene.

Tabellen under gir en forklaring på hva Karmøys netto driftsresultat i 2020 og 2021. Tabellen er korrigert/forenklet fra økonomisk oversikt drift for å bedre illustrere de underliggende bidragsfaktorene til netto driftsresultat²:

¹ Til orientering bruker SSB såkalte «konserntall», hvor Karmøy oppgis å ha et netto driftsresultat på 5,0 prosent. Konserntallet skiller seg fra dette regnskapet ved at også kommunale foretak (KF), interkommunale selskap (IKS) og interkommunale samarbeider er tatt med. I tillegg er SSB-tallene foreløpige og endelig netto driftsresultat for Karmøy vil bli høyere enn de 5,0 prosentene.

² Det som er «forenklet bort» i oppstillingen her sammenlignet med hvordan regnskapsoppstillingen vil si ut er følgende:

- Det er brukt 12,0 mill. kroner av disposisjonsfond til å finansiere investeringer. De har ingen netto effekt for netto driftsresultat men føres gjennom driftsregnskapet som bruk av disposisjonsfond (som trekker ned netto driftsresultat) og deretter som overføring fra drift til investering (øker netto driftsresultat). Dette er grunnen til at Overføring investering i driftsregnskapet viser 57,9 mill. kroner og ikke 45,9 mill. kroner som i tabellen over.

Netto driftsresultat (1000 kr)	2020	2021
Overføringer fra driftsmidler til investering (*)	49 725	45 892
Øvrig avsetning til eller bruk av disposisjonsfond (*)	-958	-11 350
Netto avsetning til eller bruk av bundne fond	19 945	4 101
Netto mindreforbruk (*)	64 577	190 988
SUM Netto driftsresultat	133 288	229 631

* Se forklaring på korrigeringer i fotnote

Netto driftsresultat i 2021 kan altså i hovedsak forklares med to bestanddeler:

- For det første var det planlagt å bruke deler av driftsinntektene til å finansiere investeringer (45 mill. kroner), som er et planlagt grep for å følge anbefalingene til langsiktig økonomisk balanse i kommuneøkonomien.
- For det andre fikk hadde kommunen ett netto mindreforbruk på 191 mill. kroner, og som styrker netto driftsresultat tilsvarende.

Korrigert netto driftsresultat

I noen sammenhenger kan det være nyttig å korrigere netto driftsresultat for to forhold:

1. Bruk/avsetning av bundne fond: Når kommunen setter av midler på bundne fond øker det netto driftsresultat, men dette er penger kommunene må bruke senere fordi pengene er øremerket særlige forhold. Dette vil dermed gi negative utslag i fremtidige regnskaper, og sånn sett ikke naturlig å se på som et «overskudd». Dette utgjorde rundt 4 mill. kroner av netto driftsresultat i 2021.
2. I tillegg har kommunen spesielle regler for føring av pensjon. Av ulike årsaker, blant annet for å utjevne kostnadene over tid, fører kommunen en netto pensjonskostnad som ikke nødvendigvis er lik de faktiske pensjonspremiene som kommunen har betalt. Når den betalte pensjonspremien er større enn den beregnede pensjonskostnad kommunen etter regelverket skal belaste regnskapet, får kommunen et positivt premieavvik. Dette fordeles ut i regnskapet i de påfølgende syv årene. Kommunen har også et premiefond i KLP som kan brukes til å redusere premiebetalingen. I 2021 gir premieavviket og bruk av premiefond en positiv effekt i forhold til budsjett på 43 mill. kroner. Pensjonskostnaden ført mot tjenesteområdene viser derimot et merforbruk på 23 mill. kroner. I tillegg ble det oppdaget en feil i beregningen av arbeidsgiveravgift for pensjon for årene 2017 til 2020. Dette er korrigert i 2021 regnskapet og utgjør 21 mill. kroner i reduserte kostnader. Totalt bidrar pensjonskostnadene med et positivt avvik på 41 mill. kroner i 2021 (inkl. arbeidsgiveravgift).

Korrigerer man for disse to forholdene vil korrigert netto driftsresultat utgjøre 184,6 mill. kroner, eller 5,1 prosent av driftsinntektene.

Netto driftsresultat – rangering blant kommunene i Norge

Siden kommunenes netto driftsresultat – og også kommunens samlede budsjettavvik - ofte kan svinge som følge av eksterne forhold, som for eksempel utvikling i nasjonal skatteinnngang og andre forhold kommunen i liten grad har styring på, har kommunen supplert med indikatorer som tar sikte på å utdype resultatutviklingen noe. Karmøy kommune (kommunekassen) hadde et netto driftsresultat på 6,4 prosent økt fra 4,0 prosent i 2020. På landsbasis var netto driftsresultat for kommunene økt fra 2,6 prosent i 2020 til 4,3 prosent i 2021 (konserntall).

Dersom alle kommunene rangeres etter netto driftsresultat vil Karmøy med korrigert resultat komme på rundt en 65. plass i 2021, basert på foreløpige regnskapstall for de andre kommunene i Kostra (disse vil kunne endres når de endelige regnskapstallene er på plass). Dette er en bedre plassering enn i 2020 da Karmøy kom på en 109. plass, men dårligere enn i 2019, da Karmøy kom på 45. plass i tilsvarende rangering. Uten den ekstraordinære korrigeringen av arbeidsgiveravgift på pensjon for årene 2017-2020, ville netto

-
- Årets mindreforbruk (190,988 mill. kroner) føres direkte som avsetning til disposisjonsfond, men av pedagogiske årsaker er det greit å skille det ut når man skal forklare netto driftsresultat.

driftsresultat for Karmøy blitt 5,8 prosent og gitt en 80. plass. Karmøy kommune ligger med det omtrent på samme nivå i 2021 som tidligere år, sammenlignet med de andre kommunene. Det som drar Karmøy litt opp i 2021 og 2019 skyldes kanskje særegne forhold i Karmøy, som positive finansresultater.

Budsjettavvik egen tjenesteproduksjon

Kommunen har også en indikator som ser på budsjettavviket i «egen tjenesteproduksjon»³. Denne indikatoren ser på budsjettavvik i kommunens egen tjenesteproduksjon, men holder frie inntekter, finansposter og lignende utenfor. Ved å se kun på tjenesteproduksjonen isolerer man kommunens egen drift fra endringer i eksterne rammebetingelser som avkastning i finansmarkedet, renteutvikling og skatteinngang. Indikatorene vil dermed si noe om kommunens evne til økonomistyring i tjenestene.

Indikatoren her var stabilt positivt i årene 2015-2017, men viste negative tall i 2018 og 2019. Særlig var 2019 et krevende år, og uten ekstrabevilgning fra kommunestyret i mai 2019, ville avviket vært -1,25 prosent av driftsinntektene. Dette snudde i 2020, hvor kommunen fikk et relativt stort positivt avvik. I 2021 fortsatte det med et positivt avvik i tjenesteproduksjonen. Årsakene til dette er beskrevet i omtalen av det regnskapsmessige mindreforbruket lengre ned i årsberetningen.

Stabilt lavt nivå på skatteinngangen

Karmøy kommune er en lavinntektskommune. Dette vises ved at skatteinngangen per innbygger ligger langt under landsgjennomsnittet, og kommunen er avhengig av store overføringer fra kommuner med bedre skatteinntekter, for å kunne opprettholde de kommunale tjenestene på det nivået vi har. I 2021 mottok Karmøy kommune 165 mill. kroner i såkalt «inntektsutjevning», som er ordningen for å overføre skatteinntekter fra kommuner med høy skatteinngang til kommuner som har lav skatteinngang.

I årene frem til og med 2014 lå Karmøy med en skatteinngang rundt 90 prosent av landsgjennomsnittet per innbygger. I 2014 mottok Karmøy 47 mill. kroner i slik skatteutjevning. I årene deretter falt skatteinngangen i Karmøy sammenlignet med landsgjennomsnittet til en bunnotering i 2017 på 83,3 prosent. De siste årene har utviklingen vært nokså stabil. I 2021 endte skatteinntektene per innbygger på 83,8 prosent av landsgjennomsnittet.

Måltall 2: Utviklingen i lånegjelden

Måltall 2: Justert lånegjeld, % av driftsinnt.

Se egen definisjon.

Langsiktig lånegjeld, i % av driftsinntektene
(fratrasket ubrukte lånemidler)

Lånefinansiering av investeringene

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
34,0	33,0	31,4	34,9	34,1	35,3	36,4	35,4
61,8	59,8	58,1	62,3	62,3	67,2	71,8	71
65,9	49,8	53,9	62,5	32,9	49,0	52,2	54,8

Det er flere måter å måle kommunens lånegjeld på, og hensikten med kommunens finansielle måltall er å gi et uttrykk for kommunekassens gjeldsbelastning. Justert lånegjeldsgrad tar sikte på å uttrykke den netto gjeld som belaster kommunekassen. Derfor er dette et gjeldsbegrep hvor investeringer som dekkes gjennom de kommunale gebyrene (vann, avløp og renovasjon) og lån til videre utlån (startlån mv) som dekkes av låntakerne – er tatt ut, samt noen andre korrigeringer. Begrunnelsen for disse ligger i [sak om finansielle måltall](#).

Justert lånegjeld fremkommer slik:

Definisjon justert lånegjeld (tall i hele 1000)	Per 31.12.2019	Per 31.12.2020	Per 31.12.2021
Langsiktig gjeld (ekskl. pensjonsforpliktelse)	2 155 564	2 465 078	2 606 067

³ Indikatoren fremkommer som netto avvik mellom budsjett og regnskap på kostrafunksjonene 100-393, samt 860 (motpost avskrivninger), fratrasket avviket som gjelder sektor for vann, avløp og renovasjon (hvor netto avvik etter fondstransaksjoner normalt i stor grad et uttrykk for kapitalkostnader).

- Ubrukte lånemidler	-3 238	-96 266	-50 123
- Totale utlån (ekskl. ansvarlige lån til Haugaland Kraft AS og Haugaland Næringspark AS)	-209 938	-282 651	-327 458
- Selvkostinvesteringer (kapitalgrunnlaget for selvkost)	-815 544	-890 130	-953 844
- Interkommunal andel	-454	-544	-5 706
+ Langsiktige leieavtaler	5 000	4 750	4 500
SUM JUSTERT LÅNEGJELD	1 131 392	1 200 236	1 273 436
Sum brutto driftsinntekter	3 201 944	3 300 529	3 602 302
I % av brutto driftsinntekter	35,3 %	36,4 %	35,4 %

Justert lånegjeldsgrad

Justert lånegjeldsgrad er redusert det siste året, fra 36,4 prosent i 2020 til 35,4 prosent i 2021. Dette er en lavere enn anslått i opprinnelig budsjett. Det er to årsaker til dette. Den ene er lavere investeringer enn planlagt i 2021 og den andre er høyere driftsinntekter gjennom økte frie inntekter på grunn av økning i nasjonal skatteinngang ut over anslagene til Finansdepartementet og kompensasjon for merutgifter med korona. Lavere investeringer har medført at behovet for bruk av lånemidler er lavere enn opprinnelig planlagt. Mye av lånemidlene ble dessuten brukt på investeringer i selvkostområdene. Siden det er abonnentene og ikke kommunekassen som har belastningen med tilbakebetalingen, er dette holdt utenfor i beregningen av justert lånegjeldsgrad.

Når justert lånegjeldsgrad per 31.12.2021 er lavere enn opprinnelig budsjettert, er det i praksis i stor grad snakk om en *utsettelse* av låneopptakene og en midlertidig økning av driftsinntektene. Dette skyldes at kommunen fortsatt forventer å gjennomføre disse investeringsprosjektene i de kommende årene, og at kommunen ikke kan forvente at nivået på de frie inntektene opprettholdes.

Karmøy har lav lånegjeld sammenlignet med mange andre kommuner. Denne situasjonen må blant annet ses i sammenheng med at Karmøy har en lavere vekst i folketallet enn landsgjennomsnittet. I perioden 2012-2022 har eksempelvis Karmøy hatt en folkevekst på 4,9 % mot 8,8 % nasjonalt. En kan dermed argumentere for at Karmøy har hatt et lavere behov for investeringer i sosial infrastruktur. Den lavere lånegjelden bidrar også til at kommunen kan opprettholde en relativt høyere ressursbruk på de kommunale tjenesteoppgavene til tross for at Karmøy har lavere inntekter.

Langsiktig lånegjeld – fratrasket ubrukte lånemidler

Mens justert lånegjeldsgrad handler om kommunekassens gjeldsbelastning – vil kommunens samlede gjeld også være relevant for innbyggerne. Selvkostinvesteringer belaster kanskje ikke kommunekassen, men skal betales av alle husstandene i kommunen gjennom de kommunale avgiftene, og man kan argumentere med at det til syvende og sist er de samme som får belastningen for slike utgifter som for de andre kommunale tjenester. Om de får økte kostnader i form av høyere kommunale avgifter, økt eiendomsskatt eller svekkede kommunale tjenester kan sånn sett argumenteres for å være underordnet, slik at disse investeringene også bør telle med i vurderingen av den gjeldsbyrden kommunen opptar på vegne av våre innbyggere.

Langsiktig lånegjeld, *fratrasket ubrukte lånemidler*, har økt betydelig mer enn justert lånegjeldsgrad de siste årene, noe som viser at en stor del av kommunens investeringer de siste årene har vært innen vann, avløp og renovasjon. Fra 2020 til 2021 gikk langsiktig gjeld ned fra 71,8 til 71,0 prosent målt mot kommunens driftsinntekter.

I 2021 økte langsiktig lånegjeld, fratrasket ubrukte lånemidler, fra 2369 mill. kroner til 2556 mill. kroner, men prosentvis var dette en nedgang fra 71,8 til 71,0 prosent målt i forhold til kommunens sum driftsinntekter. Denne økningen på 187 mill. kroner er en funksjon av at det er brukt 312 mill. kroner i lånemidler, mens det er bokført avdrag 124,5 mill. kroner i avdrag. Av avdragene gjelder 22,3 mill. kroner startlån (bokføres i investeringsregnskapet), mens 102,2 mill. kroner er avdrag bokført i driftsregnskapet.

Ser man på konserntall (inkludert andel av gjeld i interkommunale selskaper) utgjør langsiktig gjeld 78 prosent av brutto driftsinntekter i Karmøy, mens landsgjennomsnittet er 110 prosent.

Lånefinansiering av investeringene

Det bør være et mål å egenfinansiere en andel av investeringene. Dette vil kunne bidra til å realisere nødvendige oppgraderinger og nyinvesteringer uten at gjelden vokser for raskt. I 2021 utgjorde netto bruk av lån 54,8 prosent av brutto investeringsutgifter. Resten av investeringsutgiftene er finansiert gjennom overføringer fra driftsbudsjettet, bruk av fondsmidler, investeringstilskudd, salgsinntekter mv.

Måltall 3: Økonomiske reserver

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Måltall 3: Disposisjonsfond, % av driftsinnt. Inkl. siste års regnskapsmessige mer-/mindreforb.	2,7	3,4	3,6	4,8	7,4	9,7	10,4	12,5	13,3	16,9
Likviditetsgrad 2	1,4	1,4	1,4	1,9	2,3	2,2	2,0	1,8	2,7	1,9
Kommunebarometeret - Økonomi (rangering, kilde: Kommunal Rapport)	162	130	150	119	78	74	69	31	54	

Disposisjonsfond

Kommunen bør ha tilstrekkelige økonomiske reserver, noe som er bakgrunnen for måltall 3 om at kommunens disposisjonsfond bør utgjøre minimum 7,5 prosent av sum driftsinntekter.

De siste årene har kommunen hatt til dels store positive beløp i mindreforbruk, så også i 2021. Disse midlene er i hovedsak blitt satt av til å styrke kommunens disposisjonsfond, og fondet er nå større enn måltallet på 7,5 prosent. Per 31.12.2021 var fondet på 16,9 prosent av sum driftsinntekter. Det ble i budsjettet for 2021 planlagt med bruk av disposisjonsfond til å finansiere investeringer i økonomiplanen.

Disposisjonsfond inkl. siste års regnskapsmessige mer- eller mindreforbruk (tall i hele 1000)	Per 31.12.2019	Per 31.12.2020	Per 31.12.2021
Disposisjonsfond per 31.12. (før avsetning av årets mindreforbruk til fond)	340 261	375 481	416 674
Siste års regnskapsmessige mer- eller mindreforbruk	59 046	64 577	190 988
SUM	399 306	440 057	607 662
<i>I prosent av driftsinntektene</i>	12,5 %	13,3 %	16,9 %

Kommunen har nå disposisjonsfond som er noe over gjennomsnittet nasjonalt, både i landstallene og for sammenlignbare kommuner (K10-gruppen i Kostra).

Disposisjonsfond 2021 <i>I prosent av brutto driftsinntekter, konsern</i>	Karmøy	K10	Norge
Disposisjonsfond	16,2 %	12,3 %	13,4 %

Tabellen over bruker foreløpige konserntall fra SSB. Disse inkluderer bl.a. kommunale foretak og interkommunale selskaper, og siden regnskapet til Karmøy er korrigert etter de foreløpige tallene ble rapport til SSB, vil tallene for Karmøy avvike litt fra regnskapstallene for kommune-kassen.

Likviditetsgrad 2

Likviditetsgrad 2 tar utgangspunkt i de mest likvide omløpsmidlene, samt markedsbaserte plasseringer som er klassifisert som omløpsmidler og som raskt kan omgjøres i kontakter. Nøkkeltallet bør være større enn 1, hvilket vil si at tilgjengelige midler fullt ut kan dekke kortsiktige forpliktelser. Per 2021 har Karmøy fortsatt god likviditet. Likviditetsgraden er gått noe ned på grunn av høyere leverandørgjeld ved årsskifte. Gode resultatet og økte fondsreserver trekker i motsatt retning. Deler av dette av planlagt brukt til finansiering av investeringer i årene fremover, noe som vil trekke likviditetsgraden ned.

Likviditetsgrad 2 (tall i hele 1000)	Per 31.12.2019	Per 31.12.2020	Per 31.12.2021
Aksjer og andeler	117 991	129 447	143 257
Obligasjoner	377 455	392 747	398 072
Kasse, bank	322 960	463 713	404 581
SUM Likviditet (A)	818 406	985 907	945 910
Kortsiktig gjeld	426 145	355 592	496 845
Premieavvik	19 496	13 163	11 164
SUM KORTSIKTIG GJELD (2)	445 641	368 755	508 009
LIKVIDITETSGRAD 2 (A/B)	1,8	2,7	1,8

Kommunebarometeret - økonomi

Kommunal Rapport utarbeidet en samleindikator for kommunenes økonomiske stilling, som en delindeks i sitt Kommunebarometer. Indikatoren tar for seg ulike indikatorer for både driftsbalanse, gjeldsvekst og økonomiske reserver – i tillegg til blant annet investeringsnivå og premieavvik med videre. I tillegg til siste års verdier, vil den også vekte resultatene over siste 4 år. Indikatoren kan dermed fungere som en slags oppsummering av den økonomiske tilstanden sammenlignet med andre kommuner.

Tallene fra Kommunal Rapport er foreløpig ikke klare. For 2020 var Karmøy kommune rangert på 54. plass av landets kommuner. Dette er ned fra 31. plassen i 2019.

Konsoliderte regnskap

Karmøy kommune har for regnskapsåret 2021 en enhet som inngår i det konsoliderte årsregnskapet, og det er et kommunalt oppgavefellesskap om bedriftshelsetjeneste for Karmøy, Haugesund og Tysvær kommune.

Oppgavefellesskapet har navnet Kommune BHT.

Regnskapet til Kommune BHT ble gjort opp med et mindreforbruk med kr 772 106. Beløpet er satt av på disposisjonsfond i Kommune BHT. Konsolidert regnskapet viser et netto resultat på 230 402 817 kroner og sum netto avsetning til disposisjonsfond er på 168 376 785 kroner.

Netto avvik fra budsjett 2021

Netto mer-/mindreforbruk viser om kommunen samlet har hatt budsjettmessig dekning for de utgiftene kommunen har hatt, uavhengig av hvordan dette er finansiert. Den viser også om kommunen samlet sett har hatt et overforbruk eller underforbruk i forhold til budsjett, ikke om budsjett/regnskap er gjort opp med en god økonomisk balanse. Dette er det derfor viktig å skille fra netto driftsresultat som er målet på økonomisk balanse i kommunesektoren.

Karmøy kommune hadde ett netto mindreforbruk på 190 988 208 kroner, noe som tilsvarer 5,3 prosent av driftsinntektene. Mindreforbruket er satt av til disposisjonsfond, i samsvar med nye regnskapsregler.

Sentrale poster

Under omtales de vesentligste punktene for avvik mellom budsjett og regnskap.

- **Høyere frie inntekter enn budsjettet: 115 mill. kroner**

I nasjonalbudsjettet for 2022 var anslaget for den nasjonale skatteinngangen til kommunene i 2021 7,8 mrd. høyere enn lagt til grunn i nasjonalbudsjettet for 2021. Anslaget i nasjonalbudsjettet for 2022 var grunnlaget for prognosen over de frie inntektene i Karmøy kommune som per oktober var 59,3 mill. kroner høyere enn budsjettet. De endelige tallene for 2021 viser nå at skatteinngangen til kommunene ble vesentlig høyere enn både budsjettet og lagt til grunn i nasjonalbudsjettet for 2022. Totalt 15,4 mrd. kroner høyere enn anslått i nasjonalbudsjettet for 2021. Dette er grunnen til Karmøy kommune fikk 115 mill. kroner mer i frie inntekter enn budsjettet for 2021.

- **Høyere inntekter fra eiendomsskatt +1,7 mill. kroner**

Eiendomsskatteinntektene ble høyere enn budsjett. De økte inntektene hadde sammenheng med høyere boligverdier og taksering av næringsbygg og næringstomter.

- **Andre sentralt førte statstilskudd -2,2 mill. kroner**

Dette gjelder i hovedsak integreringstilskudd og midler fra Havbruksfondet. Integreringstilskuddet ble 1,7 mill. kroner lavere enn opprinnelig budsjettet. Det ble i 2021 bosatt 35 flyktninger, mens kommunen opprinnelig var anmodet om å bosette 40 personer.

Karmøy kommune ble tildelt 1,558 mill. kroner fra Havbruksfondet i 2021. Det er 0,5 mill. kroner lavere enn budsjettet.

- **Netto eksterne finanstransaksjoner +23,7 mill. kroner**

De siste årene har netto eksterne finanstransaksjoner gitt et positivt bidrag i regnskapet sammenlignet med budsjett. Dette gjelder også for 2021 med god avkastning i finansporteføljen som endte opp 18,5 mill. kroner høyere enn budsjettet. Høyere rentenivå enn budsjettet bidro til økte renteinntekter på 4,4 mill. kroner mer enn lagt til grunn i budsjettet. I tillegg ble utbytteinntektene fra Haugaland Kraft 5,1 mill. kroner høyere enn budsjettet.

Med lavere låneopptak enn budsjettet ble de ordinære renteutgiftene 1,1 mill. kroner lavere enn budsjettet, selv med økt rente. Grunnen til at de totale renteutgiftene ble høyere enn budsjettet er en kompensasjon til Rogaland fylkeskommune for et garantiinnskudd på 73,5 mill. kroner de har gjort på vegne av Karmøy kommune i finanseringen av T-forbindelsen fra 2014 til 2021. Kompensasjonen utgjorde 5,3 mill. kroner for alle disse årene.

Karmøy kommune tar risiko når kommunen plasserer likvide midler i markedet. Dette har ofte gitt gode ekstraintekter, men kommunen må da tåle at det svinger. Kommunens finansportefølje hadde i 2018 en negativ avkastning på -2,4 mill. kroner, noe som var ca. 16 mill. kroner dårligere enn budsjettet. I 2019 var avkastning +43,0 mill. kroner, eller 25,7 mill. kroner mer enn budsjettet. I 2020 var det relativt store svingninger i verdien på porteføljen, men samlet avkastning endte opp med et positivt resultat. I 2021 har også avkastningen vært svært god. Disse svingningene må vurderes opp mot den høyere forventede avkastningen kommunen har gjennom slike plasseringer. I perioden 2008-2020 er det vurdert at denne forvaltningen har gitt 125 mill. kroner i merinntekter, sammenlignet med å plassere pengene i bank. For å håndtere kortsiktige svingninger har kommunen opprettet et bufferfond på 35 mill. kroner som kan trekkes på om nødvendig for å skjerme driften fra svingninger i finansmarkedene. Bufferfondet er en del av kommunens disposisjonsfond, hvor kommunestyret har fastsatt et mål om at disposisjonsfondet skal utgjøre

minst 7,5 prosent av kommunens driftsinntekter.

Det vises til finansrapport 3. tertial 2021 for mer detaljert informasjon om finanspostene, herunder risiko og resultat.

Avvik i tjenesteområdene (budsjett- og regnskapsskjema 1B)

I denne årsberetningen er det valgt å forklare avvikene per tjenesteområde ekskl. avvikene for pensjonskostnader som er beskrevet særskilt i avsnittet under.

Sentralt pensjonsansvar

Tjenesteområdene er belastet med 23 mill. kroner høyere pensjonskostnader enn budsjettet i 2021. Den totale pensjonskostnaden for Karmøy kommune er derimot 41 mill. kroner lavere enn budsjettet. Dette skyldes positivt budsjettavvik for premieavvik, bruk av premiefond og korreksjon av feil arbeidsgiveravgift tidligere år, på til sammen 64 mill. kroner.

I den følgende avviksanalysen skilles pensjonspostene ut for seg selv, for å kunne gi et bedre inntrykk av hvordan den underliggende ressursbruken i tjenesteområdene var i 2021, sammenlignet med budsjett. Bakgrunnen for dette er særlig at forholdet mellom pensjonspremier (som belastes tjenesteområdene) og premieavvik (som ligger på tjenesteområde økonomi) kan variere mye gjennom året, selv om den netto pensjonskostnaden kommunen skal regnskapsføre kan ligge relativt stabilt. Når dette endres fra prognosene kommunen får så sent som høsten 2021 til regnskap, så gir dette opphav til avvik i de enkelte tjenesteområdene som kan skape et fordreid bilde av den underliggende budsjettbalansen i tjenesteområdene.

Den årlige premien for pensjoner vil variere betydelig fra år til år, blant annet fordi lønnsveksten og avkastningen på pensjonsmidlene varierer. For å jevne ut svingningene i premiene er det etablert en ordning for å fordele premietoppene over flere år. Dette skal gi økt stabilitet og mer forutsigbare budsjettammer for den enkelte kommune. Ordningen fungerer i praksis slik at kommunene fører en beregnet pensjonskostnad etter nærmere fastsatte regler, i stedet for årlig betalt premie. Den årlige betalte premien føres på tjenesteområdene, mens differansen mellom dette og den beregnede pensjonskostnaden, det såkalte «premieavviket» føres på en egen funksjon. I Karmøy kommunens oppsett ligger funksjonen for premieavvik under tjenesteområde 18 økonomi. Mens anslaget for beregnet pensjonskostnad er nokså stabilt, er prognosene for forholdet mellom betalte premier og premieavvik noe som kan endre seg mye. Premieavviket gjør i praksis at pensjonspremiene ikke nødvendigvis får full effekt det enkelte regnskapsår. For å sikre at det over tid blir samsvar mellom regnskapsførte pensjonskostnader og betalte premier må dette premieavviket regnskapsføres i påfølgende år. Dette kalles amortisering av tidligere års premieavvik. Inntektsført premieavvik i 2020 skal da amortiseres i regnskapene over de neste 7 årene.

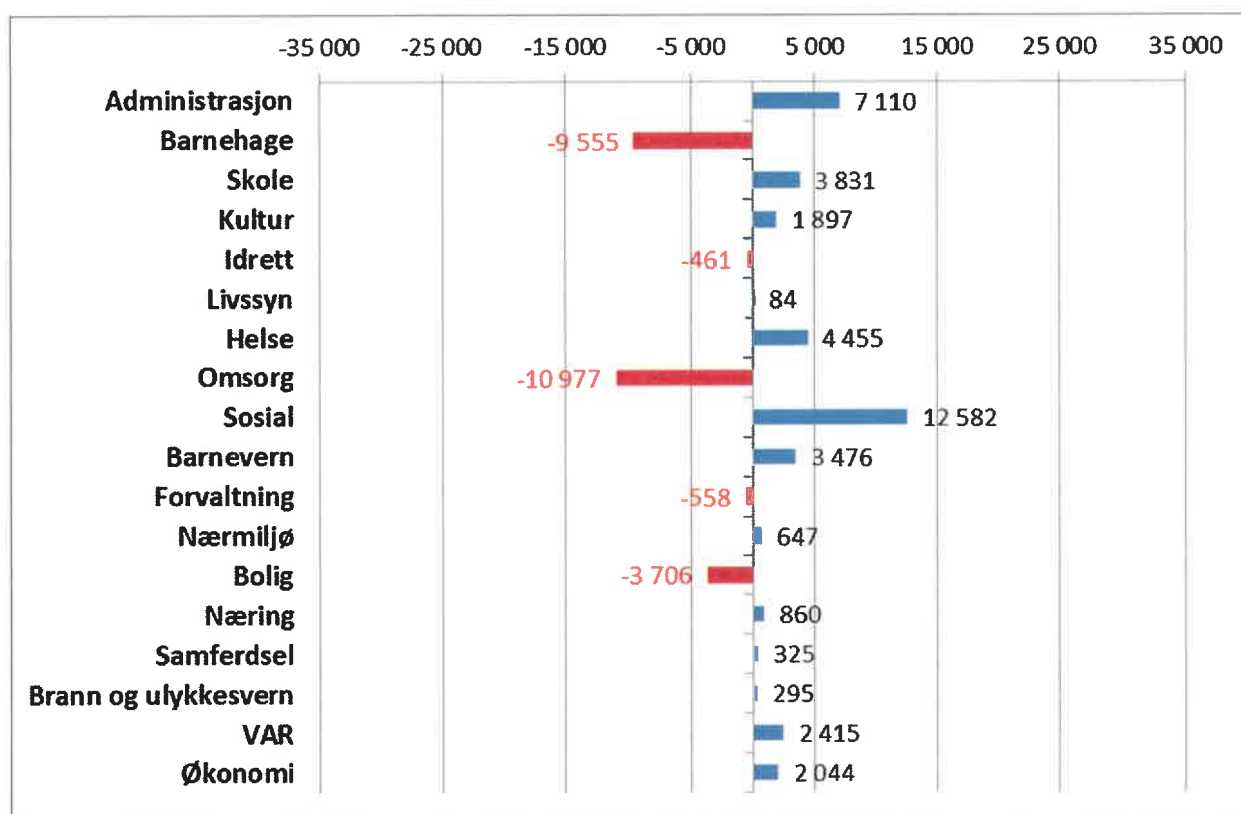
	Regnskap 2021	Rev. budsjett 2021	Avvik	Korr. avvik	Sentralt pensjons- ansvar
Administrasjon	166 338	171 848	5 511	7 110	1 599
Barnehage	417 921	406 202	-11 719	-9 555	2 163
Skole	646 088	646 652	564	3 831	3 267
Kultur	54 079	55 335	1 256	1 897	641
Idrett	26 047	25 401	-646	-461	185
Livssyn	26 337	26 417	81	84	4
Helse	154 731	159 056	4 325	4 455	130
Omsorg	962 802	940 472	-22 330	-10 977	11 354
Sosial	103 038	114 900	11 862	12 582	720
Barnevern	94 259	96 986	2 727	3 476	749
Forvaltning	9 838	8 882	-956	-558	398
Nærmiljø	28 748	29 125	377	647	270

Bolig	7 736	3 899	-3 837	-3 706	131
Næring	12 553	13 242	689	860	171
Samferdsel	40 088	40 218	129	325	196
Brann og ulykkesvern	48 112	48 406	295	295	0
VAR	-14 653	-12 930	1 723	2 415	692
Økonomi	-148 793	-82 447	66 346	2 044	-64 302
Totalt	2 635 268	2 691 664	56 396	14 765	-41 631

I 2021 var avviket i bevilgningene («1B») på 51,1 mill. kroner, hvorav 41,6 mill. kroner skyldes pensjonspostene. Det korrigerte avviket på 9,4 mill. kroner er kommentert under.

Avvik i tjenesteproduksjonen for øvrig.

Figuren viser avvikene mellom regnskap og justert budsjett per tjenesteområde, etter at sentrale ansvar (pensjon), og avskrivninger er tatt ut. Tjenesteområdene med de største avvikene er kommentert under.



- **01 Administrasjon (+7,1 mill. kroner):** Kommunen fikk et positivt avvik på administrasjonspostene. Det område med størst positivt avvik er bedriftshelsetjenesten. I løpet av 2021 er det etablert en interkommunal bedriftshelsetjeneste. Denne omorganiseringen gjør at kommunene drifter disse tjenestene mer effektivt enn hver for seg, og for Karmøy har dette gitt enn besparelse. Det er tatt ut en innsparingsgevinst på dette i 2022-budsjettet. Videre skyldes avviket at det er har vært en del stillinger i administrasjonen som av ulike årsaker ikke har vært i drift hele året. I tillegg har det vært del aktiviteter som ikke kom i gang som opprinnelig planlagt, både på grunn av koronasituasjonen, usikkerhet om kommunens økonomi mv. Blant annet har det vært mindreforbruk knyttet til IT-tjenester i 2021.
- **02 Barnehage (-9,6 mill. kroner):** Kommunen hadde i 2021 vesentlig flere barn i barnehagene enn det forutsetningene i budsjettet tilsa, da en høyere andel av kommunens innbyggere i førskolealder benyttet seg av barnehagetilbudet enn tidligere. I tillegg tar lengre tid enn først forventet å oppnå

full økonomisk effekt av omorganiseringen av arbeidet med spesialpedagogisk hjelp for førskolebarn, som ble gjort fra og med 15.08.20.

- **03 Skole (3,8 mill. kroner):** Samlet sett er mindreforbruk både innen oppvekst- og kulturretaten og teknisk etats sine områder under tjenesteområde skole. Det største enkeltavviket er lavere kostnader til opplæring og kursvirksomhet. 2021 har som i 2020 også vært et spesielt og uforutsigbart driftsår.
- **04 Kultur (+1,9 mill. kroner):** Avviket er en sum av flere mindre avvik. En særlig faktor er noe lavere aktivitet grunnet pandemisituasjonen.
- **07 Helse (+4,5 mill. kroner):** Hovedårsaken til avviket innen Helse er vakante stillinger og tilskudd til prosjektstillinger innen helsestasjon og skolehelsetjenesten. Tilskudd til prosjektstillingene har en varighet på over 3 år, og midlene overføres til neste år. Det er vansker med å rekruttere ferdig utdannede helsesykepleiere, og tjenesten har derfor satset på å rekruttere direkte fra utdanningsinstitusjon med støtte under utdanning. Tjenesten har nå en bedret stabilitet i drift med jevn rekruttering på sikt.
- **08 Omsorg (-11,0 mill. kroner):** Kommunen opplevde en høy vekst i aktivitet og kostnader i omsorgssektoren gjennom 2018 og inn i 2019. I budsjettet for 2020 ble det lagt inn betydelig ekstra midler i sektoren og resultatet endte med et positivt avvik på 16,9 mill. kroner. I 2021 er det igjen et merforbruk innen omsorg med 11,0 mill. kroner.

Den største faktoren som spilte inn her er det ble en lavere vekst i vedtakstimer for BPA-avtaler. Der ble det i 2021 gitt totalt ca 161 000 timer med vedtak, mot budsjett 127 000 timer. Dette ga et merforbruk på 20 mill. kroner. Det har også vært et merforbruk på utskrivningsklare pasienter fra sykehus.

Det som trekker i motsatt retning er et mindreforbruk innen bolig og miljø. Dette avviket er et resultat av høyere inntekter enn budsjettet for de ressurskrevende brukere og at det er oppnådd en god samordningseffekt av leverte timer.

- **09 Sosial (+12,6 mill. kroner):** Mindreforbruk knyttet til ROP/Miljøarbeidertjenesten utgjør +5 mill. kroner. Avviket er blant annet knyttet til vakante stillinger, høyere sykelønnsrefusjon og tilskuddsmidler. Bosettingsbudsjettet innen tjenesteområdet Sosial viser et positivt avvik på 4,9 mill. kroner på grunn av færre bosatte flykninger. Dette må sees opp mot de reduserte inntektene på 1,7 mill. kroner som er ført på sentrale poster. Generelt har koronarestriksjonene redusert aktivitetstilbudet innen tjenesteområdet, og det har vært vansker med å rekruttere til enkelte vakante stillinger.
- **10 Barnevern (+3,5 mill. kroner):** Tjenesteområde barnevern fikk et positivt avvik på 3,5 mill. kroner. Hoveddelen av det positive avviket er knyttet til tiltak når barn er plassert av barnevernet. Dette skyldes at det er færre barn i hjelpetiltak, og det gjøres en grundig vurdering av hvilke tiltak som settes inn. Kostnadene der barn er plassert er 6 mill. kroner lavere enn budsjettet. En større del av barna får hjelp i hjemmet, og en større del av omsorgsplasseringene gjøres i nettverk og familie. Kostnader med barn som bor hjemme er 2,6 mill. kroner høyere enn budsjettet.
- **13 Bolig (-3,7 mill. kroner):** Avvik skyldes i hovedsak økte kostnader til energi og vedlikehold på grunn av økte priser. I tillegg er den en svikt i husleieinntektene. Kommunen har hatt et mål om å øke utleiegraden til 93 prosent, men flere boliger har stått tomme enn planlagt, og utleiegraden endte på 91 prosent.
- **17 Vann, avløp og renovasjon (+2,4 mill. kroner):** Tjenesteområdet vann, avløp og renovasjon er et selvkostområde. Det betyr at avvik mellom budsjett og regnskap fører til endringer i bruk eller

avsetning til selvkostfond - og ikke gir netto budsjettavvik for kommuneregnskapet (men endring i netto bruk av fond vil påvirke netto driftsresultat). Tjenesteområdet skal gå i "overskudd" fordi inntektene skal dekke indirekte kostnader (som VAR benytter på andre tjenesteområder) og kapitalkostnader. Kalkylerenten for selvkost ble lavere enn budsjettet og investeringene ble lavere enn planlagt. Deler av inntektene fra kommunale avgifter er derfor satt av til selvkostfond til senere bruk. Noe av mindreforbruket innen VAR i 2021 skyldes også vakante stillinger.

- **18 Økonomi (+2,0 mill. kroner):** I hovedsak kommer avviket på tjenesteområdet Økonomi fra avsetning på midler kommunen har mottatt til dekning av koronarelaterte merutgifter. Det har vært usikkerhet knyttet til disse midlene. Regnskapet viser imidlertid at kommunen har mottatt noe mer i tilskudd enn hva kommunen har bokført av koronakostnader. Det er dermed et positivt avvik her. Det er også usikkerhet knyttet til kommunens faktiske koronautgifter, for eksempel om det kan være kostnader eller andre indirekte effekter som ikke er fanget opp i regnskapet. Viser til egen redegjørelse av koronakostnader.

Det vises for øvrig til budsjettoppfølgingsrapportene gjennom året.

Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

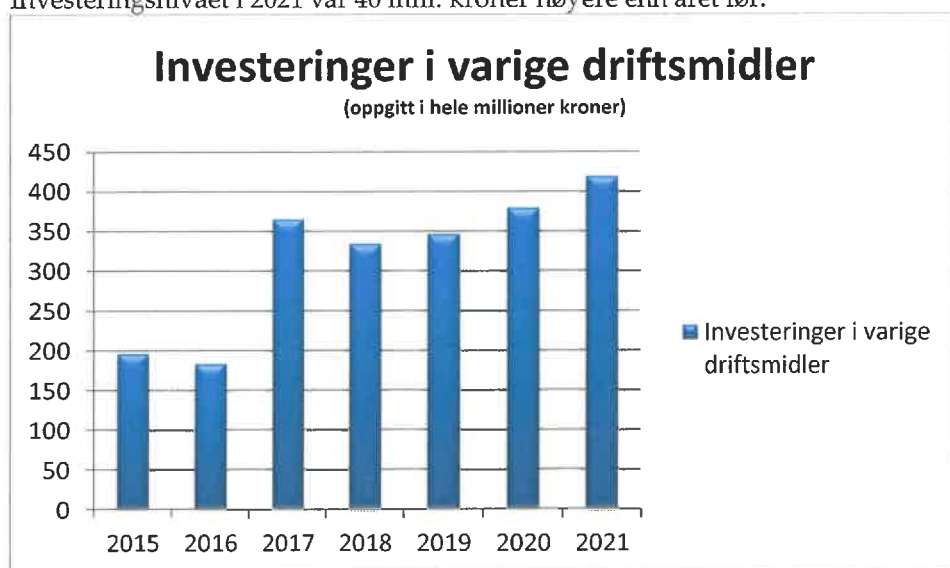
Det vises til eget vedlegg for omtale av de økonomiske konsekvensene av koronapandemien, og håndteringen av disse.

Etterslep på investeringene

Det er i 2021 investert i varige driftsmidler for 433 mill. kroner mot et justert budsjett på 586 mill. kroner. Eksklusiv justeringsavtaler er investeringsbeløpet på 419 mill. kroner mot et budsjett på 584 mill. kroner. Det er da sett bort fra regnskapsførte justeringsavtaler. Justeringsmodellen bygger på at det er private utbyggere som er byggherre for infrastruktur. Ved ferdigstilling overtar kommunen infrastrukturen vederlagsfritt men verdien må regnskapsmessig føres som investeringer i varige driftsmidler med motpost tilskudd til investeringer. Siden overdragelsen er vederlagsfri holdes den utenfor investeringer i varige driftsmidler i denne sammenheng.

Som det fremkommer av diagrammet under er realisert investeringsnivå de siste årene økt.

Investeringsnivået i 2021 var 40 mill. kroner høyere enn året før.



Det høye investeringsnivået de siste årene skyldes økt investeringsvilje i form av et mer ambisiøst investeringsbudsjett, kombinert med økt gjennomføringsevne. Tross pågående pandemi er trykket på

fremdrift i investeringsprosjektene holdt oppe også i 2021. Det har vært nødvendig med flere tilpasninger på byggeplass med hensyn til smittevern gjennom året. Et stort smitteutbrudd på byggeplass ville kunne påvirke fremdriften betydelig. I tillegg var det, spesielt i starten av pandemien, knyttet mye usikkerhet til både kostnad og praktisk gjennomføring av prosjektene. Heldigvis har vi sluppet store utbrudd og situasjonen har latt seg løse uten de store ekstra kostnadene eller forsinkelsene.

Det har de siste par årene funnet sted en betydelig prisvekst på byggevarer. Bakgrunnen for dette er at pandemien har utløst en generell økt byggeaktivitet, samt utfordringer knyttet til produksjon av trevarer. En konsekvens av dette har også medført lange og uforutsigbare leveringstider. Prosjekt som var kommet til grønn fase - gjennomføring når pandemien inntraff har i liten grad blitt berørt av dette. Det er de prosjektene som prosjekteres og lyses ut fremover som vil bli mer direkte berørt av dette. Økt prisnivå og lang leveringstid vil sannsynligvis påvirke kommunens planlagte investeringsprosjekt med tanke på vedtatte budsjetttrammer og planlagt fremdrift.

Uavhengig av korona ser man at investeringsviljen fremdeles overgår den praktiske gjennomføringsevnen. Opprinnelig investeringsbudsjett (investering i varige driftsmidler) for 2021, inkludert rebudsjetterte ubrukte budsjettmidler fra 2020 lå på 1,13 milliard kroner. Investeringsbudsjettet for 2021 er så redusert i forbindelse med investeringsrapport 1. tertial og 2. tertial 2020 til 584 mill. kroner. Endringen skyldes i all hovedsak årsavhengige budsjettjusteringer knyttet til forsinkelse i fremdrift eller endring i periodisert betalingsplan. Differansen mellom revidert budsjett 2021 og regnskap 2021 er på 165 mill. kroner. Dette er noe høyere enn året før da tilvarende beløp var på 133 mill. kroner. Rådmannen vurderer de årsavhengige budsjettavvikene de siste årene som for høye. Det vil derfor settes økt fokus på riktig periodisering av budsjett sett opp mot organisasjonens kapasitet og gjennomføringsevne. Dette vil jobbes aktivt med i forbindelse med rullering av investeringsbudsjett 2023-2032.

De største avvikene er omtalt under. Disse prosjektene står på ca. 88 av de 165 mill. kronene i avvik mellom regnskap og budsjett knyttet til varige driftsmidler. I tillegg omtales budsjettavviket knyttet til Formidlingslån Husbanken (startlån).

P600 HOVEDPLAN AVLØP (PLANPROSJEKT 2016-2020)

Budsjett 2021: 42,4 mill. kroner

Regnskap 2021: 37,5 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 4,9 mill. kroner

P603 HOVEDPLAN AVLØP (PLANPROSJEKT 2021-2027)

Budsjett 2021: 48,3 mill. kroner

Regnskap 2021: 22,7 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 25,6 mill. kroner

P610 HOVEDPLAN VANN (PLANPROSJEKT 2021-2027)

Budsjett 2021: 45,9 mill. kroner

Regnskap 2021: 11,9 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 34,0 mill. kroner

Hovedplan avløp og hovedplan vann kommenteres her samlet da de årsavhengige budsjettavviket i 2021 for disse prosjektene kan sees i sammenheng. Mange av underprosjektene knyttet til hovedplan avløp henger sammen med underprosjekt på hovedplan vann. Samlet mindreforbruk knyttet til hovedplan vann- og avløp var i 2021 på 64,5 mill. kroner. Det er flere årsaker til mindreforbruket i 2021. Mye skyldes optimistisk planlegging sett opp mot realistisk og faktisk fremdrift. Manglende kapasitet er nært knyttet til forsinket fremdrift. Det er en knapphet på ressurser hos eksterne konsulenter. Det er også vanskelig å rekruttere og beholde den rette kompetansen internt i kommunen. I tillegg er det noen samarbeidsprosjekt som har forsinket fremdrift grunnet ytterligere avklaring- og forankringsbehov mellom partene.

P512 STANGALAND SKOLE

Budsjett 2021: 192,0 mill. kroner

Regnskap 2021: 181,0 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 11,0 mill. kroner

Det årsavhengige budsjettavviket for Stangaland skole er forholdsvis beskjedent i sammenlikning med størrelsen på årsbudsjettet, men betydelig i kroner. Byggeprosjektet er det største pågående enkeltprosjektet i kommunen og har en samlet netto budsjetttramme på 416 mill. kroner. Budsjettavviket i 2021 er i hovedsak knyttet til at store deler av arbeidet i Lyngveien (rekkefølgekrav) er utsatt til 2022. Tekniske utfordringer i Lyngveien medførte forsinkelser i arbeidene. Det er likevel forventet at pågående arbeid i Lyngveien skal ferdigstilles til skolestart 2022.

P039 TRAFIKKSIKKERHETSPLAN 2018-2021 (PLANPROSJEKT)

Budsjett 2021: 8,0 mill. kroner

Regnskap 2021: 1,7 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 6,3 mill. kroner

Planprosjektet har en vedtatt tiltaksliste over de prosjektene som skal gjennomføres. Det er større underprosjekt som var planlagt med oppstart i 2020 og 2021 som ikke er kommet skikkelig i gang. Kostnadsestimatene som lå til grunn i planen viser seg i flere tilfeller å være for lave. Dette skyldes generell prisstigning, kompliserende forhold som ikke var kjent når planen ble laget og delvis endrede forutsetninger. I tillegg er det koordineringsbehov med fylkeskommunen som drar prosessen ut. Intern kapasitet har også vært en utfordring i 2021. Detaljert gjennomgang og ny vurdering av estimerte budsjetttrammer foretas med en revidering av trafikksikkerhetsplanen i løpet av 2022.

P590 NYE VEAVÅGEN SKOLE

Budsjett 2021: 21,7 mill. kroner

Regnskap 2021: 14,3 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 7,4 mill. kroner

Budsjettmessig mindreforbruk i 2021 er knyttet til at enkelte utbetalinger for grunnerverv for skoletomten ble flyttet fra 2021 til 2022. Dette vil ikke ha noen konsekvens knyttet til fremdrift i prosjektet.

Prosjekteringsfasen for prosjektet Ny skole Veavågen er igangsatt. Det forventes at prosjektet kunngjør anbudskonkurransene i løpet av høsten 2022. Ny skole Veavågen skal være ferdigstilt til skolestart 2025.

Prosjektet igangsetter grunnerverv av nødvendige arealer for infrastrukturtiltakene (veg og gang- og sykkel felt) i løpet av våren 2022.

P999 FORMIDLINGSLÅN HUSBANKMIDLER

Budsjett 2021: 94,6 mill. kroner

Regnskap 2021: 67,2 mill. kroner

Budsjettavvik 2021: 27,4 mill. kroner

Ubrukte budsjettmidler i 2021 er i stor grad formidlet men bare ikke utbetalt enda. Det vil si at det er gitt tilsagn tilsvarende 21,5 mill. kroner av mindreforbruket på 27,4 mill. kroner. Disse vil bli utbetalt fortløpende i 2022. 5,9 mill. kroner av mindreforbruket er ikke forpliktet for og vil øke tilgjengelig tilsagnsbeløp i 2022.

Det vises til egen sak om budsjettoppfølging investering 3. tertial 2021 samt rebudsjettering 2022 for mer informasjon om status og utvikling i investeringsprosjektene per 31.12.2021. Saken ble behandlet i kommunestyret 4. april 2022.

Likestilling

Lønnskartlegging

Lønnsforhold justert for ulike faktorer.

Tabellen viser gjennomsnittlig grunnlønn pr månedsværk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr 1.12 de tre siste årene.

Justert for	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	Kvinnens	Kvinnens	Kvinnens	Kvinnens	Kvinnens	Kvinnens

	måned- fortjeneste i prosent av menns	grunnlønn i prosent av menns	måned- fortjeneste i prosent av menns	grunnlønn i prosent av menns	måned- fortjeneste i prosent av menns	grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	96,4	93,0	95,6	92,3	97,2	93,7
Alder	96,4	93,0	95,6	92,3	97,2	93,7
Stillings- gruppe	101,8	100,3	100,7	99,4	102,3	100,4
Stillings- kode	100,1	99,8	99,9	99,5	100,5	99,4
Utdanning	96,7	96,2	95,3	95,0	96,3	95,6

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

Kvinnelig ansatte i Karmøy kommune har en lavere grunnlønn enn menn. I 2021 var gjennomsnittlig lønn for kvinner 93,7 prosent av menns, noe som er litt opp fra 92,3 prosent i 2020. Det meste av dette skyldes ulike yrkesvalg. Dersom tallene justeres for ansattgruppe eller stillingskode, slik at man holder utenfor den delen av lønnsforskjellene som skyldes ulike yrkesvalg, forsvinner det meste av forskjellen. Tallene justert for stillingsgruppe og stillingskode er hhv. 100,4 og 99,4 prosent. Justert for utdanning er 95,6 prosent.

Lønn kvinner og menn fordelt på de ulike kapitlene:

Alle ansatte

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønn
Alle	Alle	2853	45.510	42.367
3	Alle	199	61.387	61.085
	Ledere kap 3.4.1	6	103.707	103.707
	Ledere kap 3.4.2	73	66.646	66.468
	Ledere kap 3.4.3	120	56.050	55.657
4	Alle	2496	43.576	40.034
	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	459	34.854	31.257
	Fagarbeiderstillinger	722	40.542	36.508
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	126	44.269	38.797
	Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	521	47.321	43.107
	Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	385	48.783	46.471
	Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	220	51.240	49.247
	Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	33	49.689	48.796
	Lektor med tilleggsutdanning	28	53.586	52.128
5	Alle	157	56.097	55.678

Kvinner

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønn
Alle	Alle	2281	45.245	41.801
3	Alle	124	60.983	60.797
	Ledere kap 3.4.1	2	109.346	109.346
	Ledere kap 3.4.2	44	66.037	65.919
	Ledere kap 3.4.3	78	56.915	56.687
4	Alle	2064	43.831	40.052
	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	374	35.425	31.612
	Fagarbeiderstillinger	578	40.730	36.246
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	120	44.416	38.779
	Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	452	47.313	43.030
	Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	321	48.938	46.547
	Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	171	51.567	49.504
	Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	31	49.558	48.613
	Lektor med tilleggsutdanning	16	53.701	52.645
5	Alle	93	55.626	55.269

Menn

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønn
Alle	Alle	572	46.567	44.623
3	Alle	75	62.054	61.561
	Ledere kap 3.4.1	4	100.888	100.888
	Ledere kap 3.4.2	30	67.549	67.283
	Ledere kap 3.4.3	42	54.426	53.724
4	Alle	432	42.355	39.946
	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	86	32.356	29.703
	Fagarbeiderstillinger	143	39.783	37.566
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	5	40.891	39.220
	Lærer og stillinger med krav om 3-årig u/h-utdanning	69	47.299	43.617
	Adjunkter og stillinger med krav om 4-årig u/h-utdanning	64	48.008	46.093
	Adjunkter med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig	50	50.116	48.361
	Lektor og stillinger med krav om masterutdanning	2	51.901	51.901
	Lektor med tilleggsutdanning	12	53.432	51.441
5	Alle	64	56.785	56.273

Lederne er plassert i kapittel 3 i hovedtariffavtalen. De fleste ansatte er plassert i kapittel 4 og avlønning er basert på krav til utdanning i stillingen og den ansattes ansiennitet. I kapittel 5 er leger, psykologer, ingeniører, rådgivere med flere.

Kjønnsfordeling i kommunen

Per 1.12.2021 var 81 prosent av kommunens ansatte kvinner og 19 prosent menn. Tidligere år så har tallene vært 82 prosent kvinner og 18 prosent menn.

I oppvekstsektoren totalt er kvinneandelen 82 prosent, noe som er uendret fra i fjor. Dersom sektoren blir spesifisert ned til grunnskole, barnehage mv blir kjønnsfordelingen mer differensiert. I grunnskolen er det en kvinneandel på 77 prosent, i PP-tjenesten er kvinneandelen 93 prosent, i barnehagesektoren er andelen på 96 prosent. I skoleadministrasjonen er kvinneandelen 65 prosent.

Helse- og omsorgssektoren har en enda større andel kvinnelig ansatte. Her er hele 89 prosent av arbeidsstokken kvinner. Kvinneandelen varierer fra 81 prosent innen helse til 93 prosent innen sykehjem og hjemmehjelp/-sykepleie. Innen helse/sosial-administrasjon er kvinneandelen 84 prosent. Kommunen deltar i et «Menn i helse»-prosjekt hvor menn som er arbeidsledige kan ta fagbrev som helsefagarbeider. 5 personer tok fagbrev gjennom det prosjektet i 2021.

Den sektoren i Karmøy kommune som har jevnest fordeling mellom kjønnene er teknisk sektor. Her er kvinneandelen 46 prosent. Kvinneandelen i sentraladministrasjonen var på 66 prosent.

Når det gjelder kjønnsfordelingen innen lederstillinger i kommunen varierer dette også mye fra sektor til sektor. I rådmannens ledergruppe er 2 av 5 personer kvinner ved årsskiftet. Kvinneandelen blant øvrige ledere er 61 prosent.

Kjønnsbalanse – antall og andel menn og kvinner ansatt

Sektor	Antall		Andel i prosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I alt	2737	638	81	19
Sentraladministrasjonen	59	31	66	34
Oppvekst	968	215	82	18
• Grunnskole	637	183	77	23
• Barnehage	215	9	96	4
Helse/sosial	1534	192	89	11
• Somatiske sykehjem	463	37	93	7
• PU	398	55	88	12
• Hjemmehjelp/-sykepleie	360	28	93	7
Kultur	33	25	55	45
Teknisk sektor	145	172	46	54

Tabell 5 i statistikkpakken fra KS

Deltidsproblematikk

Karmøy kommune har 1692 medarbeidere som er ansatt i mindre enn 100 % stilling. Av dette er det 184 menn og 1508 kvinner. Deltidsarbeid kan være ønsket eller ufrivillig. Ønsket deltid kan skyldes at arbeidstaker av private grunner ikke ønsker eller kan jobbe mer. Ved ufrivillig deltid så ønsker arbeidstakeren å arbeide mer enn det tilbys.

Karmøy kommune har samlet sett ikke tall for nøyaktig hvor stor andel av de ansatte som har ufrivillig deltid, men vil komme med et anslag på at dette kan være aktuelt for om lag 15 – 20 % av de ansatte. Det vil i løpet av 2022 bli gjennomført en kartlegging som vil vise tallet for kvinner og menn. På arbeidsplassnivå har de fleste lederne god oversikt over grad av ufrivillig deltid.

I teknisk etat har det tradisjonelt vært ufrivillig deltid blant renholderne. Her arbeides det aktivt med å tilby ønsket stillingsstørrelse gjennom blant ved å tilby arbeid på flere bygg. 20 renholder har meldt at de ønsker høyere stillingsstørrelse, 19 kvinner og 1 mann.

Innen undervisningssektoren ansettes det i 100 % stillinger og dette gjøres også i stor grad innenfor barnehage. Vi antar det er en del ufrivillig deltid er blant miljøarbeidere i skole. Stillingsstørrelsene styres av at antall barn på SFO og elever med særskilte behov som trenger miljøarbeider i løpet av skoledagen. Flere av skolene har ansatte som jobber 100 %, og i stillinger rundt 80 %. På ungdomstrinnet er det ikke mulig å ha stillingsstørrelser som er over 70 % med mindre skolene har elever som skal ha tilbud utover ordinær skoletid. Det jobbes med å bruke de ansatte slik at flest mulig får en så stor stilling som mulig, og at ingen har mindre enn 50 %. Det er vanskelig å kombinere stillinger ved flere skoler og med arbeid på kveldstid på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

I kultursektoren kan det være noe ufrivillig deltid, dette omfatter ansatte i svømmehaller, ved kulturhus, bibliotek og kulturskolen. Ansatte i svømmehallen er ansatt i små stillinger, de ansatte er hovedsakelig skoleelever/studenter som ønsker å jobbe i tillegg til studiene. Det er stor utskiftning av ansatte i stillingene og ved endringer tilbys de som allerede er ansatt å få øke sin stilling før det lyses ut.

Ved biblioteket er alle hovedsakelig tilsatt i 100 %, de som er ansatt i deltidsstillinger har dette frivillig. Ved kulturhusene er det mange deltidsstillinger, det er delstillinger i ulike størrelser der de ansatte er med på ungdomsklubb på kveldstid. I tillegg er det PUH klubber, men her jobber det hovedsakelig ansatte som har andre jobber i tillegg. Her er det innslag av ufrivillig deltid, da det er ansatte som jobber i 50 % og som ønsker å jobbe mer. Disse jobbene er i hovedsak ettermiddag/kveldsjobber på ulike ungdomsklubber i kommunen. Noen av de ansatt har jobb ved flere kulturhus og det er lagt til rette for at ansatte kan kombinere jobben med andre jobber.

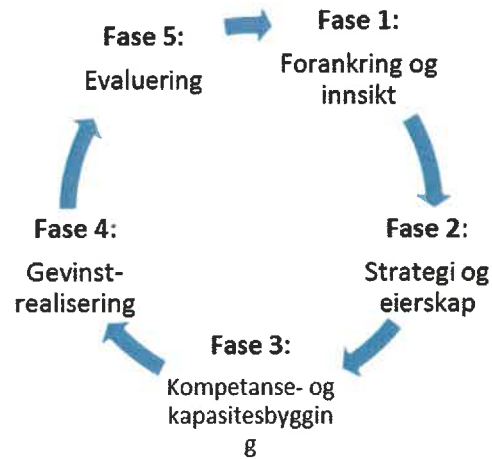
Helse- og omsorgsetaten har stort fokus på utvikling av heltidskultur og i 2021 startet arbeidet med iverksetting av årsturnus for enheter med døgndrift. Lederne i etaten har da dialog med den enkelte medarbeider for å kartlegge om det er ufrivillig deltid. Etter dialog er det søkt å imøtekomme arbeidstakernes ønske om stillingsstørrelse.

Heltidsprosjektet i helse og omsorgsetaten

Heltidskultur er ikke et mål i seg selv, men en viktig forutsetning for bærekraft i tjenestene som gir trygge og gode helse- og omsorgstjenester. Demografisk utviklingen krever at en i større grad tenker helhetlig på hvordan en organiserer tjenesten, planlegger og bruker den enkeltes kompetanse. Andelen eldre er økende i årene som kommer. Det er derfor en forventning til at det vil være økende behov for helse- og omsorgstjenester og at tjenestene kan bli mer komplekse. Gevinstene med heltidskultur er mange, men hovedmålet er at brukere av tjenestene skal oppleve høy grad av kontinuitet og trygghet, få medvirke i sitt eget liv mm.

Det å gå fra en etablert deltidskultur til en heltidskultur innebærer brudd med tidligere praksis og stiller store krav til endringsledelse. Ledere på alle nivå må ha god innsikt og forståelse i «hvorfor en heltidskultur». I 2021 har en hatt som hovedmålsetting å etablere en mer fleksibel måte å organisere ressursene på gjennom bruk av årstidsplanlegging. En har arbeidet målrettet med opplæring av ledere og ressurspersoner i virksomhetene. Det er gjennomført samlinger der ledere har fått grunnleggende kompetanse i forståelse heltidskultur, presentasjon og opplæring i bruk av analyseverktøy på enhetsnivå samt god opplæring i bruk av GAT til bruk i årstidsplanlegging. Det forventes at opplæringsprogrammet skal minimere feil beslutninger som fører til små stillinger, sykemeldinger, utstrakt bruk av vikarer og feil kompetansesammensetning. Alle virksomheter i døgndrift vil i løpet av mars 2022 igangsette nye turnuser (årsturnus). En vil i etterkant av at alle er igangsatt evaluere og måle utvikling heltid/deltid.

Fasemodell for utvikling av heltidskultur i Helse og omsorgsetaten



Aktiviteter / milepæler i henhold til fasemodell:

Fase 1: Forankring og innsikt:

Intensjonen med denne fasen er å gi de hovedtillitsvalgte, hovedverneombudet og ledere i døgndrift innsikt i omfanget av heltidskulturen. Herunder hvilke utfordringer som følger denne, hvorfor det er viktig å realisere heltidskultur og hva som må til for å lykkes med omstillingen.

Status: gjennomført i henhold til oppsatt plan 2021.

Fase 2 Strategi og eierskap

Intensjon: Utarbeide strategi for arbeidet med å realisere heltidskultur sammen med lederne i døgndrift, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud for derigjennom skape eierskap til realisering av strategien.

Status: gjennomført strategisamlinger 2021. Strategidokument ikke ferdig utarbeidet men under arbeid.

Fase 3 Kompetanse og kapasitetsbygging

Intensjon: Bidra til at førstelinjelederne bygger kompetanse og kapasitet til å kunne mestre årstidsplanlegging med fokus på heltidskultur på egen arbeidsplass. Alle ledere får økt kompetanse og blir gjort kjent med analyseverktøy og hvordan bruke/forstå disse analyser i planlegging.

Status: Gjennomført etter plan 2021.

Fase 4 Gevinstrealisering

Intensjon: Hver avdeling skal gjennomføre involverende prosesser når det gjelder å utarbeide en årsplan for 2022. **Status:** Pandemi har gjort at det er noe varierende hvordan dette er gjennomført på virksomhetene. Her kan en bli bedre i neste periode (2023).

Fase 5 Evaluering og kunnskapsutvikling

Intensjon: Kommunen har opparbeidet seg en mer systematisk tilnærming til å realisere heltidskultur.

Oppsummere erfaringene og evaluere hvorvidt avdelingene lyktes med å hente ut heltidskulturgevinstene gjennom årsturnus. **Status:** Evaluering gjennomføres i henhold til plan våren 2022. De fleste starter opp med årsturnus mars 2022.

Andel deltidsarbeid – antall og andel menn og kvinner

Heltidsansatt – 100 % stilling

Kjønn	Årstall 2018		Årstall 2019		Årstall 2020		Årstall 2021	
	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
• Kvinner	966	37,2	1032	39,3	1213	44,5	1249	45,3
• Menn	417	63,6	406	71	445	72,6	459	71,4
Sum	1383	42,5	1438	45	1658	49,7	1708	50,2

Deltidsansatt – mindre enn 100 % stilling

Kjønn	Årstall 2018		Årstall 2019		Årstall 2020		Årstall 2021	
	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
• Kvinner	1633	62,5	1591	60,4	1513	55,5	1508	54,7
• Menn	239	36,4	166	29	168	27,4	184	28,6
Sum	1872	57,5	1757	55	1681	50,3	1692	49,8

Tabell 10 i statistikpakken fra KS

I 2021 var 50,2 prosent av de ansatte heltidsansatte og 49,8 prosent var ansatt i stilling mindre enn 100 prosent. Andelen for hhv kvinner og menn i heltidsstillinger var 45,3 og 71,4 prosent.

Midlertidig ansatte

Arbeidsgivere skal opplyse om hvor mange midlertidig ansatte det er i bedriften. Det er i Karmøy kommune ca 270 midlertidige ansatte hvor det er 68 menn og 202 kvinner. De fleste midlertidige ansettelsene er knyttet til vikariater hvor fast ansatte har ulike permisjoner som foreldrepermisjon og knyttet til sykefravær.

Kjønnsfordelt statistikk for fravær

Pandemiåret 2021 har vært et spesielt år for alle ansatte i Karmøy kommune. Flesteparten av de ansatte har måttet omstille seg til å jobbe med andre metoder og verktøy og annen type organisering enn man har vært kjent med tidligere. Mange arbeidsplasser har opplevd store utfordringer med bakgrunn i sentrale smitteverntiltak som har satt begrensninger på den sosiale kontakten mellom ledere, ansatte og brukere av kommunale tjenester. Dette er en faktor som påvirker helsen og arbeidsmiljøet til ansatte.

Det totale sykefraværet i 2021 var på 8,6 prosent, en nedgang fra 8,7 prosent i 2020. Dette er klart høyere enn de siste årene. Sykefraværet i januar/februar skilte seg i mindre grad fra tidligere år, men har siden mars vært på et høyere nivå. Det har økt i alle aldersgrupper, og i alle etatene. For egenmeldt fravær er det mindre endringer.

Sykefraværstatistikken viser en økning i fravær, og det jobbes med å kartlegge hvor mye av dette fraværet som kan direkte knyttes opp mot kravene om karantene ved symptomer på Covid-19. Hvor mye av fraværet som indirekte kan knyttes opp mot pandemien kan vi ikke være sikre på. Det forskes på hvordan pandemien påvirker helsen til ansatte. Bedriftshelsetjenesten har vært i kontakt med flere ansatte som har fått psykiske og fysiske helseplager som sannsynligvis kan ses i sammenheng med at vi er i en pandemi.

De siste årene har det vært en utvikling hvor en større andel av fraværsdagene er fravær utover arbeidsgiverperioden (fra dag 17) og langtidsfravær (utover 8 uker).

Sykefravær i prosent

	Menn	Kvinner	Samlet
2020	5,2	9,5	8,7
2021	4,6	9,5	8,6

Fravær knyttet til sykt barn i prosent av mulige dagsverk

	Menn	Kvinner	Samlet
2020	0,3	0,4	0,4
2021	0,3	0,5	0,4

Andelen foreldrepermisjon

110 ansatte tok foreldrepermisjon, 92 kvinner og 18 menn.

Totalt 3703 uker permisjon, kvinner tok 3371 uker og menn tok 332 uker.

Rekruttering

I 2021 ble det foretatt 603 ansettelser og til sammen 4233 søkere. Tallene for henholdsvis kvinner og menn var slik:

	Søkere	Ansatt
Kvinner	3296	463
Menn	937	140
Totalt	4233	603

Handlingsplan for arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø skaper helsefremmende og meningsfulle arbeidsplasser. Friske og motiverte medarbeidere og viktig for at vi sammen skal kunne gi gode tjenester til innbyggerne våre. For den enkelte arbeidstaker betyr en helsefremmende arbeidsplass bedret livskvalitet gjennom økt jobbtillfredshet og færre jobbrelevante helseplager.

Handlingsplan for arbeidsmiljø

FRÅ	HVORFOR	HVORDAN	HVEM	NÅR	
Helsefremmende innsats - øke bevissthet rundt faktorer som fremmer helse					
10-faktor	Gjennomføre 10-faktor	Kartlegge organisasjonens tilstand	Gjennomføres iht årshjul	Leder	høst 2021
	Følge opp resultater fra 10-faktor	Prioritere innsats innen forbedrings- og utviklingsområder	I henhold til modell for oppfølging av 10-faktor	Leder med arbeidsmiljøgruppen	vinter 2021-2022
	Medarbeidersamtale	Følge opp den enkelte ansatt. Gi hjelp til et godt arbeidsmiljø og en effektiv måloppnåelse	Ved bruk av mål	Leder	Årlig
Forebyggende innsats - redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass					
Arbeidsmiljøfaktorer	Grovkartlegge arbeidsmiljøfaktorer	Skaffe et oversiktsbilde over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet	Bransjespesifikk samling for arbeidsmiljøgruppene der det praktiske arbeidet blir utført på samlingen	Arbeidsmiljøgruppen	høst 2020
	Kartlegge og risikovurdere min to arbeidsmiljøfaktorer med høy risiko og utarbeide handlingsplan	Sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet skjer der behovet er størst.		Arbeidsmiljøgruppen	vår 2021
	Iverksette tiltak iht handlingsplan	Redusere risiko	Ved å gjennomføre oppførte tiltak	Arbeidsmiljøgruppen	vår 2021
	Oppfylle kvalifikasjonskravene til arbeidsmiljøprisen	Sikre at alle arbeidsplasser etterlever kravene for HMS internkontroll.	Skjemaløsning i forbedringssystemet AMU setter kriteriene	Arbeidsmiljøgruppen	oktober
Kjemikalier	Kartlegge kjemikalier	Skaffe oversikt over kjemikalier på den enkelte arbeidsplass	Ved bruk av stoffkartoteket EcoOnline Leder sammen med VO tilbys opplæring fom høsten 2019	Leder og VO	vår 2020
	Risikovurdere kjemikalier og iverksette tiltak	Redusere farene ved bruk av kjemikalier	Ved bruk av stoffkartoteket EcoOnline Leder sammen med VO tilbys opplæring fom høsten 2019	Leder og VO	høst 2020
	Vernerunde	For å skaffe oversikt over aktuelle farer på den enkelte arbeidsplass.	Ved bruk av skjema for vernerunde	Leder og VO	Årlig
Oppfølging og nærverkskultur - redusere sykefraværet med 10% (ft 2019)					
	Redusere sykefraværet	Skape gode helsefremmende arbeidsplasser Redusere risiko for helsefare	Bruk av nærverksrutiner-karremødelappen Gjennomgå HMS avvik/ forbedringsforslag og sykefraværstatus	Arbeidsmiljøgruppen	Fast punkt
	Hindre frafall	Øke sysselsettingen	Oppfylle tilretteleggingsplikten	Leder	Ved behov

«Handlingsplan for arbeidsmiljø» ble vedtatt av AMU for perioden 2020-2021. Til tross for en ekstraordinær situasjon med pandemien, har organisasjonen klart å komme godt i gang med flere helsefremmende og forebyggende tiltak og aktiviteter i 2021. I Karmøy kommune har hver arbeidsplass en arbeidsmiljøgruppe. Arbeidsmiljøgruppene spiller en sentral rolle for at handlingsplanen følges opp på arbeidsplassene. I 2021 har fokus vært på å redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass. For å oppnå dette er et av tiltakene å samle arbeidsmiljøgrupper for å få større kunnskap om relevante arbeidsmiljøfaktorer for sin arbeidsplass. Målet har vært å få gjennomført en grovkartlegge og risikovurdering av faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet og helsen til ansatte. Dette arbeidet vil være utgangspunkt for videre HMS arbeidet på den enkelte arbeidsplass i 2022.

Etablering av Kommune BHT

Kommune BHT ble konstituert 28.04.2021 som et oppgavefellesskap om bedriftshelsetjenester mellom Haugesund, Karmøy og Tysvær kommune. Bakgrunnen for samarbeidet var ett ønske om å få en felles intern bedriftshelsetjeneste med opphav i Karmøy kommune sin egen interne bedriftshelsetjeneste ordning. Med tilførte ressurser fra de to andre kommunene utvides tjenestene med mer kompetanse og årsverk for å styrke kvaliteten på tjenestene. Kommune BHT har i løpet av 2021 bistått arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Året 2021 har vært et år som har vært preget av Covid- 19 pandemien. Flere av de planlagte aktivitetene har endret seg underveis, og nye måter å organisere og utføre arbeidet på har vært et gjennomgående behov ved flere av henvendelsene som BHT har mottatt. Den største endringen har vært å gjennomføre og utvikle kurs digitalt. Dette har vært ressurskrevende. Året 2021 har gitt oss flere muligheter og plattformer til kursvirksomhet, både gjennom Teams og ved å benytte KS læring som en læringsplattform.

Karmøymodellen for nærværarbeid

Karmøy kommune ønsker fokus på nærvær i jobben, det vil si at det er en tett dialog mellom leder og ansatt for å kunne se på mulige måter for å unngå sykefravær. Skulle sykefravær inntreffe, så skal ansatt og leder se på muligheter sammen slik at ansatt kan delta på jobben på en slik måte at det samtidig gir de beste forutsetninger for å bli frisk.

Karmøymodellen legger rammene for hvordan en systematisk skal forebygge og følge opp sykefraværet på arbeidsplassene. Karmøymodellen skal sikre at arbeidsgiver viser omsorg for ansatte og at den ansatte skal medvirke aktivt i arbeidet med å finne de beste løsningene. Dette betyr blant annet at den ansatte må opplyse om sin arbeidsevne til lederen sin. Står en i fare for å bli sykemeldt eller allerede sykemeldt, er det viktig å avklare hva som kan gjøres for å hindre eller korte ned sykefraværet.



KARMØYMODELLEN FOR NÆRVÆRSARBEID

- PROSESSBESKRIVELSE -

	FØR SYKEFRAVÆR				SYKEFRAVÆR					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ANSVARLIG	Ansatt/leder	Leder Dokumenteres	Leder	Leder Dokumenteres	Leder	Leder Dokumenteres	Leder Dokumenteres	Leder/ NAV Dokumenteres	Leder/ NAV Dokumenteres	Leder
FØRLØP	ANSATTE I FARE FOR FRAVÆR	DIALOG- MØTE 0	UTFØRE TILRETTE- LEGGING	EVALUERE TILRETTE- LEGGING	MOTTAK AV EGENMELDING/ SYKEMELDING	OPPFØLGINGS- PLAN TIL SYKEMELDER	DIALOGMØTE 1	DIALOGMØTE 2	DIALOGMØTE 3	VIDERE OPPFØLGING
TIDSPUNKT	Ansatt tar selv kontakt med leder, evt. kan leder ta initiativ til samtale med bakgrunn i historikk	Avklare behov og mulighet for å tilrettelegge midlertidig på arbeidsplassen	Etter avtalt tilrettelegging fra Dialogmøte 0	Jernlig, helst en til to ganger i uken	Oppfølging mellom første fraværsdag og 4 uker, deretter hver 14 dag	SNAREST, SENEST INNEN 4 UKER	INNEN 7 UKER	INNEN 26 UKER	FØR SYKEPENSER OG LØNN OPPHØRER	RESTEN AV FRAVÆRS- PERIODEN
PROSEDYRER	«Prosedyre for forebygging av sykefravær» -Prosedyre for planlegging og gjennomføring av dialogmøter- -Prosedyre for planlegging og gjennomføring av nærværutvalg- -Prosedyre for logg og evaluering av arbeidsutprøving-				«Prosedyre for oppfølging av sykefravær» -Prosedyre for planlegging og gjennomføring av nærværutvalg- -Prosedyre for planlegging og gjennomføring av dialogmøter- -Prosedyre ved egenmelding om sykefravær- -Prosedyre for logg og evaluering av arbeidsutprøving-					
SKJEMA / INFORMASJON	Dialogmøte 0 Avventende sykemelding Kartlegging av arbeidsmuligheter Brosjyre om Karmøymodellen for nærværarbeid				Egenmelding om sykefravær Kartlegging av nærværsmuligheter Brosjyre til ansatt om Karmøymodellen for nærværarbeid	Oppfølgingsplan Kartlegging av nærværsmuligheter				Seke om permisjon
BEDRIFTS- HELSETJENESTEN	Bistår ansatt og leder med arbeidsplassvurdering - tiltak og evaluering.				Bistår ansatt og leder med arbeidsplassvurdering, tiltak og evaluering					
NÆRVÆRSUTVALG	Vurdere nærværutvalg med personal.				Vurdere nærværutvalg med personal.					
NAV	Infoside: Hva kan vi hjelpe deg med				Infoside: Hva kan vi hjelpe deg med Om oppfølging av sykemeldte Unntak fra arbeidsgevinstansvar ved langvarig eller kronisk sykdom Unntak fra arbeidsgevinstansvar ved svangerskap hvor omplassering ikke er mulig					

Likestilling, diskriminering og tilgjengelighet

Kommunen ønsker å fremme likestilling ved utlysning, ansettelse og lønnsfastsettelse uavhengig av funksjonsevne – samt bidra til individuell tilrettelegging av arbeidsplass, arbeidsoppgaver og opplæring for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Bedriftshelsetjenesten har en aktiv rolle i arbeidet med tilrettelegging av arbeidsplassen.

Det er et økende behov for løsninger som imøtekommer full integrasjon av barn/elever og andre personer med nedsatt funksjonsevne, både når det gjelder bygg – men også i utearealer, parker og fri- og friluftsområder. Kommunestyret vedtok i 2019 Plan for universell utforming som skal være et virkemiddel for å oppnå mer inkluderende og allmenne løsninger i de fysiske omgivelsene der kommunen er ansvarlig. I tillegg til de generelle føringene dette gir for kommunens investering i nye og oppgraderte bygg og anlegg, så er det også satt av egne midler til oppfølging av plan for universell utforming. Planen har en ramme på 15,6 mill. kroner. Gjennom dette planprosjektet ble det i 2021 utført tiltak på tilsammen 8,3 mill. kroner, med blant annet tilpasset skilting, belysning og sklihemming for å bedre universell utforming i kommunale bygg.

Det tas hensyn til tilgjengelighet og universell utforming i kommunens nettsider mv, og dette var et sentralt krav i arbeidet med dagens versjon av kommunens nettsider. Det er satt i gang et utviklingsarbeid med nettside som ytterligere vil forsterke den universelle utformingen.

Karmøy har et aktivt klarspråksarbeid, med mål om å bedre kommunens kommunikasjon med publikum.

I 2021 ble det laget nytt forslag til kommuneplanens samfunnsdel hvor de langsiktige målene for utvikling av blant annet kommuneorganisasjonen. Det er kommunens overordnede strategiske styringsverktøy og legger føringer for valg og prioriteringer som skal foretas. Det er vedtatt at FNs bærekraftsmål skal utgjøre rammeverket for samfunnsdelen. Det er videre vedtatt en visjon og syv prioriterte satsningsområder. Samtlige syv satsningsområder bidrar til økt inkludering gjennom et fokus på sosialutjevning, livskvalitet, folkehelse, å minske forskjeller og levekårsutfordringer, å sørge for at alle, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsgrad eller legning får samme mulighet til å delta i samfunnet. Planen ble ved utgangen av 2021 sendt til høring og vil behandles politisk i 2022. Det videre arbeidet vil ha fokus på operasjonalisering av målsettinger ut til praktisk handling.

Karmøy kommune har sammen med Design- og arkitekturhøyskolen i Oslo fått forskningsmidler til Design for likestilling. Nasjonal statistikk viser at Karmøy kommune ligger langt under nasjonale snittverdier for viktige likestillingsparametre som deltakelse i politikken, kvinner med høyere utdanning, lønn og ledere i næringsliv. Karmøy kommune ønsker å bruke innovasjon til å ta fatt på det vi mener er en strukturell utfordring i forhold til kjønn og likestilling. Kjønn og likestilling står sentralt både som hovedmål 5 i FNs bærekraftsmål, men også som helt naturlige delmål under andre relevante hovedmål. Gjennom dette prosjektet ønsker Karmøy kommune å løfte frem kjønnsperspektivet i byutvikling (Mål 11 i samfunnsdelen) som et felt der ny kunnskap og innovasjon vil være verdifullt for å gi kommunen nye virkemidler for sosialt bærekraftig samfunnsutvikling (Mål 10 i samfunnsdelen). Prosjektets målsetning er å utforske hvordan kommunen kan bruke byutviklingen, og spesielt utviklingen av offentlige rom og bygg, for å fremme likestilling og sosial bærekraft. Prosjektet skal omsette prinsipper fra likestillingslovverket til handling som kan fremme likestilling gjennom by- og stedsutvikling – særlig gjennom utforskning av innovativ metodebruk. Prosjektet vil ha overføringsverdi til andre kommuner og kan bidra til policyutvikling ved å endre regionale/nasjonale forventninger til by- og stedsutvikling.

I 2021 var det daglige arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering regulert gjennom ulike reglementer og prosedyrer. Som nevnt tidligere har det vært stort fokus på arbeid med heltid som er en viktig faktor i arbeidet med likestilling. Samtidig ser en behovet for at personalpolitikken omfatter og tar inn bredden av tiltak og aktiviteter som sikre at kommunens arbeidsstokk gjenspeiler befolkningssammensetningen. Videreutvikling av personalpolitikken vil dra stor nytte av de overordnede målene som er lagt i samfunnsplanen.

Mål for arbeidsgiverpolitikken er å utvikle moderne og attraktive arbeidsplasser. Det handler om å løse kommunens samfunnsoppdrag på en god måte og om å rekruttere, utvikle og beholde kompetente

medarbeidere. Sammen med ansettelsesreglementet skal rekrutteringsveilederen sikre at ansettelser skjer i tråd med gjeldende retningslinjer og hindre at det skjer diskriminering.

I 2021 ble det laget ny prosedyre for kartlegging og risikovurdering av forhold som har innvirkning på reproduktiv helse og gravide ansatte. Bedriftshelsetjenesten har ansatt jordmor som har en sentral rolle med å bidra til at arbeidsgiver er orientert om ulike arbeidsmiljøfaktorer som kan innebære en spesiell risiko for den reproduktive helsen (menn og kvinner), helsen til den ansatte, foster og fare for fosterskade. Prosedyren skal bidra til et målretta arbeid med kartlegging og risikovurdering og deretter det videre arbeidet med å redusere risikoen.

Lønnspolitikk skal være et viktig og sentralt element i kommunens samlede arbeidsgiverpolitikk og skal blant annet bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Kommunens lønnspolitikk skal sikre sammenhengen mellom lønn, stillingens ansvar og innhold, kompetanse, innsats og resultat. Det tilstrebes forutsigbarhet for kriterier knyttet til lønnsfastsettelsen. Lønnspolitikken skal være kjent og bidra til å skape en helhetlig og akseptert lønnsutvikling. Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar og kompleksitet i stillingen samt innsats og resultater. Kommunen har økt rammen for inntak av lærlinger slik at det til enhver tid i underkant av 100 hvorav 3-4 plasser er avsatt til lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring.

Kommunen har 8 personer i ordning for varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet, et tilbud om tilrettelagt arbeid for personer som har eller i nær framtid forventes å få innvilget varig uførepensjon, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging.

Styring, kontroll og forbedring

Rådmannen skal etter kommuneloven sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll. I arbeidet med å styrke kommunens internkontroll har organisasjonen fokus på å inspirere til forebyggende og kvalitetsfremmet arbeid.

Kommunens overordnede hensikt med forbedringsarbeid er å sikre måloppnåelse på følgende områder:

- kvalitet og effektivitet i tjenesteproduksjonen
- etterlevelse av lover og regler
- helhetlig styring og riktig utvikling
- godt omdømme og legitimitet

Den viktigste ressursen i arbeidet med å utvikle en velfungerende internkontroll er kompetente, engasjerte, ansvarsbevisste og deltagende medarbeidere. Kommunen mener at synlig og effektivt lederskap er en forutsetning for å lykkes med å etablere og utvikle betryggende kontroll.

Karmøy kommune har et overordnet kvalitets- og forbedringssystem som skal bidra til måloppnåelse og etterlevelse av lovverk gjennom interne prosesser og prosedyrer. Systemet er gjennomgående for hele organisasjonen og skal gi støtte til ledere og ansatte i arbeidet med god kommunal praksis og for oppbygging av kommunens internkontroll.

Systematisk melding (og håndtering) av avvik er en viktig premisse for å utvikle en velfungerende internkontroll. Kommunen vil at melding og håndtering av avvik skal verdsettes og anerkjennes som grunnlag for organisatorisk læring og forbedring. Det ble i 2021 meldt 4309 avvik og uønskede hendelser og

145 forbedringsforslag i nevnte system. Dette var en nedgang på 5,37% fra 2020 (4707 innmeldinger). Målet for 2021 var 6000 avvik og forbedringsforslag samt ingen enheter med null innmeldte avvik eller forbedringsforslag. Disse målene ble ikke nådd.

Ved at det legges til rette for at ansatte melder avvik, blir det signalisert at det er akseptert å gjøre utilsiktede feil - og at avvik og andre uønskede hendelser blir verdsatt og anerkjent som verdifull informasjon som vi kan benytte i lærings- og forbedringsarbeidet.

Varsling av kritikkverdige forhold

Karmøy kommune har et system for varsling av kritikkverdige forhold. Ansatte og innleide i kommunen kan varsle på flere ulike måter; varsle til leder, varsle til tillitsvalgte eller verneombud eller til varslingssekretariatet. Det finnes rutiner som er tilgjengelig på vår interne webbløsning- Innsiå og i forbedringssystemet Compilo som skal veilede interne varslere. Varslere kan varsle anonymt. Varsling er å si ifra om kritikkverdige forhold som arbeidstaker er blitt kjent med i kraft av sitt ansettelsesforhold. 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.

Å varsle skal oppleves som trygt og varsel skal bli håndtert på en god måte. Hensikten med varslingssystemet er at kritikkverdige forhold opphører og arbeidstakers varsling er et viktig bidrag til at det skjer. Ved å være åpne om kritikkverdige forhold skapes grunnlag for fremtidig forbedringsarbeid.

Varslingssekretariat er etablert og har vært i drift siden mai 2018. Varslingssekretariatet er først og fremst et rådgivende og veiledende organ for alle involverte i varslingssaker. Sekretariatet kan gi råd og veiledning til personer som vurderer å varsle eller har varslet, til ledere som har fått varslere eller personalmedarbeidere som bistår ledere i behandling av varslere. Sekretariatet er sammensatt av personer med kompetanse innen personal, økonomi og jus.

I 2021 ble det gjennomført en forvaltningsrevisjon på ytringsklima og arbeidsmiljø. I etterkant av forvaltningsrevisjonen rapport som ble behandlet i kommunestyret ble en arbeidsgruppe etablert for å følge opp kommunestyrevedtak, 90/21. Arbeidsgruppen består av varslingssekretariatet, hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og kommunens kvalitetsrådgiver. Gruppen har gitt status på framdriften til kommunestyret, hovedutvalg administrasjon, AMU og rådmannens lederlag.

Anbefalinger fra forvaltningsrevisjonen som arbeidsgruppen har arbeidet med i 2021:

- Vurdere rollen til kommunens varslingssekretariat, ift. en mer sentral og koordinerende rolle. Utarbeide forslag til mandat/rollebeskrivelse
- Vurdere systemer for sentral oversikt over varslingssaker
- Undersøke mulige løsninger for å tydeliggjøre hva som er avvik og hva som er varsling
- Følge opp arbeidet med at et elektronisk varslingssystem kommer på plass
- Gjennomgå formuleringene knyttet til lojalitetsplikt i aktuelle dokumenter og foreslå endringer i tråd med rådmannens anbefaling
- Gjennomgå de etiske retningslinjene og vurdere å legge til prinsipper om mobbing og trakassering
- Følge opp at det lages rutinger for at innleide arbeidstakere får tilstrekkelig informasjon om varslingssystemet til kommunen.
- Få på plass kurs (web) for alle ledere med personalansvar rundt temaet arbeidsmiljø og ytringsklima. Vurdere å lage et kurs for alle ansatte til bruk på personalmøter om temaet ytringsklima. Vurdere andre arenaer hvor ytringsklima kan inngå som tema.
- Følge opp at ytringsklima, ytringsfrihet og varsling blir tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for ledere. Vurdere å etablere en buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima

- Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser gjennom intervjuer for å forstå hvilke faktorer som påvirker ytringsklimaet i kommunen, og foreslå tiltak som kan bedre ytringsklimaet.
- Lage mandat til ekstern gruppe og iverksette arbeidet

Lederprogrammet 2020-2021

Høsten 2021 ble det startet opp et lederutviklingsprogram for alle ledere i Karmøy og som skal pågå frem til sommeren 2022. Programmet er tenkt å være en reise for hver og en personlig i eget lederskap, men også en reise sammen med andre kolleger. Målet med programmet er å forme og utvikle hele organisasjonen og virksomhetene som lederne er en del av, og dermed også alle medarbeidere. Lederne tar med seg læring og innsikt tilbake og kan bruke det i egen arbeidshverdag med sine ansatte, med tillitsvalgte og verneombud.

De fire lederprinsippene våre danner et viktig bakteppe for lederutviklingsprogrammet:

Vi gir retning – Vi gir støtte – Vi er proaktive – Vi samskaper

Kommunalsjefer og rådmann eier lederutviklingsprogrammet og deltar aktivt med innlegg og dialog i programmet. Kullene er satt sammen på tvers av etater og sektorer og har som hensikt å skape felles forståelse for utfordringsbildet. Ledere opplever samme problemstillinger på tvers i organisasjonen. De ser helheten og at vi er avhengige av hverandre for å møte fremtidens muligheter og utfordringer.

I forbindelse med lederprogrammet har alle lederne i kommunen arbeidet med hva som skaper et godt ytringsklima og hvordan ledere i sitt lederskap kan påvirke ytringsklima.

Personvern

Kommunens overordnede fokus og arbeid med personvern har tatt utgangspunkt i kommunens årshjul for personvern. Personvernombudet har vært involvert i utarbeidelsen av årshjulet og det videre arbeidet med de ulike fokusområdene som er prioritert der. Flere planlagte aktiviteter ble dessverre grunnet pandemien utsatt, slikt som opplæring ute på den enkelte arbeidsplass og fysiske møter. Et fokusområde for 2021 var at det skulle gjennomføres besøk og opplæring av ansatte på alle kommunale skoler, men grunnet pandemien ble det kun gjennomført et skolebesøk.

I 2021 er det meldt inn 29 avvik i avvikssystemet innenfor personvernområdet i Karmøy kommune. Dette er en nedgang ift foregående år, hvor det ble meldt inn 35 avvik, og det kan stilles spørsmål ved om pandemien har hatt en negativ innvirkning på meldekulturen. Det kan tyde på at det er behov for et fornyet fokus på avviksmelding, i hvert fall innenfor personvernområdet. Avvik av høy alvorlighet er meldt videre til Datatilsynet.

Etikk

Kommunens etiske retningslinjer som var gjeldende inntil mars 2014 var kun vedtatt å være gjeldende for de ansatte i kommunen. I sammenheng med vedtatt gjennomgang og redigering av retningslinjene, ble det tatt initiativ til at de etiske retningslinjene også skulle omfatte politikerne. Kommunestyret vedtok nye etiske retningslinjer gjeldende både for ansatte og politikere den 25.3.14. Det ble vedtatt en mindre justering av retningslinjene i 2019 hvor det ble innarbeidet et nytt avsnitt som omhandlet bruk av sosiale medier.

Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med de etiske retningslinjene. Dette innebærer aktiv refleksjon over egen praksis, ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk praksis som kan sette Karmøy kommune og tjenestene i et dårlig lys. Den enkelte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte slik at en ikke skader Karmøy kommunes omdømme.

I forbindelse med forvaltningsrevisjonen på ytringsklima og arbeidsmiljø, var en av anbefalingene å gjennomgå formuleringene knyttet til lojalitetsplikt i de etiske retningslinjene i tillegg til å vurdere å legge til prinsipper om mobbing og trakassering. En arbeidsgruppe har i løpet av 2021 startet opp arbeidet med å gjøre justeringer av formuleringer og innhold i kommunens etiske retningslinjer.

Sammen med KS har Transparency International Norge utarbeidet en håndbok i antikorrupsjon, «Beskytt kommunen» (2014). Her får vi både bakgrunnskunnskap og forslag til et «antikorrupsjonsprogram i kommunen». Hovedelementer i et slikt program er

1. verdier, holdninger og kultur
2. etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte
3. risikoanalyser
4. et godt kontrollsystem – egenkontroll og internkontroll
5. strategi for anskaffelser
6. varslingsordning.

Kommunen ønsker at etatene og virksomhetene gjennomfører aktiviteter som både forebygger og avdekker korrupsjon – i politiske beslutningsprosesser, myndighetsutøvelse og saksbehandling, tjenesteproduksjon, økonomiforvaltning, anskaffelser, personalforvaltning og IKT-drift. Karmøy kommune vil ha økt fokus på å arbeide aktivt for å sikre antikorrupsjon i kommunen gjennom å arbeide videre med hovedelementene i programmet.

Vibeke Vikse Johnsen

Rådmann

Vedlegg:

- Rapportering på verbalvedtak i budsjettet
- Rapportering på premisser og mål i budsjettet
- Rapportering koronautgifter per 3. tertial
- Kommunens etiske retningslinjer

Kopervik, 08.04.2022



Vibeke Vikse Johnsen
Rådmann

Balanseregnskapet

Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner, mv. § 5-8

Viser oversikt over kommunens eiendeler (omløpsmidler og anleggsmidler), egenkapital, langsiktig og kortsiktig gjeld

	Note	Regnskap 2021	Regnskap 2020
EIENDELER			
A. Anleggsmidler		7 890 931 189	7 577 949 983
I. Varige driftsmidler		3 730 443 605	3 437 344 854
1. Faste eiendommer og anlegg	10	3 645 164 151	3 353 395 966
2. Utstyr, maskiner og transportmidler	10	85 279 454	83 948 887
II. Finansielle anleggsmidler		798 621 288	747 679 458
1. Aksjer og andeler	5	313 387 829	307 253 508
2. Obligasjoner		-	-
3. Utlån	16	485 233 459	440 425 950
III. Immaterielle eiendeler		-	-
IV. Pensjonsmidler	2	3 361 866 296	3 392 925 672
B. Omløpsmidler		1 603 321 851	1 333 398 225
I. Bankinnskudd og kontanter		404 581 007	463 712 650
II. Finansielle omløpsmidler		541 328 774	522 194 206
1. Aksjer og andeler	13	143 257 245	129 447 007
2. Obligasjoner	13	398 071 529	392 747 199
3. Sertifikater		-	-
4. Derivater		-	-
III. Kortsiktige fordringer		659 600 266	347 491 369
1. Kundefordringer		381 673 008	168 346 839
2. Andre kortsiktige fordringer		-	-
3. Premieavvik	2	277 927 258	179 144 530
Sum eiendeler		9 496 441 235	8 911 348 208
EGENKAPITAL OG GJELD			
C. Egenkapital		3 054 696 944	2 629 628 063
I. Egenkapital drift		712 002 932	540 297 221
1. Disposisjonsfond	6	607 662 086	440 057 406
2. Bundne driftsfond	6	104 340 846	100 239 814
3. Merforbruk i driftsregnskapet		-	-
4. Mindreforbruk i driftsregnskapet	14	-	-
II. Egenkapital investering		339 628 819	332 334 097
1. Ubundet investeringsfond	6	339 426 796	332 090 396
2. Bundne investeringsfond	6	202 023	243 701
3. Udekket beløp i investeringsregnskapet		-	-
III. Annen egenkapital		2 003 065 193	1 756 996 745
1. Kapitalkonto	1	2 007 319 186	1 761 250 738
2. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift		-	-
3. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen investering		-4 253 993	-4 253 993

	Note	Regnskap 2021	Regnskap 2020
D. Langsiktig gjeld		5 933 735 480	5 912 965 419
I. Lån		2 606 066 957	2 465 077 795
1. Gjeld til kredittinstitusjoner		1 478 385 957	1 642 196 795
2. Obligasjonslån	4	1 127 681 000	822 881 000
3. Sertifikatlån		-	-
II. Pensjonsforpliktelse	2	3 327 668 523	3 447 887 624
E. Kortsiktig gjeld		508 008 811	368 754 726
I. Kortsiktig gjeld		508 008 811	368 754 726
1. Leverandørgjeld		151 971 502	66 478 897
2. Likviditetslån		-	-
3. Derivater		-	-
4. Annen kortsiktig gjeld		344 872 911	289 113 266
5. Premieavvik	2	11 164 399	13 162 564
Sum egenkapital og gjeld		9 496 441 235	8 911 348 208
F. Memoriakonti		-	-
I. Ubrukte lånemidler		-50 123 477	-96 266 173
II. Andre memoriakonti		-	-
III. Motkonto for memoriakontiene		-50 123 477	-96 266 173

Kopervik, 08.04.2022



Vibeke Vikse Johnsen
Rådmann



Cathrine Ellingsen
Regnskapssjef

Økonomisk oversikt etter art - drift

Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner, mv. § 5-6

§5-6 Økonomisk oversikt etter art - drift

	Note	Regnskap 2021	Rev. budsjett 2021	Oppr. budsjett 2021	Regnskap 2020
Rammetilskudd		-1 306 442 221	-1 268 112 000	-1 214 105 000	-1 248 426 630
Inntekts- og formuesskatt		-1 289 100 097	-1 212 500 000	-1 212 500 000	-1 125 826 636
Eiendomsskatt		-132 780 183	-131 115 000	-131 115 000	-135 390 984
Andre skatteinntekter		0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten		-44 706 913	-35 987 000	-35 987 000	-55 239 444
Overføringer og tilskudd fra andre		-456 252 389	-334 472 810	-291 282 000	-383 197 019
Brukerbetalinger		-107 048 536	-101 789 100	-100 926 000	-102 743 169
Salgs- og leieinntekter		-265 971 555	-266 543 000	-268 857 000	-249 704 660
Sum driftsinntekter		-3 602 301 894	-3 350 518 910	-3 254 772 000	-3 300 528 542
Lønnsutgifter		1 786 620 553	1 772 327 105	1 702 748 400	1 703 146 805
Sosiale utgifter		408 926 180	453 602 065	439 237 000	399 655 056
Kjøp av varer og tjenester		969 026 246	927 787 893	888 659 600	878 857 716
Overføringer og tilskudd til andre		184 591 081	164 617 782	145 773 000	175 518 593
Avskrivninger		125 535 699	125 508 460	131 235 000	110 097 611
Sum driftsutgifter		3 474 699 760	3 443 843 305	3 307 653 000	3 267 275 781
Brutto driftsresultat		-127 602 135	93 324 395	52 881 000	-33 252 761
Renteinntekter		-13 390 202	-9 000 000	-9 000 000	-17 343 893
Utbytter		-83 264 912	-78 200 000	-78 200 000	-84 706 729
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler		-33 135 596	-14 600 000	-14 600 000	-25 569 924
Renteutgifter		51 147 833	46 890 000	46 890 000	47 993 078
Avdrag på lån		102 150 000	102 150 000	102 150 000	89 689 938
Netto finansutgifter		23 507 123	47 240 000	47 240 000	10 062 470
Motpost avskrivninger		-125 535 699	-125 508 460	-131 235 000	-110 097 611
Netto driftsresultat		-229 630 711	15 055 935	-31 114 000	-133 287 902
Disponering eller dekning av netto driftsresultat					
Overføring til investering		57 925 000	111 389 000	45 448 000	72 592 000
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond		4 101 032	-36 215 335	-10 834 000	19 944 817
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond		167 604 679	-90 229 600	-3 500 000	40 751 085
Dekning av tidligere års merforbruk		0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat		229 630 711	-15 055 935	31 114 000	133 287 902
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)		0	0	0	0

Oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner

Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner, mv. § 5-9

Driftsregnskapet		Sum
1.	Netto driftsresultat	-229 630 711
2.	Avsetninger til bundne driftsfond	42 693 005
3.	Bruk av bundne driftsfond	-38 591 973
4.	Overføring til investering i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	57 925 000
5.	Avsetninger til disposisjonsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	13 382 071
6.	Bruk av disposisjonsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	-36 765 600
7.	Budsjettet dekning av tidligere års merforbruk	-
8.	Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-190 988 208
9.	Strykning av overføring til investering	-
10.	Strykning av avsetninger til disposisjonsfond	-
11.	Strykning av dekning av tidligere års merforbruk	-
12.	Strykning av bruk av disposisjonsfond	-
13.	Mer- eller mindreforbruk etter strykninger	-190 988 208
14.	Bruk av disposisjonsfond for reduksjon av årets merforbruk etter strykninger	-
15.	Bruk av disposisjonsfond for inndekning av tidligere års merforbruk	-
16.	Bruk av mindreforbruk etter strykninger for dekning av tidligere års merforbruk	-
17.	Avsetning av mindreforbruk etter strykninger til disposisjonsfond	-190 988 208
18.	Fremført til inndekning i senere år (merforbruk).	-

Investeringsregnskapet		Sum
1.	Sum utgifter og inntekter eksklusive bruk av lån	362 572 974
2.	Avsetninger til bundne investeringsfond	21 095
3.	Bruk av bundne investeringsfond	-62 774
4.	Budsjettet bruk av lån	-360 915 800
5.	Overføring fra drift i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	-57 925 000
6.	Avsetninger til ubundet investeringsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	19 830 000
7.	Bruk av ubundet investeringsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	-168 549 000
8.	Dekning av tidligere års udekket beløp	
9.	Årets budsjettavvik (udisponert beløp før strykninger)	-205 028 505
10.	Strykning av avsetninger til ubundet investeringsfond	-12 493 600
11.	Strykning av bruk av lån	48 973 103
12.	Strykning av overføring fra drift	
13.	Strykning av bruk av ubundet investeringsfond	168 549 000
14.	Udekket eller udisponert beløp etter strykninger	
15.	Avsetning av udisponert beløp etter strykninger til ubundet investeringsfond	
16.	Fremført til inndecking i senere år (udekket beløp).	

Fondsspesifikasjoner

Disposisjonsfond	Regnskap 2021	Regnskap 2020
Disposisjonsfond	-526 900 853	-337 466 645
Bufferfond	-35 000 000	-35 000 000
Ny Regionalt Utvikling	-17 585 000	-17 585 000
Lærlinger	-255 000	-255 000
Tap På Fordringer	-63 643	-63 643
It-Avdelingen 12500-12015	-7 958 485	-5 218 700
Trykking Bygdebøker/Karmøys Historie	-569 335	-558 391
Spider 12000-25410	-800 000	-800 000
Organisasjonsutv. Velferd, Mv 12400-120Xx	-1 400 000	-3 017 700
Leva Hele Livet 50000-12042	-	-100 000
Næringsformål	-9 630 000	-9 730 000
Velferdsmidler 10-Faktor, Med Videre. 50000-12050	-177 000	-
Kompetanseoverføring 12050-12012	-	-963 200
Karmøy Reiselivsforum	-79 222	-79 222
Tilsk Motorsenter - F38520. Ks61/16	-859 295	-859 295
Vikingfestivalen 25950-37700	-1 611 620	-1 611 620
Spillemidler 25700-38010	-1 000 000	-1 000 000
Selvmordsforebygging 22080-23360	-40 000	-
Benchmarking/Utredning Omsorg 12800-18000	-300 000	-217 000
Barnefattigdomsmidler Bufdir	-81 559	-
Akutt Beredskap Oljevern	-309 800	-309 800
Uværsfond (Vintervedlikehold)	-500 000	-500 000
Utredning Av Næringspotensiale I Kommunens Sjøarealer	-300 000	-200 000
T-Forbindelsen (Fra Inv)	-	-22 781 000
Trafikksikkerhetshall 45000-33420	-127 190	-127 190
Miljøvern	-	-150 000
Corona-19 Tilskudd Til Næringslivet	-1 879 000	-1 274 000
Ungdomsådet 22199-18041	-	-190 000
Ubrukt Kontantkasse Skole F20210	-235 083	-
TOTALT	-607 662 085	-440 057 406