



**Årsevaluering 2022**

Partssammensatt samarbeidsutvalg, 26. april 2023

# Hovedtrekk

- Det overordnede planverket kommer på plass
  - Temaplanene er vedtatt
  - Kommuneplanens arealdel er førstegangsbehandlet og sendt ut på høring
- Aktivt utviklingsarbeid med mange prosjekter innen ulike tjenesteområder
- Behov for omstilling i tjenestene
- Rekrutteringsutfordringer
- God skatteinngang, men store investeringsbehov
- Drammen tar en regional rolle



HELSE  
norge

DRAMMEN  
KOMMUNE  
- et godt sted å leve



**Kontakt din  
helsestasjon  
på nett**

VI STARTER  
1. FEBRUAR!



helsenorge.no/helsestasjon

HELSE norge — din helse på nett



# Handlingsdelen

# 12 strategiske grep

- Samfunnsutvikling
- Kvalifisering og arbeid
- Rett innsats til rett tid
- Folkehelse og livsmestring
- Levekår
- Utvikling av nærmiljøer
- Bruker- og innbyggermedvirkning
- Norges grønneste kommune
- Omstilling innenfor omsorgstjenesten
- Digitalisering
- Organisasjonsutvikling
- Kompetanseutvikling



# Organisasjonsutvikling

- Bruk av hjemmekontor og digitale løsninger for samhandling
- Effektiv bruk av lokaler (samlokalisering)
- Lederskolen
  - Teamkultur, bygge gode relasjoner
  - Implementering og endringsledelse
  - Kommunens verdier
  - Brukermedvirkning



# Organisasjonsutvikling - heltidskultur



Heltidsandel i prosent	August 20	April 21	April 22	Desember 22
P04 Helse	53,9	58,4	64,1	64,5
P05 Mennesker med nedsatt funksjonsevne	32,2	35,5	37,2	41,7
P06 Hjemmetjenester og institusjon	38,9	44,0	44,0	48,9
P07 Rus og psykisk helse	58,0	59,6	66,5	71,8
<b>Hele kommunen</b>	<b>59,0</b>	<b>63,1</b>	<b>64,7</b>	<b>70,9</b>

Gjennomsnittlig stillingstørrelse	August 20	April 21	April 22	Desember 22
P04 Helse	79,5	79,9	83,2	89,1
P05 Mennesker med nedsatt funksjonsevne	66,2	65,6	66,3	72,7
P06 Hjemmetjenester og institusjon	67,4	71,1	72,8	79,4
P07 Rus og psykisk helse	80,3	80,9	83,9	88,9
<b>Hele kommunen</b>	<b>77,7</b>	<b>77,6</b>	<b>79,8</b>	<b>88,5</b>

# Organisasjonsutvikling - heltidskultur

- Viktige faktorer for å lykkes med heltidskultur:
  - Involvering av alle medarbeidere
  - Gjennomgang av oppgaver og oppgavefordeling
  - Fokus på arbeidstid i helgene og løsninger for å dekke tjenestebehovet innenfor de årsverkene man har til rådighet
  - Forankring hos lederne i hele linja
  - Langvakter hver 4. helg bidrar til økt heltidsandel



# Organisasjonsutvikling - lærlinger

- Ved utgangen av 2022 hadde Drammen kommune 156 lærlinger
- 54 lærlinger tok fagprøven sommeren 2022, og alle besto prøven
- Økende antall henvendelser fra ansatte som ønsker å ta fagbrev
- Vanskelig å skaffe nok praksisplasser innen helsefag
- Det jobbes med å gjøre det mer forutsigbart og godt koordinert for å sikre tilstrekkelig kapasitet når det gjelder praksisplasser

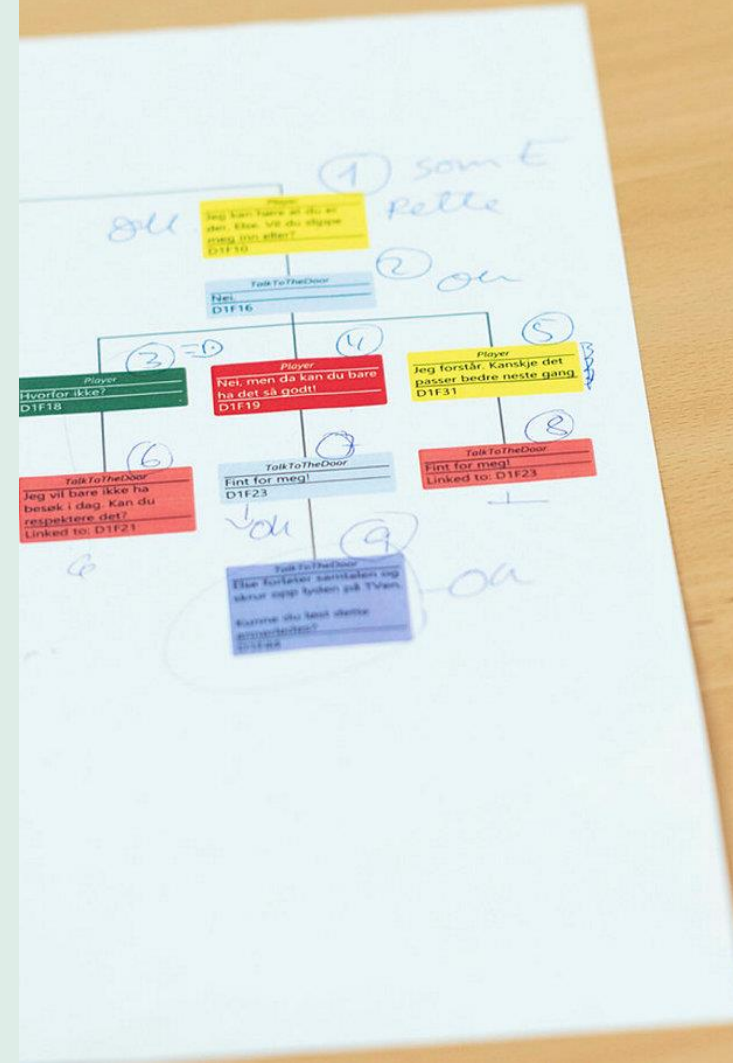


Lærefag	Antall
Helsefagarbeider	84
Barne- og ungdomsarbeider	35
Mediedesignfaget	1
4-årig løp Service og administrasjon	3
4-årig løp Helsefag	20
Service og administrasjon	3
Menn i helse	10
<b>Totalt</b>	<b>156</b>



# Kompetanseutvikling

- Oppfølging av kommunens kompetansestrategi i virksomhetene
- Spillbasert læring
- SFO-ansatte - den autoritative voksenrollen og leikbasert læring
- Helsefremmende tjenester 0-100 - kost og ernæring
- Alle tjenester - vold og trusler om vold
- Ledere, systemeiere og -ansvarlige - informasjonssikkerhet og personvern
- Livsfortellingsarbeidet
- Kompetanseløpet i psykisk helse og rus





# Aktuelle temaer i 2022

# Flyktningkrisen

- 326 flytninger bosatt, inkludert 15 enslige mindreårige
- Akuttmottak hos Blå Kors
- Stor endringsvilje blant de kommunale tjenestene for å ivareta behovene til flyktningene som har kommet
- Bosatte pr. måned i 2022:



Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
4	6	2	27	94	93	19	35	24	16	4	2

Barnehage	Grunnskole	Videregående skole	Rett til introduksjonsstønad (18-55 år)	Eldre uten rett til stønad
39	55	18	156	58

# Internkontroll

- Nettverk for internkontroll
- Systematisk arbeid i valg av satsingsområder for internkontroll
- Kvalitetssystemet EQS tas mer i bruk av medarbeidere og ledere
- Økende antall ROS-analyser
- Antall meldte avvik er økende
- Fokus på opplæring videreføres
- System for registrering av bierverv er videreutviklet
- Handlingsplan mot korrupsjon





# Økonomi

# Økonomisk resultat

- Netto driftsresultat på 466,6 millioner kroner
- Forbedring på 291,5 millioner kroner i forhold til revidert budsjett
  - 248,5 millioner kroner i merinntekter fra skatt og rammetilskudd
  - Merinntektene fra rammetilskuddet gjelder i stor grad kompensasjon for kommunens utgifter til pandemien
- 200 millioner kroner i ekstraordinært eieruttak fra Drammen Eiendom KF til økt egenfinansiering av investeringer



# Økonomisk handlingsrom

- Driftsresultatet i 2022 øker ikke kommunens økonomiske handlingsrom
- Skatteinntektene skyldes i all hovedsak forhold fra ligningsoppgjøret i 2021
- Koronakompensasjonen var allerede disponert ved bruk av disposisjonsfondet, så kompensasjonen er tilbakeført til fondet
- Men det gode resultatet har en positiv effekt på disposisjonsfondet og kommunens økonomiske buffer



# Programområdenes økonomi

- Stram økonomisk styring
- Samlet mindreforbruk på 0,4 millioner kroner, så programområdene er i balanse ved utgangen av året
- Koronarelaterte kostnader utgjør 126,9 millioner kroner
- Programområdene er kompensert med totalt 124,9 millioner kroner
- Økonomiske utfordringer innenfor to tjenesteområder (P04 og P05) som har et samlet merforbruk på rundt 60 millioner kroner
- Lite mindreforbruk for P06





# Disposisjonsfondet



	Bruk	Avsetning
<b>Saldo disposisjonsfond per 1.1.2022</b>		<b>817 193</b>
Vedtatt budsjett 2022	- 152 278	
Oppdatert HØP 2022-2025 (K-styret februar - sak 10/22)		52 209
1. tertialrapport 2022	- 142 468	51 635
2. tertialrapport 2022	- 64 203	48 000
HØP 2023-2026 - tilleggsvedtak for 2022	- 2 500	
Diverse avsetninger - overf. fra bundne fond + avdrag depositumfond		2 223
Årsavslutning 2022 - resultatforbedring (balansering av driftsregnskap)	233 919	
<b>Saldo disposisjonsfond per 31.12.2022</b>		<b>843 729</b>
Handlingsreglenes reservekrav:		
Generell reserve (tilsv. 3% av bto. driftsinntekter)		267 836
"Rentesikringsfond" (1% av brutto lånegjeld)		92 974
"Eier-risikofond"		20 000
<b>Handlingsreglenes reservekrav pr. 31.12</b>		<b>380 810</b>
<b>Avsetning ut over handlingsreglenes krav</b>		<b>462 919</b>
Disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter		9,5 %



# Medarbeidere

# Bemanning



	Januar 2022		Desember 2022		Prosentvis endring	
	Ansatte	Årsverk	Ansatte	Årsverk	Ansatte	Årsverk
P01 Skole	1 948	1 562	1 882	1 619	- 3,4 %	3,7 %
P02 Barnehage	808	668,4	787	704	- 2,6 %	5,4 %
P03 Forebyggende tjenester	399	323,19	375	341	- 6,0 %	5,5 %
P04 Helse	468	276,27	386	309	- 17,5 %	11,9 %
P05 Mennesker med nedsatt funksjonsevne	805	435,86	812	552	0,9 %	26,7 %
P06 Hjemmetjenester og institusjon	2 121	1 260,55	2 037	1 504	- 4,0 %	19,3 %
P07 Rus og psykisk helse	260	179,9	272	214	4,6 %	18,7 %
P08 Sosialtjeneste, etablering og bolig	259	217,47	255	236	- 1,5 %	8,7 %
P09 Kultur, fritid og idrett	261	154,92	253	168	- 3,1 %	8,5 %
P10 Medvirkning og lokaldemokrati	3	3	3	3	0,0 %	0,0 %
P11 Utbygging og samferdsel	127	119,55	128	129	0,8 %	7,5 %
P12 Vann, avløp og renovasjon	79	74,3	80	83	1,3 %	11,1 %
P13 Arealplan, klima og miljø	104	99,4	101	101	- 2,9 %	1,2 %
P14-P19 Sentrale enheter	276	260,8	291	282	5,4 %	8,2 %
<b>Totalsum</b>	<b>7 821</b>	<b>5 635,61</b>	<b>7 570</b>	<b>6 244</b>	<b>- 3,2 %</b>	<b>10,8 %</b>



# Sykefravær

	2021	2022	Måltall 2022
P01 Skole	8,5 %	11,0 %	9,5 %
P02 Barnehage	13,8 %	16,0 %	9,5 %
P03 Forebyggende tjenester (inkl. barnevern)	8,0 %	12,3 %	
P04 Helse	8,0 %	8,3 %	
P05 Mennesker med nedsatt funksjonsevne	13,2 %	13,2 %	
P06 Hjemmetjenester og institusjon	12,2 %	13,3 %	9,5 %
P07 Rus og psykisk helse	9,9 %	11,6 %	
P08 Sosialtjeneste, etablering og bolig	7,8 %	9,9 %	
P09 Kultur, fritid og idrett	6,3 %	7,9 %	
P11 Utbygging og samferdsel	7,9 %	6,9 %	
P12 Vann, avløp og renovasjon	5,8 %	5,8 %	
P13 Arealplan, klima og miljø	6,3 %	7,1 %	
P14-P19 Sentrale enheter	4,4 %	5,1 %	
<b>Gj.snitt</b>	<b>9,8 %</b>	<b>11,0 %</b>	<b>8,0 %</b>

- Sykefraværet har økt betydelig i 2022
- Økt fravær innenfor alle programområder, med unntak av P12 hvor det er stabilt
- Størst økning i korttidssykefraværet

# Status

- Stort arbeidspress og mye overtidarbeid på enkeltansatte
- Nærværsprosjekt innenfor P06 Hjemmetjenester og institusjon
- Sykefraværsoppfølging 1-2-3
- Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er videreført for en ny periode på to år
- HMS-håndboka er nå en del av kvalitetssystemet
- Kurs for verneombud, HMS-utvalg, AMU-medlemmer og ledere
- Prosjekt med fokus på avvikskultur





# Turnover

- Høy turnover på nasjonalt nivå
- Ser de samme tendensene i Drammen kommune
- Igangsatt arbeid for å innhente et kunnskapsgrunnlag bak tallene for turnover
- Målet med arbeidet er å beholde medarbeidere med ønsket kompetanse lenger

	Turnover 22	Turnover 21
P01 Skole	7,6 %	7,2 %
P02 Barnehage	10,9 %	7,1 %
P03 Forebyggende tjenester (inkl. barnevern)	9,9 %	14,6 %
P04 Helse	15,8 %	12,1 %
P05 Mennesker med nedsatt funksjonsevne	11,8 %	14,0 %
P06 Hjemmetjenester og institusjon	13,9 %	13,3 %
P07 Rus og psykisk helse	9,8 %	8,5 %
P08 Sosialtjeneste, etablering og bolig	11,0 %	14,7 %
P09 Kultur, fritid og idrett	11,2 %	6,6 %
P10 Medvirkning og lokaldemokrati	0,0 %	0,0 %
P11 Utbygging og samferdsel	4,8 %	6,0 %
P12 Vann, avløp og renovasjon	6,7 %	5,7 %
P13 Arealplan, klima og miljø	16,6 %	13,7 %
P14-P19 Sentrale enheter	10,4 %	7,3 %
<b>Totalsum</b>	<b>11,0 %</b>	<b>10,4 %</b>

# Kjønnsbalanse i ledelsen



Stillingsgruppe	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinne	Mann
Rådmann	1		1	100 %	0 %
Direktør		4	4	0 %	100 %
Kommunalsjef/stabsleder	8	7	15	53 %	47 %
Virksomhetsleder	56	28	84	67 %	33 %
Avdelingsleder	203	52	255	80 %	20 %
<b>Totalsum</b>	<b>268</b>	<b>91</b>	<b>359</b>	<b>75 %</b>	<b>25 %</b>



**DRAMMEN**  
**KOMMUNE**  
- et godt sted å leve