



Tertialrapport

1.tertial 2018

Innhold

Tertialrapport	1
1.tertial 2018	1
Innledning.....	2
Rammeområdene.....	3
Rammeområde rådmann	3
10-faktor.....	3
Nærvær / sykefravær	4
Rammeområde oppvekst	4
10-faktor.....	4
Nærvær / sykefravær	5
Rammeområde helse	5
10-faktor.....	5
Nærvær / sykefravær	6
Rammeområde kultur og idrett	6
10-faktor.....	6
Nærvær / sykefravær	6
Rammeområde teknisk	7
10-faktor.....	7
Nærvær / sykefravær	7
Inntekter & Finans	8
Alle.....	8
Nærvær / sykefravær	8

Investeringsbudsjettet 2018.....	9
Kommentarer til investeringsbudsjettet:	10
Finans	11
Likviditet	11
Lånegjeld	11
Fonds	12

Innledning

Tertialrapporten viser totalt et merforbruk på ca. 317 000 kr pr 1.tertial for hele kommunen. Det er imidlertid ikke regnskapsført en del refusjoner og tilskudd pr 1. tertial. Dette er refusjoner og tilskudd som utbetales etterskuddsvis - per ½-år i juni.

Virksomhetslederne har rapportert månedlig i KF Bedre styring i 2018. Styringsverktøyet har gode muligheter for dokumentasjon og rapporteringsmuligheter, og rådmannen vil jobbe videre med å utvikle dette verktøyet for Frøya kommune.

Med i denne rapporten er 10-faktor undersøkelsen for 2018, og det er tatt med resultatet for 2016 også for sammenligning. Dette er lagt under de respektive rammene, og viser så langt det lar seg gjøre virksomhetene som tilhører rammen.

Virksomhetene har sine individuelle utfordringer, spesielt gjelder dette Teknisk som har et avvik. Kommenterer under hver ramme.

Prognosene på skatteinngangen for 2018 ser positiv ut. Rådmannen forventer ikke på langt nær et like godt skatteår som i 2017. Prognosene fra KS peker mot at vi kommer til å få større skatteinngang enn det budsjettet har som forutsetning. Rådmannen har også fått flere signaler på at det vil komme betydelige utbetaling fra Havbruksfondet i 2018.

Rammeområdene

Rammeområde rådmann

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
1000 Sum Rådmannen	14 125 325	0	14 125 325	12 916 199	1 209 126	39 369 664	33 %
1101 Sum Økonomi	4 015 549	0	4 015 549	3 678 601	336 949	11 481 977	32 %
1103 Sum Servicekontor	2 792 602	0	2 792 602	1 786 295	1 006 307	7 805 861	23 %
1120 Strategi og utvikling	1 529 624	0	1 529 624	1 424 084	105 540	4 159 943	34 %
Sum ramme rådmann	22 463 100	0	22 463 100	19 805 179	2 657 922	62 817 445	32 %

Rammeområdet går samlet med et positivt avvik på 2,6 millioner kr. For rådmannen skyldes dette mindreforbruk på poster som forfaller senere i året.

For Servicekontoret skyldes dette i hovedsak at ansvaret for utleie av eiendommer der kommunen ikke driver tjenesteyting er flyttet til boligkontoret. Dette ansvaret er utskilt fra Teknisk, og bidrar til merforbruket på den virksomheten, da inntekten for disse eiendommene er ført på denne rammen, mens inntektsbudsjettet er igjen på Teknisk. Rådmannen vil komme med en budsjettjustering som retter opp dette, ca. 600 000 kr pr 1.tertial. Det øvrige midreforbruket skyldes poster som forfaller senere på året.

For Økonomi skyldes mindreforbruket poster som forfaller senere på året.

For strategi og utvikling skyldes det positive avviket i hovedsak merinntekter, bl.a. sykelønn hvor det ikke er benyttet vikar.

10-faktor

Svarområde			Frøya	Administrasjon
FAKTOR 1	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)	2016	4,4	4,5
Indre motivasjon		2018	4,3	4,3
FAKTOR 2	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.	2016	4,3	4,4
Mestringstro		2018	4,3	4,4
FAKTOR 3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.	2016	4,4	4,6
Autonomi		2018	4,3	4,5
FAKTOR 4	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.	2016	4,3	4,3
Bruk av kompetanse		2018	4,2	4,1
FAKTOR 5	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.	2016	4,1	4,2
Mestringsorientert ledelse		2018	3,9	3,9
FAKTOR 6	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.	2016	4,4	4,3
Rolleklarhet		2018	4,2	4,1
FAKTOR 7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres,	2016	3,7	3,8
Relevant		2018	3,7	3,9
FAKTOR 8	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.	2016	4,5	4,7
Fleksibilitetsvilje		2018	4,5	4,7
FAKTOR 9	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.	2016	4,2	4,3
Mestringsklima		2018	4,1	4,0
FAKTOR 10	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.	2016	4,7	4,8
Prososial motivasjon		2018	4,7	4,6

10-faktor undersøkelsen for administrasjonen viser en liten nedgang på de fleste områdene.

Resultatet vil bli tatt ned på hver enkel virksomhet, gjennomgått og jobbet videre med gjennom året.

Nærvær / sykefravær

Virksomhet	Egenmelding 1-16 dager	Sykemelding 1-16 dag	Sykemelding 17-56 dag	Sykemelding 56 dag	Totalt	Permisjoner	Nærvær
Økonomi /rådmannsteam / læringer	2,3%	0,3%	1,2%	0,9%	4,8%	3,2%	92%
Strategi og utvikling	5,3%	1,6%	0,0%	14,8%	21,8%	1,2%	77%
OSK	2,2%	1,1%	4,0%	10,1%	17,3%	1,6%	81,1%

Rammeområde oppvekst

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
2010 Flyktningtjenesten	273 859	0	273 859	1 495 615	-1 221 755	599 962	
2020 Voksenopplæringen	20 633	0	20 633	276 408	-255 776	465	
2100 Dyrøy oppvekstssenter	1 710 515	0	1 710 515	1 628 867	81 648	4 711 822	35 %
2200 Mausund skole/SFO/barnehage	1 724 297	0	1 724 297	1 640 923	83 374	4 752 963	35 %
2300 Nabeita skole	5 542 508	0	5 542 508	5 437 239	105 269	15 196 772	36 %
2400 Nordskag oppvekstssenter	3 482 302	0	3 482 302	3 524 574	-42 272	9 579 416	37 %
2500 Sistranda skole	10 222 083	0	10 222 083	10 738 659	-516 576	27 387 940	39 %
2600 Sørbrurøy barne- og ungdomsskole	706 276	0	706 276	798 494	-92 219	1 954 363	41 %
2800 Neset barnehage	2 395 792	0	2 395 792	2 312 999	82 793	6 605 247	35 %
2900 Musikk- og kulturskole	1 526 394	0	1 526 394	1 476 947	49 447	3 740 589	39 %
Sum ramme oppvekst	27 604 659	0	27 604 659	29 330 725	-1 726 067	74 529 539	39 %

Rammeområdet oppvekst viser totalt pr 1.tertial et merforbruk på 1,7 millioner kr. Dette skyldes blant annet at tilskuddet for flykningene utbetales pr kvartal, og kommunen får da et avvik på tilskudd på 1 måned. I tillegg utbetales tilskuddet, på ca. kr 450 tusen, til voksenopplæringen etterskuddsvis per ½-år i juni. Når det gjelder skole og barnehage er inntekter på ca. kr 900 tusen ikke inntektsført for 1. tertial. Dette er refusjoner fra andre kommuner i forbindelse med fosterhjemsplasserte barn og refusjoner fra Utdanningsdirektoratet (U-dir) i forbindelse med videreutdanning. Disse inntektene blir regnskapsført i juni.

10-faktor

Svarområde		Frøya	Barnehage	Skole	Kultur- og musikkskolen	Snitt oppvekst
FAKTOR 1		2016	4,4	4,8	4,5	4,5
Indre motivasjon	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)	2018	4,3	4,5	4,4	4,5
FAKTOR 2		2016	4,3	4,3	4,2	4,1
Mestringstro	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.	2018	4,3	4,1	4,3	4,1
FAKTOR 3		2016	4,4	4,7	4,4	4,5
Autonomi	Medarbeiderens opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.	2018	4,3	4,1	4,2	4,3
FAKTOR 4		2016	4,3	4,7	4,4	4,3
Bruk av kompetanse	Medarbeiderens opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.	2018	4,2	4,2	4,2	4,3
FAKTOR 5		2016	4,1	4,5	4,2	4,3
Mestringsorientert ledelse	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.	2018	3,9	3,8	3,8	3,9
FAKTOR 6		2016	4,4	4,8	4,4	4,6
Rolleklarhet	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.	2018	4,2	4,4	4,1	4,2
FAKTOR 7		2016	3,7	4,2	3,5	4,0
Relevant	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som leveres.	2018	3,7	3,7	3,4	3,6
FAKTOR 8		2016	4,5	4,6	4,4	4,3
Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.	2018	4,5	4,4	4,4	4,2
FAKTOR 9		2016	4,2	4,5	4,4	4,4
Mestringsklima	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.	2018	4,1	4,3	4,2	4,3
FAKTOR 10		2016	4,7	4,9	4,7	4,7
Prososial motivasjon	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.	2018	4,7	4,9	4,7	4,6

10-faktor undersøkelsen for oppvekst viser en liten nedgang på de fleste områdene. Resultatet vil bli tatt ned på hver enkel virksomhet, gjennomgått og jobbet videre med gjennom året.

Nærvær / sykefravær

Virksomhet	Egenmelding 1-16 dager	Sykemelding 1-16 dag	Sykemelding 17-56 dag	Sykemelding 56 dag	Totalt	Permisjoner	Nærvær
Oppvekst	2,0%	1,0%	1,5%	3,7%	8,1%	2,9%	89%

Rammeområde helse

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
3100 Sum Familie og Helse	10 748 514	-238 790	10 509 725	10 888 636	-378 913	27 754 332	39 %
3300 NAV - Sosialtjenesten	1 387 494	0	1 387 494	2 017 813	-630 319	3 825 230	53 %
3400 Sum PLO	21 695 344	0	21 695 344	22 155 069	-459 726	57 438 923	39 %
3500 Sum BAM	9 537 019	279 998	9 817 017	8 558 006	1 259 009	25 476 471	34 %
Sum Helse og Mestrings	43 368 371	41 208	43 409 580	43 619 524	-209 949	114 494 956	38 %

Rammeområdet Helse og mestrings har totalt et lite merforbruk. Pleie og omsorg sitt merforbruk er knyttet opp mot lønn og forbruksartikler rettet spesielt mot ressurskrevende brukere på sykehjem. Tjenesten vil søke refusjon fra fond for disse utgiftene. Virksomheten vil da gå i balanse første tertial.

Bo- aktivitet og miljøtjenesten har et stort mindreforbruk, som skyldes at refusjonsnivået som ble lagt til grunn for budsjettet 2018 er for høyt. Dette vil rådmannen jobbe igjennom på nytt, i tråd med revisjonsberetningen for 2017. Et revidert budsjett for refusjonsordningen for ressurskrevende brukere vil bli lagt frem på dette området.

Familie og helse har et merforbruk som skyldes manglende refusjoner. Det er NAV som har det største avviket. Dette skyldes merutgifter på områdene bidrag livsopphold og boutgifter. Dette viser samme trenden som for årsregnskapet 2017, og tjenesten må derfor iverksette tiltak for å forhindre videre overforbruk.

10-faktor

Svarområde		Frøya	Barnevern tjenesten	Kommune helse	PLO Hjemmetjenest	Pleie- og omsorg -institusjon	Snitt helse
FAKTOR 1 Indre motivasjon	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)	2016 4,4	4,3	4,6	4,3	4,4	4,4
		2018 4,3	4,4	4,5	4,2	4,4	4,4
FAKTOR 2 Mestringsstro	Mestringsstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.	2016 4,3	3,9	4,5	4,4	4,4	4,3
		2018 4,3	4,3	4,4	4,3	4,3	4,3
FAKTOR 3 Autonomi	Medarbeiderens opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.	2016 4,4	4,6	4,5	4,4	4,3	4,5
		2018 4,3	4,0	4,6	4,2	4,3	4,3
FAKTOR 4 Bruk av kompetanse	Medarbeiderens opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.	2016 4,3	4,8	4,5	4,2	4,4	4,5
		2018 4,2	4,4	4,4	4,1	4,3	4,3
FAKTOR 5 Mestringsorientert ledelse	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestrings og yter sitt beste.	2016 4,1	4,2	4,1	4,2	3,9	4,1
		2018 3,9	3,7	4,2	3,7	4,1	3,9
FAKTOR 6 Rolleklarhet	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.	2016 4,4	4,2	4,1	4,3	4,5	4,3
		2018 4,2	3,9	4,0	4,2	4,4	4,1
FAKTOR 7 Relevant	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som leveres.	2016 3,7	3,9	3,8	3,7	4,0	3,9
		2018 3,7	3,6	4,1	3,5	3,9	3,8
FAKTOR 8 Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.	2016 4,5	4,5	4,5	4,4	4,5	4,5
		2018 4,5	4,9	4,6	4,5	4,5	4,6
FAKTOR 9 Mestringsklima	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.	2016 4,2	4,5	4,4	4,0	4,2	4,3
		2018 4,1	4,0	4,2	4,1	4,1	4,1
FAKTOR 10 Prososial motivasjon	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.	2016 4,7	4,4	4,8	4,7	4,8	4,7
		2018 4,7	4,5	4,9	4,7	4,8	4,7

10-faktor undersøkelsen for helse og mestrings viser en liten nedgang på noen områder. Resultatet vil nå bli analysert på hver enkel virksomhet, og det vil bli satt inn tiltak i forhold til faktorer virksomhetene ønsker å beholde, og faktorer som virksomhetene ønsker å bedre.

Nærvær / sykefravær

Virksomhet	Egenmelding 1-16 dager	Sykemelding 1-16 dag	Sykemelding 17-56 dag	Sykemelding 56 dag	Totalt	Permisjoner	Nærvær
Helse	1,8%	1,1%	3,1%	5,0%	11%	2,2%	86,8%

Rammeområde kultur og idrett

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
4100 Sum Kultur og Idrett	2 465 310	0	2 465 310	2 717 278	-251 970	6 718 908	40 %

Kultur og idrett har et merforbruk, som i hovedsak skyldes et etterslep av inntekter. Frøya kulturhus har hatt flere arrangementer siste periode, og noen av disse inntektene kommer inn i 2.tertial. Samme med Frøyahallene som har avvikende rutiner for fakturering i forhold til tertial.

10-faktor

Svarområde		Frøya	Kultur og idrett
FAKTOR 1		2016	4,4
Indre motivasjon	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)	2018	4,3
FAKTOR 2		2016	4,3
Mestringstro	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.	2018	4,3
FAKTOR 3		2016	4,4
Autonomi	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.	2018	4,3
FAKTOR 4		2016	4,3
Bruk av kompetanse	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.	2018	4,2
FAKTOR 5		2016	4,1
Mestringsorientert ledelse	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.	2018	3,9
FAKTOR 6		2016	4,4
Rolleklarhet	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.	2018	4,2
FAKTOR 7		2016	3,7
Relevant	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres,	2018	3,7
FAKTOR 8		2016	4,5
Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.	2018	4,5
FAKTOR 9		2016	4,2
Mestringsklima	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.	2018	4,1
FAKTOR 10		2016	4,7
Prososial motivasjon	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.	2018	4,7

10-faktor undersøkelsen for Kultur og idrett viser en ganske lik situasjon på de fleste områdene, og scorer høyt i forhold til gjennomsnittet i kommunen. Resultatet vil bli tatt ned på virksomheten, gjennomgått og jobbet videre med gjennom året.

Nærvær / sykefravær

Virksomhet	Egenmelding 1-16 dager	Sykemelding 1-16 dag	Sykemelding 17-56 dag	Sykemelding 56 dag	Totalt	Permisjoner	Nærvær
Kultur og idrett	1,3%	0,2%	3,5%	0,9%	6,0%	1,3%	92,7%

Rammeområde teknisk

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
5100 Tekniske tjenester	6 154 438	0	6 154 438	10 355 418	-4 200 980	13 705 298	76 %
Sum skolebygg og utleiebygg	2 158 535	0	2 158 535	3 337 844	-1 179 311	6 082 047	55 %
5200 VAR-områder	-1 736 692	0	-1 736 692	-2 040 319	303 627	-2 100 000	97 %
5400 Brannvesen	1 287 900	0	1 287 900	1 588 408	-300 508	3 700 515	43 %
Sum Teknisk	7 864 181	0	7 864 181	13 241 351	-5 377 172	21 387 860	62 %

Teknisk har et merforbruk pr 1.tertial. Det er imidlertid mange inntekter og utgifter ikke er periodisert.

Det er flere forhold som bidrar til merforbruket, lønn som senere i året skal fordeles til investeringsregnskapet, vedlikehold av bygg og elektriske installasjoner og andre driftsrelaterte utgifter. For skolebyggene er merforbruk på energi som er hovedårsaken til merforbruket.

Teknisk er inne i en omfattende omorganiseringsprosess, sammen med at ny virksomhetsleder skal rekrutteres. Dette gjør at tiltak i forbindelse med budsjett og regnskap vil bli tatt sammen med omorganiseringsprosessen og vilkårene for rekruttering av ny virksomhetsleder.

10-faktor

Svarområde		Frøya	Teknisk virksomhet
FAKTOR 1		2016	4,4
Indre motivasjon	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)	2018	4,3
FAKTOR 2		2016	4,3
Mestringstro	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.	2018	4,3
FAKTOR 3		2016	4,4
Autonomi	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.	2018	4,3
FAKTOR 4		2016	4,3
Bruk av kompetanse	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.	2018	4,2
FAKTOR 5		2016	4,1
Mestringsorientert ledelse	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.	2018	3,9
FAKTOR 6		2016	4,4
Rolleklarhet	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.	2018	4,2
FAKTOR 7		2016	3,7
Relevant	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres.	2018	3,7
FAKTOR 8		2016	4,5
Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.	2018	4,5
FAKTOR 9		2016	4,2
Mestringsklima	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.	2018	4,1
FAKTOR 10		2016	4,7
Prososial motivasjon	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.	2018	4,7

10-faktor undersøkelsen for Teknisk viser en ganske lik situasjon på de fleste områdene, noe mer positivt utvikling enn de andre rammeområdene, men har likevel en del å gå på før de kommer opp på gjennomsnittet til kommunen. Resultatet vil bli tatt ned på virksomheten, gjennomgått og jobbet videre med gjennom året.

Nærvær / sykefravær

Virksomhet	Egenmelding 1-16 dager	Sykemelding 1-16 dag	Sykemelding 17-56 dag	Sykemelding 56 dag	Totalt	Permisjoner	Nærvær
Teknisk	1,4%	0,2%	1,7%	4,0%	7,2%	1,6%	91,2%

Inntekter & Finans

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
8000 Frie inntekter.	-104 422 554	0	-104 422 554	-107 908 899	3 486 345	-308 113 636	35 %
9000 Finans	11 131 620	0	11 131 620	10 027 394	1 104 226	32 394 120	31 %

Avviket på frie inntekter skyldes litt høyre skattegang enn budsjettert. Avviket på finans skyldes avvik på renteutgifter i forhold til budsjettet.

Alle

Ansvar	Budsjett	Budsjettendring	Budsjett inkl. endring	Regnskap	Avvik i NOK	Budsjett 2018	Forbruk i %
ALLE	10 474 684	41 208	10 515 892	10 832 556	-316 663	0	0,00

Totalt pr 1.tertial gir dette er merforbruk på ca. 317 000 kr.

Nærvær / sykefravær

Virksomhet	Egenmelding 1-16 dager	Sykemelding 1-16 dag	Sykemelding 17-56 dag	Sykemelding 56 dag	Totalt	Permisjoner	Nærvær
Frøya kommune	1,9%	0,9%	2,3%	4,2%	9,2%	2,5	88,3%

Kommunens målsetting:

Vårt hovedmål er å beholde medarbeiderne langtidsfriske. Skulle du bli syk vil vi utnytte alle muligheter for å få deg raskt tilbake i jobb. Konkrete mål for Frøya kommune er at sykefraværet skal ned til 5,6 % pr. 31.12.18

Vi har rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, dette gjelder hva Frøya kommune som arbeidsgiver og den enkelte ansatte skal gjøre i forbindelse med fravær.

Alle virksomheter med over 10 % sykefravær blir innkalt til en samtale sammen med den som har det overordna ansvaret for virksomheten, personalsjef, hovedverneombud og hovedtillitsvalgt. Dette for å kartlegge evt. behov for bistand. Her kan vi også trekke inn Bedriftshelsetjenesten, Nav og Nav arbeidslivssenter.

Eller så kom prosenten for 1.tertial på 9,2 % for hele kommunen. Dette er jo mindre enn foregående år. 2016: 9,9 % og i 2017 10,4 %. Men ønsket hadde jo vært enda lavere selvsagt.

Investeringsbudsjettet 2018

Investeringstiltak 2018	2 018	Status
Bygging av kommunale utleieboliger	5 000	Planlegging pågår
Opparbeide næringsområder	25 000	Planlegging pågår, Uttian
Erverv MO	6 000	Gjennomført, kontrakter er underskrevet
Bygging av "Morgendagens omsorg"	10 000	Planlegging pågår, jobber med anbudspapirer til arkitektkonkurranse
Trafikksikkerhetstiltak	500	Igangsatt
Innkjøp elevpc'er	500	Tatt inn i totalplanen for digital løsning til oppvekst
Digital informasjon i hallene	100	Igangsatt
Digitalisering av reklame i idrettshallene	100	Igangsatt
Sikring av Stabben Fort	500	Igangsatt
Sistien	800	
Kommunalt hjelpemiddellager	100	Igangsatt
Liggekai Sistranda	21 500	Planlegging pågår, samtale med Trondheim Havn og gjennomført brukermøte
Basestasjon Nordskag	600	Gjennomført
Fiberkabel sjø Bremnestua - Nordskag	150	Gjennomført
Vannlekeutstyr	150	Igangsatt
Bygdetunet	200	Igangsatt
Opparbeidelse kulturpark - museum	200	Igangsatt
Konsekvensutredning og risiko- og sårbarhetsanalyse – kommuneplanens arealdel	700	Igangsatt
Senger og personløftere	100	Igangsatt
Medisinteknisk utstyr	100	Igangsatt
Branndører	300	Igangsatt
Investering utstyr avlastningsbolig barn/unge	120	Igangsatt
Bofelleskap med ca. 5 boenheter m/ base – for ungdom/unge voksen med særskilt behov	350	Planlegging pågår
Bofelleskap med 5 boenheter og «Frøya blå- seng»	350	Planlegging pågår
Nybygg og oppussing	5 000	Inngår i utbyggingen av Dyrøy oppvekstsenter
Musikk binge	430	Gjennomført
Vedlikehold Sula kapell	2 070	Overført DNK
Digitalisering av kartløsning	310	Overført DNK
Turistinformasjon	400	Planlegging pågår, bl.a. positive signaler fra grunneier
Kommunale bygg investeringer	3 000	Planlegging pågår

Kommunale kaier og bruer	1 000	Planlegging pågår	
Kommunale veier	1 000	Planlegging pågår	
Infrastruktur sentrumsområde	1 450	Planlegging pågår	
Investerings tiltak VAR 2018		2018	Status
Løpende mindre investeringer kommunale avløp, samlepost	Avløp	1 500	Foreløpig ikke belastet
Sanering og oppgradering avløpsanlegg Nordskaget	Avløp	1 000	Under prosjektering (Rambøll)
Avløpsrenseanlegg Sistranda/Hamarvik	Avløp	20 000	Planlegges, behandles i egen sak
Opprydding kommunale avløpsledninger/overvannsproblemer-spesielt Sistranda	Avløp	3 500	Startes opp når ny driftsoperatør er ansatt (etter sommerferien)
Sanering og oppgradering avløpsanlegg Flatval 1	Avløp	3 000	Foreslått å inngå i Avløpsrenseanlegg Sistranda. Mulig oppstart 2020.
Nytt høydebasseng Bergheia	Vann	4 000	Under prosjektering (Trønderplan)
Vannledning Sistranda-Nordskaget	Vann	20 000	Pågående, andre del av et stort pågående prosjekt (3 deler)
Høydebasseng Bremnesnuva	Vann	6 000	Under prosjektering (Rambøll)
Løpende investering kommunale vannledninger, samlepost	Vann	1 500	Foreløpig ikke belastet
Vannledning Kjerkdalsvatnet-Bremnestuva	Vann	2 500	Under prosjektering (Rambøll).
Sanering og oppgradering VA Sistranda Midtre	Vann	2 500	Ikke oppstartet
Vannforsyning Sandvika	Vann	1 500	Ikke oppstartet

Kommentarer til investeringsbudsjettet:

Overfor er en oversikt over alle investeringstiltakene som ble vedtatt i budsjettet for 2018. De fleste prosjekter er startet opp, noen er pr 1.terital på prosjekteringsstadiet og vil derfor ikke ha noe forbruk pr d.d. Rådmannen vil komme tilbake til en mer utfyllende oversikt over investeringene for 2.terital.

Finans

I hht. finansreglementet skal Rådmannen skal minst tre ganger pr år (inkl pr 31.12) rapportere status for kommunens finansforvaltning til Kommunestyret. Finansrapporteringen inngår som en del av den generelle økonomirapporteringen. Innhold i rapporteringen er spesifisert i pkt 2.4, 3.7 og 4.7. Ved vesentlige endringer skal Kommunestyret orienteres så raskt som mulig:

- *Finansieringskostnad eller avkastning avviker negativt fra budsjett og en forventer ikke at dette rettes opp i løpet av budsjettåret*
- *Det har oppstått avvik mellom krav og rammer i finansreglementet og faktisk forvaltning*

Rådmannen ser ikke at det er avvik på disse punktene pr. 1.tertial 2018.

Likviditet

I hht. finansreglementet 2.4 Rutiner for rapportering

Kommunens generelle retningslinjer fremgår i pkt 1.5. For ledig likviditet og andre midler beregnet for driftsformål skal følgende fremgå:

- *Sammensetting av aktiva*
- *Markedsverdi, samlet og fordelt på de ulike typer aktiva*
- *Vesentlige markedsendringer og endringer i risikoeksponeringen*
- *Avvik mellom faktisk forvaltning og kravene i finansreglementet*
- *Markedsrenter og egne rentebetingelser*

			30.04.2018
I	Omløpsmidler		280 864 896
	kortsiktig gjeld		-58 465 788
		Arbeidskapital	222 399 108
	Premieavvik m/AGA		-3 041 616
	Ubrukte lånemidler		-66 408 241
		Korrigert arbeidskapital	152 949 251

II	Kasse, bank		89 115 879
	Aksjer, andeler		141 440 583
		Netto innskudd	230 556 462
	Herav		
	Fond		-215 395 277
	Ubrukte lånemidler		-66 408 241
		Grunnlikviditet	-51 247 056

Lånegjeld

I hht. finansreglementet 3.7 Rutiner for rapportering

Kommunens generelle retningslinjer fremgår i pkt 1.5. For gjeldsporteføljen og øvrige finansieringsavtaler skal følgende fremgå:

- *Sammensetting og løpetid for passiva*
- *Verdi, samlet og fordelt på de ulike typer passiva*
- *Vesentlige markedsendringer og endringer i risikoeksponeringen*
- *Avvik mellom faktisk forvaltning og kravene i finansreglementet*
- *Markedsrenter og egne rentebetingelser*
- *Opptak av nye lån og refinansieringer av eksisterende lån*

Lånegjelda har utviklet seg slik (hele tusen).						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018.04
Lånegjeld pr. 01.01.	462 560	597 085	700 098	791 457	775 993	801266
Avdrag i året	-22 277	-26 013	-27 766	-30 964	-30 731	-10394
Nye låneopptak i året	156 803	129 026	119 125	15 500	56 004	51550
Lånegjeld pr.30.04.2018	597 085	700 098	791 457	775 993	801 266	842 422
Herav videreutlån	-44 872	-66 561	-77 689	-87 944	-92 821	-90718
Netto lånegjeld	552 213	633 537	713 768	688 049	708 445	751 704
Nto gjeld i % av driftsinnt.	140	165	177	153	147	156

Fordeling av lånegjeld i kommune på ulike områder:		31.12.2017	30.04.2018
Lån til selvkostområdene (VAR) i kommune		142 700	142 700
Lån til kirkelige formål		686	686
Startlån		92 821	90 718
Lånegjeld på kommunens øvrige tjenesteområder		565 058	608 318
Kommunens totale langsiktige gjeld:		801 266	842 422

Fonds

I hht. finansreglementet 4.7 Rutiner for rapportering

Kommunens generelle retningslinjer fremgår i pkt 1.5. For langsiktige finansielle aktiva skal følgende fremgå:

- *Sammensetting av aktiva*
- *Markedsverdi, samlet og fordelt på de ulike typer aktiva*
- *Vesentlige markedsendringer*

Ingen. Svingningene i markedene og porteføljen i 2017 var vesentlig lavere enn det en må forvente på lengre sikt

- *Endringer i risikoeksponeringen*

Ingen.

- *Avvik mellom faktisk forvaltning og kravene i finansreglementet*

Ingen.

- *Markedsrenter og egne rentebetingelser*

Her kan det opplyses at 3 mnd. Nibor er 1 %. Effektiv rente i obligasjonsporteføljen er 2,2%

- *Delporteføljenes relative risiko*

Relativ risiko i aksjeporteføljen er pt 2,5 % (krav i finansreglementet inntil 5 %) og i obligasjonsporteføljen 1,1 % (krav i finansreglementet inntil 2,5 %)

- *Renterisiko for de rentebærende investeringene*

Her kan det opplyses at renterisikoen pt er noe lavere enn porteføljens referanseindekser

Tabellen nedenfor viser utviklingen i fondsmidlene (hele tusen).						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018.04
Fonds pr. 01.01.	143 129	165 215	178 912	190 385	219 059	231 857
Bruk i året	-17 088	-24 477	-21 819	-19 346	-18 565	-16 461
Avsetninger i året	39 174	38 174	33 292	48 019	31 363	0
Fonds pr. 31.08.2017	165 215	178 912	190 385	219 059	231 857	215 396

	Beholdning 01.01.	Avsetninger	Bruk av fond i driftsregns- kapet	Bruk av fond i inv.regnskap et	Beholdning 30.04.18
Disposisjonsfond	kr 24 273		kr 1 495	kr 2 450	kr 20 328
Bundne driftsfond	kr 36 257		kr 416		kr 35 841
Ubundne investeringsfond	kr 151 314			kr 12 100	kr 139 214
Bundne investeringsfond	kr 20 013				kr 20 013
Samlede avsetninger og bruk av	kr 231 857	kr -	kr 1 911	kr 14 550	kr 215 396

For de øvrige punktene i denne rapporteringen, vises det til vedlagte rapport fra Grieg Investor.

Økonomisjef

Thomas Sandvik
29.05.2018