



Sula kommune



Årsmelding 2025

Del 2

Årsmelding del 2 har fokus på andre målområde enn økonomi. I denne delen vert det rapportert på vedtatte samfunnsmål, medarbeidar og organisasjonsområdet, risikostyring og internkontroll mm.

Det finst ingen standardiserte måtar å måle den samla utviklinga i ei kommune på. Kommuneorganisasjonar rapporterer til ulike instansar på ei rekke indikatorar. Vi må sjølv finne hensiktsmessige måtar å samle denne informasjonen på slik at vi kan nytte den til å følgje med på om utviklinga går i ønskja og berekraftig retning. I årsmeldinga del 2 har vi forsøkt å gjere dette. På denne måten kan årsmeldinga samle kunnskap om oss sjølv på ein slik måte at vi kan nytte den som eit verktøy for å sjå om vi er på rett veg og til vidare val og prioriteringar.

Innhald

Årsmeldinga sin plass i det heilskaplege styringssystemet i Sula kommune	3
Mål og resultat knytt til mål i kommunens samfunnsplan:.....	4
Samfunnsmål 1: Gode oppvekstvilkår for barn og unge.....	5
Samfunnsmål 2: Inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle livsfasar	13
Samfunnsmål 3: Trygg kommune for folk og natur	18
Samfunnsmål 4: Samarbeid med frivilligheita, næringslivet og innbyggjarar	21
Samfunnsmål 5: Nytenkande og attraktiv arbeidsgjevar.....	25
Mål og resultat per kommunalområde	36
Strategiane våre i 2025.....	41
Langtids drifts- og investeringsstrategi:	41
Eigedomsstrategi.....	42
Strategi for heilskapleg innsats	44
Risikostyring og internkontroll	47

Årsmeldinga sin plass i det heilskaplege styringssystemet i Sula kommune

Heilskapleg styring i Sula kommune består av ei rekke aktivitetar, strukturar, verktøy, møteplassar og prosessar. Det er summen av desse, som når dei vert sett i system, vil bidra til at vi går i same retning og når måla våre. Det heilskaplege styringssystemet skal ivareta både folkevalde og kommunedirektøren sitt ansvar for orden i eige hus, og for strategisk styring og prioritering av våre samla ressursar, til det beste for innbyggjarane. Systemet skal sikre at vi når fastsette målsetjingar, effektiv drift, påliteleg rapportering og etterleving av lover og reglar. Heilskapleg styring i Sula kommune handlar om både mål- og resultatstyring, risikostyring, internkontroll og forbetring og innovasjon. Denne delen av årsmeldinga rapporterer på alle desse fire områda, og skal på denne måten gje ei heilskapleg og indikatorbasert informasjon og vurdering av korleis det går med utviklinga av samfunn og tenester i Sula kommune.



Mål og resultatstyring:

Vi legg planar og set mål. Det skal vere ein raud tråd frå dei overordna måla i samfunnsplanen til meir konkrete strategiar og tiltak i underliggende planverk. Resultat skal følgjast opp og noko kan målast. Regelmessig oppfølging og analyse av resultat skal sikre læring og utvikling i organisasjonen og ei heilskapleg utvikling av kommune. Sula kommune nyttar indikatorar i målstyringa, utan så stort fokus på indikatorar at ein mistar målstyringa av syne.

Slik gjer vi det i praksis:

Kommunen sine mål blir definert i samfunns- og arealplanen

Måla blir konkretisert gjennom strategiar eller temaplanar

I budsjett- og økonomiplanen vert måla omset til konkret handling

I det årlege forventningsbrevet frå kommunedirektøren til einingane skal mål og føringar omsettast til konkret handling i einingane

Leiarane forpliktar seg til å arbeide for å nå måla gjennom leiaravtalar

Det blir gjennomført halvårleg styringsdialog mellom kommunedirektør/kommunalsjef og einingar for å etterspørje resultat

Månadleg rapportering - økonomi, utvida rapport per tertial

Årsrapporten gir ei samla vurdering av status og resultat for alle mål.

Mål og resultat knytt til mål i kommunens samfunnsplan:

-Vilje til å lukkast saman-

Kommunen sin visjon «Vilje til å lukkast saman», vert følgt opp med fem overordna samfunns mål som samla skal bidra til ei berekraftig samfunnsutvikling. På denne måten skal samfunnsplanen bidra til å styre utviklinga i ønskt og berekraftig retning, følgje opp nasjonale forventningar, og samtidig møte dei viktigaste utfordringane kommunen har som samfunn og som organisasjon.

I denne delen av årsmeldinga finn du ei oversikt som viser korleis dei fem målområda har blitt fulgt opp, og kva for måleindikatorar som er relevante å følgje med på for å sjå om vi er på rett veg. Dei fem målområda i kommuneplanen sin samfunnsdel er:

Mål for Sula kommune 2025-2035 <i>Vilje til å lukkast saman</i>				
Samfunnsmål 1	Samfunnsmål 2	Samfunnsmål 3	Samfunnsmål 4	Samfunnsmål 5
BARN OG UNGE I SULA SKAL HA GODE OPPVEKSTVILKÅR	SULA HAR INKLUDERANDE OG ALDERSVENNLIGE LOKALSAMFUNN	SULA ER EIN TRYGG KOMMUNE FOR FOLK OG NATUR	I SULA SAMARBEIDER KOMMUNEN, FRIVILLIGHETTA, NÆRINGSLIVET OG INNBYGGARAR	SULA KOMMUNE ER EIN NYTENKANDE OG ATTRAKTIV ARBEIDSGJEVAR
Slik vil vi ha det: • Alle barn og unge har godt utbytte av det ordinære barnehage- og skuletilbodet i kommunen • Barn, unge, deira familiar og gravide får helsefremmande og forebyggjande tenester • Føresette evnar å gi barn og unge rettleiing og støtte • Barn, unge og familiar som treng det, får tidleg oppfølging og koordinerte tenester • Barnehage- og skulemiljøet har god kvalitet, og er trygt, godt og inkluderande • Barn og unge opplever fellesskap og tilhøyrsel, også i fritida • Alle barn og unge har like moglegheiter og sosial ulikskap er redusert	Slik vil vi ha det: • Fleire av våre innbyggjarar er i arbeid og opplever å meistre eigen kvardag og eigen økonomi • Innbyggjarane får dei tenestene dei treng, når dei treng det, innanfor det vi har av samla ressursar i kommunen • Vi har eit mangfald av bustadtyper og bulformer i kommunen • Eldre og vanskelegstilte som kan og vil, skal kunne bu lenger heime i eigna bustader • Innbyggjarar får heilskaplege tenester med fokus på forebyggjande arbeid og lagerskettibod • Alle innbyggjarar, uansett funksjonsevne, har god tilgang på aktivitets- og friluftsområde • Lokalsamfunna i kommunen har møteplassar som skaper tryggleik, inkludering og som bidrar til å redusere ulikheiter i samfunnet	Slik vil vi ha det: • Det blir arbeid aktivt med oppdatering og oppfølging av risikovurderingar knytt til det aktuelle trusselbiletet og moglege hendingar • Vi har ein fysisk, digital og organisatorisk infrastruktur som er rusta til å takle klimaendringar og akutte kriser • Vi har ei arealforvaltning på land og sje som samordnar samfunnsinteresser, og oppfyller behovet for berekraftig verdiskaping • Vi unngår negativ påverknad på naturmangfaldet og friluftsinnteresser, og ivaretar kulturmiljøet/kulturmiljøa i kommunen • Gjennom økt deling og gjenbruk blir det lagt til rette for redusert forbruk og sirkulærøkonomi • Transportsystemet på land og sje er trygt og miljøvennleg, og tilpassa innbyggjarane og næringslivet sine behov så langt som råd	Slik vil vi ha det: • Sula er den leiande kultur- og friluftskommunen i Ålesundregionen • Sula har ein sterk frivillig sektor som bidrar til å skape aktive, og inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle aldrar • Kommunen samarbeider med næringslivet og frivillighetta for å legge til rette for omjevnader og aktivitetar som fremmar folkehelse, kvardagsmeistring og samfunnsdeltaking • Sula er ein næringsvennleg kommune som lukkast med det grene skiftet, utnyttar lokale fortrinn og teknologiske moglegheiter • Innbyggjarar får ytre seg, og medverke i utvikling av det offentlege tenestetilbodet og lokalsamfunna • Kommunen samarbeider med dei andre kommunane i regionen om oppgåver som kan bli løyst i fellesskap og der dette gir oss større utviklingskraft	Slik vil vi ha det: • Innbyggjarane er sette i sentrum og dei opplever at det er "ei der inn" til kommunen • Det blir arbeid systematisk med kompetanseheving og stimulerande arbeidsmiljø for å behalde og rekruttere tilsette • Strategisk og god leing blir utlvd på alle nivå • Vi har kultur for å dele kunnskap og lære av kvarandre, både internt og saman med andre • Vi stimulerer til nyskaping og rom for prøving og feiling for å sikre nødvendig omstillingsfart • Medarbeidarskap blir utvikla gjennom oppfølging, medverknad og involvering av tilsette • Vi arbeider systematisk med arbeidsnærvar og heiltdskultur slik at tilsette kan stå i jobb så lenge som mogleg • Vi kommuniserer på ein open og tillitsskapinge måte, og har etablerte møteplassar for god dialog og eit tillitsbasert treparts-samarbeid



Samfunnsmål 1: Gode oppvekstvilkår for barn og unge

Dette seier samfunnsplanen:

Slik vil vi ha det:

- Alle barn og unge har godt utbytte av det ordinære barnehage- og skuletilbodet i kommunen
- Barn, unge, deira familiar og gravide får helsefremmande og førebyggjande tenester
- Føresette evnar å gi barn og unge rettleiing og støtte
- Barn, unge og familiar som treng det, får tidleg oppfølging og koordinerte tenester
- Barnehage- og skulemiljøet har god kvalitet, og er trygt, godt og inkluderande
- Barn og unge opplever fellesskap og tilhørseil, også i fritida
- Alle barn og unge har like moglegheiter
- Barn, unge og deira familiar får nødvendig støtte i overgangar i oppveksten

Framdrift og tiltak i 2025:

Barn som meistarar er ei sentral satsing og er forankra i kultur og oppvekstplanen.

Hovudmålet for oppvekst i 2025 har vore å motvirke utanforskap ved å jobbe med å tidleg innsats, styrke nærvær, etablere felles struktur og system, utvikle verktøy, kompetanse og auke tiltak som støttar fellesskap, meistring

og inkludering i barnehage og skule gjennom å arbeide særskilt med:

Styrka kvalitet i barnehage- og skuletilbodet

- Skulemiljøteam er under etablering ved alle skulane som del av ei felles skulemiljøsatsing- med betre system for kartlegging, førebygging og handtering av skulemiljøsaker
- Felles språkplan (lese- og skriveplan) er i gang der alle

barnehagar, skular, SFO og PPT deltek i felles kompetanse-utviklingsarbeid

- Alle skular skal verte dysleksivenlege, med felles standard og praksis
- Heilskapleg rammeverk for Sulaskulen og ein betre balanse mellom fysisk og digitalt læreverk sett i samanheng med språkplanarbeidet

Auka nærvær og redusert fråvær

- Felles nærværs plan vert utvikla for både barnehage og skule – felles rutinar ved fråvær og betre skuleheim samarbeid for å sikre auka barnehage og skulenærvær. Målet er å støtte barnehagane og skulane i å setje inn tiltak så tidleg som mogleg, etablere eit godt skule/heim-samarbeid, og samhandle med andre instansar/ støttetjenester når det er naudsynt.
- Solstrand - alternativ opplæringsarena for elevar i ungdomsskulen er etablert som eit varig tilbod, basert på erfaring frå både tilsette, elevar og føresette. Erfaring viser at elevane har auka skulenærvær.
- Rektorane og skulefagleg rådgjevar var på jobbskygging i Danmark gjennom Erasmus+ våren 2025, og såg på korleis dei driv skule og forsterka tilbod til elevar i grunnskulen.

Styrka foreldrekompetanse og samarbeid med heimane

- Kulturbyggardagen 2025 samla ca. 380 tilsette i oppvekst til tema – det autoritative klima og foreldrerolla med Pål Roland frå læringsmiljøsenteret i Stavanger. Foreldremøte vart også gjennomført med same tema både fysisk og digitalt der ca. 80 føresette deltok fysisk samling og ca. 400 føresette gjennomførte foreldremøtet digitalt
- Kullvise foreldremøte vart testa ut ved to barnehagar, som gir målretta foreldrestøtte og skal skalerast til alle barnehagar og skular.

Betre tverrfagleg oppfølging og tidleg innsats

- Systematisk arbeid vidareført som BTI-kommune (betre tverrfagleg innsats) med tettare samordning mellom tenestene og tidleg involvering av foreldre.
- Etablert dialogbaserte møte mellom kommunen og BUP (Barne og ungdoms- psykiatrisk avdeling), så langt med god erfaring.
- Familie- og ungdomsstøtteteam er planlagt frå vår 2026, og etablert gjennom samla ressursar for meir målretta arbeid for å møte krav om blant anna psykisk helseteneste for barn og unge.

Tryggare og meir inkluderande miljø i barnehage, skule og fritid

- Haldningskampanje om språkbruk igangsett på tvers av barnehage, skule, fritidsarenaer, næringsliv og

heimen – vart starta seint 2025, og fortsett vår 2026.

- Sula har vore MOT kommune sidan 2002 [MOT- Sula kommune](#) I Sula blir MOT sitt program «Robust ungdom 12-16» brukt i ungdomskulen, og er eit systematisk program. Kartlegging viser god effekt på meistring og tryggleik.
- Ungdomsklubb etablert som initiativ frå ungdommen sjølv – ungdomsrådet i samarbeid med frivilligsentralen og utekontakt. Er eit lågterskel, rusfritt og inkluderande fritidstilbod.

Styrka kompetanse i tenestene

- Alle skular har gjennomført kompetansepakke i bruk av KI, med mål om trygg og pedagogisk bruk av KIKI-chatboten
- Tilsette har gjennomført skolering i førebygging av radikalsering
- Kjentmannsopplæring (rusførebygging) er også gjennomført og fleire tilsette har delteke i opplæring
- Kompetansedeling gjennom kollektiv kompetanseutvikling i språk-, lese- og skriveopplæring for alle tilsette i oppvekst og private barnehagar (i samarbeid med høgskulen i Volda)

Forbetring i barnehagane

- Barnehagane har auka tal besøksdagar for trygg tilvenning ved oppstart barnehage, med gode tilbakemeldingar
- Kartlegging i 2 barnehagar viser forbetring i medverking, tilknytingstid, henting/levering og oppfølging av barnet si utvikling – handlingsplanar er sett i verk.

Styrka tenester for barn og unge

- Barnevern har delteke på nasjonal satsing i Tenestetøtteprogrammet, og har teke i bruk nytt kvalitetssystem.
- SFO tilbodet vert nytta av fleire elevar etter at 12 -timars gratis kjernetid vart innført på 1-3 trinn, og det er for mange elevar høg trivsel på SFO.



Relevante måleindikatorar for samfunns mål 1:

Indikator	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Samanlikning med andre	Kjelde
Barnehage					
Antall barn pr årsverk i grunnbemanning i kommunale barnehager	6,0	6,0	6,0	M&R 5,5% og kostra 5,6%	Kostra
Andel barn som får ekstra ressurser til styrket tilbud (§31, §37 og minoritetsspråklege)	9,7%	17,0%	16,1%	M&R 10,3% Kostragr. 8,8%	Kostra
Andel barn i kommunale barnehagar som får spesialpedagogisk hjelp	4,3%	4,7%	4,2%	M&R 3,9% kostragr. 3,2%	Kostra
Skule					
Andel elever i kommunens grunnskoler, av kommunens innbyggere 6-15 år	97,3%	96,1%	95,0%	Kostragr. 95,2%	Framsikt
Andel elevar i grunnskulen som får spesialundervisning	9,1%	10,6%	11,7%	M&R 9,1 % kostra 9,0%	Kostra
Andel timer spesialundervisning av antall lærertimer	19,2%	20,4%	21,6%	M&R 19,5% kostragr. 19,7%	Kostra
Andel elever i grunnskulen som får særskilt norskopplæring	2,8%	3,0%	3,2%	M&R 7,3% Kostragr. 4,8%	Kostra
Elever på meistringsnivå 3-5 på nasjonale prøver i lesing på 8. trinn (prosent)	55,1%	60,8%	62,0%	M&R 62,2% kostragr. 60,9%	Kostra
Elevundersøkelse 10. trinn trivsel (maks 5,0)	3.7	4.1	4.2	M&R - Kostragr. -	Udir
Elevundersøkelsen 10.trinn motivasjon (max5,0)	2,8	3,1	3,2	M&R 3,2 Kostragr. -	Udir
Gjennomsnittlig grunnskolepoeng (antall)	42.2	41.9	43.5	M&R 42.1 Kostragr.41.2	
Andel elever av kommunens innbyggere 6-9 år i SFO	60,6%	72,1%	71,5%	M&R 74,9% Kostragr. 70,3%	Kostra
Andel elevar med direkte overgang frå grunnskule til vidaregåande opplæring	98,4%	97,4%	98,6%	M&R 97,5% Kostra 97,6%	Kostra
Andel elevar som fullfører vidaregåande skule	84,2%	<i>Tal kjem</i>	<i>Tal kjem</i>		Kostra
Andel elevar 6-15 år i kommunens kulturskule, av antall barn 6-15 år	14,4%	14,2%	13,3%	M&R 18,9% Kostragr. 16,6%	Kostra
Andel barn i grunnskulealder på venteliste til kommunal musikk og kulturskule, av barn i alderen 6-15 år	10,1%	6,2%	8,2%	M&R 5,7% Kostragr. 2,8%	Kostra

Anna					
Andel barn med tiltak som ikke er plassert (funksjon 251) ift antall innbyggere 0-17 år	-	1,6%	1,3%	M&R 1,4% Kostragr. 1,7%	Kostra
Barn med undersøkelse ift. Antall innbyggere 0-17 år (barnevern)	-	3,3%	3,9%	M&R 3,8% Kostragr. 4,2%	Kostra
Sosialhjelpsmottakere som forsørger barn under 18 år (antall)	48	57	48		Kostra

Kommentar til indikatorane:

Fødselstala i Sula er stabile over tid, og ligg på eit nivå som gir forutsigbarheit for kapasitet i tenestene. Det startar nokon fleire barn i barnehage enn det blir fødd, som følgje av at barn frå Ålesund får plass i private barnehagar i kommunen.

Barselomsorga er solid. Andelen nyfødte som får heimebesøk av helsesjukepleiar og jordmor ligg godt over både fylkes- og kostragruppe – snittet. Dette viser ei trygg og tett oppfølging av familiar i den sårbare fasen etter fødsel.

Barnevernet har over fleire år hatt reduksjon i både meldingar og undersøkingar, men i 2025 kom ein moderat auke i undersøkingar på 3.9%. Dette er på nivå med Møre og Romsdal og noko under KOSTRA-gruppa. Utviklinga vert følgt opp.

Talet på sosialhjelpsmottakarar som har omsorg for barn under 18 år har variert i perioden, men er stabilt frå 2023 til 2025.

Vurdering:

Indikatorane tyder på eit stabilt, men relativt høgt behov for oppfølging innan barnevern og sosiale tenester, noko som kan sjåast i samanheng med auken i behov for tilrettelegging i barnehage og skule.

Barne og ungdomspsykiatrien (BUP) melder om ein klar auke i henvisningar frå Sula frå 2024 til 2025, og kommunen ligg no på landssnittet. Det er etablert faste dialogbasert møte annankvar veke, og kommunen får også i desse møta rettleiing frå BUP. Dette gir betre samhandling og kvalitet i vurderingane før eventuell henvisning. Etablering av familie og ungdomsstøtte team som skal ivareta kommunen sitt arbeid med barn og unges psykiske helseteneste, er ei viktig satsing.

Tiltakseining barn og unge arbeider med samla innsats både systematisk og tverrfagleg og gir både opplæring og rettleiing i arbeidet med kommunen som ein BTI-kommune (betre tverrfagleg innsats).

Plan om å styrke strukturert foreldrerettleiing lot seg ikkje gjennomføre i 2025, grunna auka saksmengd og omstillingar i barnevernet.

Samla viser utviklinga robuste tenester, god kvalitet i arbeid med tidleg innsats og tett samarbeid på tvers – samtidig som auka saksmengd utfordrar kapasitet i barnevernet og i tiltakseininga samla sett.

Barnehage

Barnehagesektoren i Sula leverer stabile tenester men står i ein situasjon med høgare behov for tilrettelegging enn samanliknbare kommunar.

Andelen barn som får spesialpedagogisk hjelp ligg stabilt, men kommunen ligg noko over samanlikningskommunane. Dette kan tyde på at behov blir avdekt tidleg, men det kan også føre til auka ressursbruk i oppvekstsektoren. Bemanninga ligg på minimumsnivået i lovverket, med 6 barn per årsverk, og har vore stabil over tid. Dette inneber lågare bemanning enn både Møre og Romsdal og Kostragruppe 1, noko som påverkar kapasiteten til førebygging og individuell oppfølging.

Andelen barn som får spesialpedagogisk hjelp og ekstra ressursar til styrka tilbod samla sett har auka dei siste tre åra, og ligg over både fylket og KOSTRA-gruppa. Kommunen har ingen vedtak om assistent timar etter §31, men har auka omfang av utgifter til styrkingssmidlar (§37 barnehagelova). Særleg er bruken av samla styrkingstiltak høg, noko som tyder på eit aukande behov for å styrke tidleg innsats i barnehagane. Dette samsvarar med målet om at fleire barn skal få eit godt allmennpedagogisk tilbod innanfor det ordinære.

Vurdering:

Den samla utviklinga viser at barnehagane avdekker behov tidleg, men at dette gir auka ressursbinding i oppvekstsektoren. Og barnehagane har over tid lagt på minimums bemanningsnorm. For å sikre bærekraftige tenester over tid er det nødvendig å sjå bemanning, tilskotsordningar og tidleg innsats i samanheng – og styrke arbeidet med inkluderande barnehagemiljø som kan redusere behovet for ekstra ressursar.

Skule

Sulaskulen står i eit år med både positiv utvikling og samtidig tydelege kapasitetsutfordringar. Alle skulane er på god veg mot sertifisering som dysleksivenlege, og etablering av skulemiljøteam med ny skulemiljøkoordinator styrkar det systematiske

arbeidet med tryggleik og trivsel for elevane. Dette vil gi ei meir felles retning for førebygging og handtering av skulemiljøsaker på tvers av skulane.

Andel elever i kommunens grunnskular, av kommunens innbyggjarar 6-15 år har gått litt ned dei siste 3 åra, og ligg på KOSTRA- gruppa.

Andelen elevar som får individuelt tilrettelagt opplæring aukar , og ligg over nivået både i fylket og i samanliknbare kommunar. Behov hos enkeltelevar bind opp store ressursar og reduserer handlingsrommet for førebygging, intensiv opplæring og arbeid i mindre grupper. Det er ei vesentleg utfordring at auka saksmengd til PPT gir lengre sakshandsamingstid og mindre kapasitet til det førebyggjande arbeidet ute i skulane. Ein samla innsats er nødvendig for å styrke tilpassa opplæring innanfor det ordinære skuletilbodet og som bidreg til at fleire elevar får tilbod innanfor det ordinære skuletilbodet.

Sula ligg lågt på andel elevar som får særskilt norskopplæring samanlikna med både fylket og KOSTRA-gruppa. Det er behov for å sjå meir på kvifor vi ligg så lågt i Sula.

Det er framleis for mange elevar som opplever mobbing, særleg på barnetrinnet. Trenden er svak nedgang, men nivået ligg framleis for høgt og høgare enn i fylket. Arbeidet med kartlegging av skulemiljø og språkbruk i 2025 og vidare målretta arbeid i 2026, er eit viktig steg for å målrette tiltak som kan styrke tryggleik og inkluderande læringsmiljø. Samstundes ser vi ein auke i elevar med komplekse utfordringar, noko som påverkar både nærvær og læringsmiljø i fleire klasser.

Elevundersøkinga viser stabile trivselscore på ungdomstrinnet (10. Trinn). Resultata på nasjonale prøver ligg på nivå med fylket på 10. trinn dette skuleåret. Og elevar som går ut 10. trinn ligg godt an i høve god skåring på grunnskulepoeng, både høgare enn fylket og KOSTRA- gruppa.

Kulturskulen opplever stor etterspurnad og aukande venteliste, medan tal elevar som får plass går ned. Kommunen ligg lågt samanlikna med både fylket og KOSTRA-gruppe 1. Arbeidet med å utvikle fleire gruppetilbod er viktig for å gi fleire barn og unge tilgang til kulturskuletilbodet.

Vurdering:

Språkplansatsinga og skulemiljøsatsinga er viktige verkemiddel for korleis vi legg til rette for auka nærvær og trivsel i skulekvardagen. Det er også viktige verkemiddel for læring og meistring og for å styrke lese- og skriveopplæring og skape betre læringsmiljø framover.

Nesten alle elevar går direkte vidare til vidaregåande opplæring, men færre enn tidlegare fullfører vidaregåande skule innan fem år. Gjennom samarbeid med vidaregåande skular i Ålesund blir det arbeidd målretta for å styrke grunnleggande ferdigheiter og betre overgangane, med mål om høgare gjennomføring. Samarbeidet har starta i den kollektive kompetanseutviklinga i oppvekst, der representantar frå vidaregåande deltek i arbeidet. Målet med denne satsinga er kompetanseheving og deling på tvers som skal bidra til ein felles språkplan som skal gi retning for korleis arbeide med lese- og skriveopplæring. Språk er sjølvve nøkkelen til både sosialt samvær, kommunikasjon, og læring og utvikling,

Samla sett viser utviklinga behov for styrking av førebygging, tverrfagleg innsats og systematisk arbeid med læringsmiljø, for å sikre at fleire elevar opplever meistring, trivsel og progresjon gjennom heile opplæringsløpet - sjølvve læringsreisa.

Kulturtiltak som er viktig for at barn og unge skal ha ei aktiv fritid

Kulturtilbodet retta mot barn og unge spelar ei sentral rolle som lågterskel og førebyggjande tiltak i Sula. Kulturskulen er ein viktig arena for meistring og utvikling, og gir mange barn og unge høve til å utfalde seg gjennom musikk, teater og kreative uttrykk.

Ungdomsretta aktivitetar som Open Hall, UKM Og MOT natt vart gjennomført med god deltaking også i 2025, og treff no ei breiare gruppe ungdom enn tidlegare. Etableringa av nytt fritidsklubbtilbod i Langevåg - initiert av Ungdomsrådet - styrkar tilgangen til trygge møteplassar på kveldstid og byggjer opp under arbeidet med å skap gode fritidsarenaer i kommunen.

Kommunen har også kartlagt behovet til frivillige lag og organisasjonar og gjennomført tilskotskurs i 2025. Kartlegginga viser eit klart behov for meir kompetansestøtte frå kommunen, særleg innan søknadsskriving, økonomi og marknadsføring. Dette gir eit godt grunnlag for å styrke samarbeidet med frivillig sektor vidare.

Samla sett viser utviklinga at kultur- og fritidstiltaka når fleire barn og unge, bidreg til inkludering og meistring, og styrkar dei førebyggjande tenestene i kommunen.

Samfunnsmål 2: Inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle livsfasar

Dette seier samfunnsplanen:

Slik vil vi ha det:

- Fleire av våre innbyggjarar er i arbeid og opplever å meistre eige liv, kvardag og eigen økonomi
- Innbyggjarane får dei tenestene dei treng, når dei treng det, innanfor det vi har av samla ressursar i kommunen
- Vi har eit mangfald av bustadtypar og buformer i kommunen
- Eldre og vanskelegstilte som kan og vil, skal kunne bu lenger heime i eigna bustader
- Innbyggjarar får heilskaplege tenester med fokus på førebyggjande arbeid og lågterskeltilbod
- Alle innbyggjarar, uansett funksjonsevne, har god tilgang på aktivitet- og friluftsområde
- Lokalsamfunna i kommunen har møteplassar som skaper tryggleik, inkludering og som bidrar til å redusere ulikheiter i samfunnet

Framdrift og tiltak i 2025

- Kommunen har prioritert satsing på aktivitet i rehabiliteringstenesta, mellom anna gjennom gruppebaserte tilbod og eit særleg fokus på frisklivsarbeid.
- Vidare er prosjektet Friskliv og meistring vidareutvikla, som omfattar folkehelse-kampanjar, idrettsdagar og tiltak retta mot Ung meistring.
- Det er lagt særleg vekt på eit tett og strukturert samarbeid mellom Helse og meistring og øvrige relevante instansar, mellom anna gjennom faste møtepunkt med TBU, barnevernstenesta, oppvekstområdet (skulane), helsestasjonen og andre samarbeidspartnarar.
- Realisering av bustadkonsept for personar med nedsett funksjonsevne – Vasset burettslag, barne- og avlastingsbustad
- I 2025 har kommunen arbeidd systematisk med satsinga på eit demensvennleg samfunn. Demensteamet og demenskoordinatoren har vore i aktivt og kontinuerleg samarbeid med Solevåg Helselag (Nasjonalforeininga) om gjennomføring av kursing retta mot verksemder. Dette arbeidet vil bli vidareført og ytterlegare styrkt i dei kommande åra.
- Kommunen har i 2025 støtta Røde Kors sitt arbeid med å

etablere eit demenskor ved å stille med fagleg og musikalsk leiing.

- Det er etablert samarbeid med barnehagar og skular, mellom anna gjennom tiltak som «Innsats for andre» og faste besøksordningar der barnehageborn deltek i dagtilbodet for personar med demens. I 2025 har dette samarbeidet vore eit verdifullt bidrag for dei eldre, og har medverka til auka aktivitet, sosial deltaking og styrkt trivsel i tenestene.
- Det ambulerande miljøterapeutiske teamet har som mål å styrkje meistringsevna hos unge vaksne med behov for oppfølging i eigen bustad. I 2025 har teamet bidrege til å styrkje eininga gjennom systematisk oppfølgingsarbeid og tett samarbeid med øvrige tenester.
- «Tryggleik ved livets slutt» – prosjekt
Prosjektet Tryggleik ved livets slutt er eit tiltak som kommunen har motteke statleg tilskot til i både 2024 og 2025. Det vil bli

utarbeidd og sendt inn ny søknad om vidareføring av prosjektet for tilskotsåret 2026.

- Det totale talet på arrangement i regi av biblioteket i 2025 var 104, der 44 av desse var retta mot barn og unge. Det samla talet på besøkjande i 2025 var 26 119 personar. Det er framleis ein tydeleg tendens til auke i dagtidsbesøk, og ein stadig større del av brukarane nyttar biblioteket som ein sosial og inkluderande møteplass. Biblioteket tilbyr ei variert portefølje av dagtidsaktivitetar retta mot seniorar, mellom anna forfattarbesøk, faglege foredrag, datahjelp og datakafé, samt sosiale møtepunkt som kaffevenn. Ei rekkje av tilboda vert gjennomført i samarbeid med frivillige lag og organisasjonar. Formålet er å førebyggje både sosialt og digitalt utanforskap og å styrkje biblioteket si rolle som ein lågterskel og inkluderande arena for kommunen sine innbyggjarar.

Relevante måleindikatorar for dette samfunns målet:

Indikator	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Sammen- ligning med andre	Kjelde
Venteliste heildøgns omsorg		13	10		
Andel hjemmetjeneste mottakere med omfattende bistand for innbyggjarar 80 år og over	26,9%	27,3%	37,3%	19% (KOSTRA gr.1)	Kostra
Andel innbyggjarar 80 år og over i bolig med heldøgnsbemanning	11,8%	11,2%	10,4%	3,4% (KOSTRA gr.1)	Kostra
Andel innbyggjarar 80 år og over som er beboere på institusjon	3,1%	2,5%	3,1%	7,7% (KOSTRA gr.1)	Kostra
Andel beboere i institusjon 80 år og over	52%	57,9%	66,7%	65,2% (KOSTRA gr.1)	Kostra
Andel beboere i institusjon under 67 år	28%	0	33%	13,4% (KOSTRA gr.1)	Kostra
Mottakarar av heimetenester per 1000 innbyggjarar	48	49	49	51 (KOSTRA gr.1)	Kostra
Mottakarar av heimetenester per 1000 innbyggjarar 80 år og over		378	337	275 (KOSTRA gr.1)	Kostra
Utnyttingsgrad korttids-rehab. avd. (institusjonsplassar)	82 %	71%	82,6%		
Andel sosialhjelpstilfeller 18-24 år som andel av befolkning 18-24 år (Landet og kommunane utan Oslo, 2024 5,9%)	3,3 %	5,1 %	5,0%	5,6% (KOSTRA gr.1)	Framsikt analyse
Gjennomsnittleg stønadslengd sosialhjelp (mnd.) (Landet 6,5)	5,4	5,3	5,9	6,3 (KOSTRA gr.1)	Kostra
Antall langtidsmottakere under 30 år	4	6	5		NAV kontoret
Antall langtidsmottakere over 30 år	36	36	39		NAV kontoret
Andel flyktningar i aktivitet eitt år etter introduksjonsprogram		64%	84,62%		>60%
Utbetalt sosialhjelp pr mottaker, Kr			43 791	58 294	Kostra, Sofa
Bustadutvikling- tal leiligheter og tal einebustadar					

Kommentar til indikatorane:

- **Venteliste for heil-døgnstenester:**

Det er framleis venteliste for tildeling av heil-døgnstenester, og kommunen vil i den vidare tenesteutviklinga arbeide systematisk for å styrkje kapasiteten og tilgjengelegheita på området. Gjennom heile 2025 har kommunen arbeidd målretta for å halde innbyggjarane på lågast effektive omsorgsnivå i tråd med føringane i innsatstrappa. Kommunen har som overordna målsetjing å sikre at

alle innbyggjarar får rett teneste til rett tid, også når behovet omfattar heil-døgns omsorg.

- **Andel heimetenestemottakarar med omfattande bistand for innbyggjarar 80 år og over:**

I 2025 har kommunen auka omfanget av heimetenester til innbyggjarar over 80 år, og ligg no 18,3 prosent over nivået i KOSTRA-gruppe 1. Det er i same periode registrert ein auke i talet på eldre med behov for omfattande bistand.

- **Andel innbyggjarar 80 år og over i bustad med heil-døgnsbemanning:**

Andelen innbyggjarar over 80 år som bur i bustad med døgnbemanning omfattar både institusjonsplassar og bukollektiv. Det er registrert ein reduksjon frå 2024, men kommunen ligg framleis 7 prosent over nivået i KOSTRA-gruppe 1.

- **Andel innbyggjarar 80 år og over som er buarar i institusjon:**

Av den totale innbyggjarmassen i Sula kommune utgjer personar over 80 år 3,1 prosent. Dette representerer ein auke på under éin prosentpoeng frå 2024, noko som indikerer at kommunen framleis i vesentleg grad lukkast med å halde talet på institusjonsbuarar lågt i tråd med føringane i innsatstrappa. Kommunen ligg i denne samanhengen om lag 4,6 prosentpoeng under nivået i KOSTRA-gruppe 1.

- **Andel buarar i institusjon 80 år og over:**

Med utgangspunkt i eit institusjonsbelegg på 100 prosent, utgjer delen av buarar over 80 år 66,7 prosent. Dette representerer ein auke på 8,8 prosentpoeng samanlikna med 2024. Kommunen ligg med dette 2,5 prosentpoeng under nivået i KOSTRA-gruppe 1.

- **Andel buarar i institusjon under 67 år:**

Ved fullt institusjonsbelegg utgjer delen av buarar under 67 år 33 prosent. Dette er 19,4 prosentpoeng høgare enn samanlikningsgrunnlaget i KOSTRA-gruppe 1. KOSTRA rapporterer ingen buarar under 67 år i 2024, men det er uvisst om desse opplysningane er korrekte.

- **Mottakarar av heimetenester per 1 000 innbyggjarar:**

I Sula kommune er det 49 personar per 1 000 innbyggjarar som mottek heimetenester. Dette nivået er om lag på linje med gjennomsnittet i KOSTRA-gruppe 1.

- **Mottakarar av heimetenester per 1 000 innbyggjarar 80 år og over:**

For innbyggjarar som er 80 år og eldre, mottek 337 personar per 1 000 heimetenester. Dette representerer ein reduksjon på 41 mottakarar per 1 000 samanlikna med 2024. Kommunen ligg med dette 62 mottakarar per 1 000 innbyggjarar over nivået i KOSTRA-gruppe 1.

- **Andel sosialhjelpstilfelle 18–24 år som del av befolkninga 18–24 år:**
I 2024 vart det registrert ein auke i delen sosialhjelpstilfelle blant innbyggjarar i aldersgruppa 18–24 år samanlikna med 2023. For 2025 er delen uendra. Det føreligg ikkje samanlikningsgrunnlag mot KOSTRA eller andre referansetall for denne indikatoren. Opplysningane er baserte på data frå Framsiktsanalysen.
- **Gjennomsnittleg stønadslengd for sosialhjelp (månader):**
Den gjennomsnittlege stønadslengda for sosialhjelp har auka samanlikna med førre år. Sjølv med denne auken ligg kommunen framleis under nivået som er registrert for KOSTRA-gruppe 1.
- **Tal på langtidsmottakarar under 30 år:**
Talet på langtidsmottakarar under 30 år har vore stabilt over dei siste åra.
- **Tal på langtidsmottakarar over 30 år:**
I løpet av 2025 er det registrert ein auke på tre nye langtidsmottakarar over 30 år. Det har vore gjennomført kontinuerleg arbeid knytt til UNG MESTRING, som frå og med 2026 vil verte integrert som ein del av NAV sitt arbeidsverktøy retta mot yngre brukarar.
- **Andel flyktningar i aktivitet eitt år etter introduksjonsprogrammet:**
Flyktingtenesta har i 2025 gjennomført eit kontinuerleg og systematisk arbeid for å leggje til rette for integrering av nykomne flyktningar i kommunen. Av dei flyktingane som er tekne imot, er 84 prosent i aktivitet eitt år etter fullført introduksjonsprogram.

Vurdering:

Samla sett viser utviklinga i 2025 at Sula kommune arbeider målretta for å utvikle eit inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle livsfasar. Det er gjennomført ei rekkje tiltak innan førebygging, meistring, bustadutvikling, samarbeid mellom tenester og utvikling av lågterskeltilbod. Satsingar som Friskliv og meistring, rehabiliteringstilbod, ambulerande miljøterapeutisk team, demensvennleg samfunn og prosjektet «Tryggleik ved livets slutt» bidreg til å styrkje førebyggjande arbeid, meistring og heilskaplege tenester.

Kommunen arbeider etter prinsippet om lågast effektive omsorgsnivå, noko som kjem til uttrykk gjennom relativt låg institusjonsdekning og høgare bruk av heimetenester samanlikna med KOSTRA-gruppe 1. Samstundes viser indikatorane at det er auka behov for omfattande heimetenester blant eldre, og det er framleis venteliste for heildøgns omsorgstenester. Dette peikar på eit aukande omsorgsbehov i åra framover og behov for vidare utvikling av bustadtilbod, heimetenester og kapasitet innan heildøgns omsorg.

På sosialområdet er talet på sosialhjelpsmottakarar i aldersgruppa 18–24 år stabilt, medan stønadslengda har auka noko. Talet på langtidsmottakarar over 30 år har òg auka svakt. Samstundes viser resultata frå introduksjonsprogrammet at ein høg andel flyktningar kjem ut i aktivitet etter eitt år, noko som tyder på godt integreringsarbeid.

Biblioteket, frivillige organisasjonar og samarbeidsprosjekt mellom generasjonar bidreg til møteplassar, aktivitet og sosial deltaking, og er viktige tiltak for å motverke einsemd og utanforskap.

Samla vurderer kommunen at utviklinga innan samfunnsmål 2 i hovudsak er positiv, men at auka behov innan helse- og omsorgstenester og fleire langtidsmottakarar av sosialhjelp vil krevje vidare innsats, prioriteringar og utvikling av tenestene i åra som kjem

Samfunnsmål 3: Trygg kommune for folk og natur

Dette seier samfunnsplanen:

Slik vil vi ha det

- Det blir arbeidd aktivt med oppdatering og oppfølging av risikovurderingar knytt til det aktuelle trusselbiletet og moglege hendingar
- Vi har ein fysisk, digital og organisatorisk infrastruktur som er rusta til å takle klimaendringar og akutte kriser

Vi har ei arealforvaltning på land og sjø som samordnar samfunnsinteresser og oppfyller behovet for berekraftig verdiskaping

- Vi unngår negativ påverknad på naturmangfaldet og friluftsinnteresser, og ivaretar kulturmiljøet/kulturminna i kommunen
- Gjennom økt deling og gjenbruk blir det lagt til rette for redusert forbruk og sirkulærøkonomi
- Transportsystemet på land og sjø, er trygt og miljøvennleg, og tilpassa innbyggjarane og næringslivet sine behov så langt som råd

Framdrift og tiltak 2025

Kommunen har teke fleire viktige steg mot å oppnå målet om ein trygg kommune for folk og natur:

Oppdatert ROS-analyse: Overordna risiko- og sårbarheitsanalyse vart ferdigstilt og vedtatt av kommunestyret våren 2025. Topp 13 risikohendingar

omfattar skipsulykke, pandemi/epidemi, terrorhandling, miljøutslepp, atomulykke, bortfall av kritisk infrastruktur (Vegsundbrua), ekstremvêr, langvarig svikt i el-forsyning, kontaminert vatn, digital infrastruktur, tryggingsspolitisk krise, større ulykker (t.d. gasslekkasje,

eksplosjon, større vegulykke) og tap av kommunal bygning.

Øvingar og kompetanseheving:

Fylkesøving: «Mottak av store mengder flyktningar» med geopolitisk bakgrunn.

Regional øving: «Parallelle og akutte hendingar» (straum-, telekomsvikt mm.).

Totalberedskapsveke for leiarar i næringsliv og offentleg sektor (inkludert ordførar og kommunedirektør).

Folkemøte for informasjon om totalberedskap.

Infrastruktur: Første spadetak ved Veibustkrysset viser framgang i fysisk beredskap og tryggleik for kritisk infrastruktur.

Planlegging og kunnskapsgrunnlag: Ny samfunnsplan, overordna ROS-analyse, hovudplan for vatn og avløp og planprogram for arealplan er på plass. Neste steg er å fornye sjølve arealplanen og kartlegge naturmangfald, friluftslivets ferdselsårer og kulturminneplan.

Måleindikatorar for dette samfunnsmålet:

Indikator	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Samanlikning med andre	Kjelde
Oppdatert overordna risiko og sårbarheitsanalyse siste fire år	Nei	Nei	Ja	–	–
Gjennomførte øvingar i 2025	1	1	2		
Energiforbruk kommunale føremålsbygg (kWh/m2).	95	89	93	131 (g.snitt landet)	SSB Tabell 12150
Andel kommunal veg med belysning (prosent). SSB 11845	94,9	94,9	94,9	63,8 (Kostragr. 1)	Framsikt analyse
Netto driftsutgifter per innbygger til kommunale vegar	1.141kr	1.156kr	1.092kr	1.583kr (Kostragr. 1)	Framsikt analyse
Netto driftsutgifter til kommunale vegar og gater (kr./km). SSB 11814	189.780kr	193.220kr	183.661kr	140.300kr (Kostragr. 1) 222.537kr (landet)	Framsikt analyse
Andel fornyet kommunalt ledningsnett. Gjennomsnitt for siste tre år	0,8%	0,8%	0,3%	0,4% (Kostragr.1)	Framsikt analyse

Fornyng av kommunalt spillvannsnett (% av total lengde). SSB 13144	0,19	1,0	Mangler data		
Vasslekkasje, estimert lekkasje (m ³ /m,år). SSB 1187	6,3	5,9	4,7	1,8 (Kostragr.1)	Framsikt analyse

Vurdering:

Kommunen har hatt positiv utvikling på fleire område dei siste åra. ROS-analysen er oppdatert, talet på øvingar har auka, energiforbruket i kommunale bygg er lavere enn landsgjennomsnittet, og dekninga av vegbelysning er høg samanlikna med KOSTRA-gruppa. Vasslekkasjen er høgare enn samanliknbare kommunar. Dette viser at kritisk vass- og avløpsinfrastruktur framleis krev auka innsats framover.

Kommunen arbeider aktivt med risikovurderingar og utvikling av fysisk, digital og organisatorisk beredskap for å møte klimaendringar og uønskte hendingar. Arealforvaltninga tek omsyn til berekraftig utvikling og samfunnsinteresser både på land og i sjø. Det blir også arbeidd med bevaring av naturmangfald, friluftsliv og kulturminne. Samstundes har kommunen fokus på sirkulærøkonomi, energieffektivisering og eit trygt og miljøvennleg transportsystem.

Framover vil klimaendringar, digitalisering og meir komplekse kriser stille større krav til førebygging, beredskap og koordinert innsats. Kommunen har særleg behov for å styrke arbeidet med samfunnssikkerheit, redusere vasslekkasjar, auke fornying av avløpsnettet og fullføre kartlegging og planar innan natur, friluftsliv og kulturminne.

I 2026 bør kommunen prioritere tiltakskort for topp risiko, vidare ROS-arbeid i alle tenesteområde, oppdatering av arealplanar og naturkartlegging, styrking av beredskap gjennom øving og kompetanse, samt vidare arbeid med energieffektivisering, sirkulærøkonomi og miljøvennleg transport.

Samfunnsmål 4: Samarbeid med frivilligheita, næringslivet og innbyggjarar

Dette seier samfunnsplanen:

Slik vil vi ha det:

- Sula er den leiande kultur- og friluftskommunen i Ålesundregionen
- Sula har ein sterk frivillig sektor som bidrar til å skape aktive og inkluderande lokalsamfunn for innbyggjarar i alle aldrar
- Kommunen samarbeider med næringslivet og frivilligheita for å legge til rette for omgjevnader og aktivitetar som fremmar folkehelse, kvardagsmeistering og samfunnsdeltaking
- Sula er ein næringsvennleg kommune som lukkast med det grøne skiftet, utnyttar lokale fortrinn og teknologiske moglegheiter
- Innbyggjarar får ytre seg, og medverke i utvikling av det offentlege tenestetilbodet og lokalsamfunna
- Kommunen samarbeider med dei andre kommunane i regionen om oppgåver som kan bli løyst i fellesskap og der dette gir oss større utviklingskraft

Framdrift og tiltak i 2025

I 2025 har kommunen hatt eit særleg fokus på å systematisere og styrke samarbeidet med næringslivet.

Næringsstrategien er rullert og vedteken, det er etablert eit eige næringsteam i kommuneorganisasjonen, og handlingsplan for 2026 er utarbeidd.

Dette har gitt næringsarbeidet tydelegare retning, betre koordinering og auka kapasitet i arbeidet med næringsutvikling.

Arbeidet i 2025 byggjer vidare på prosessane som starta i 2024, då næringsssatsinga vart forankra i kommunen sin samfunnsplan. I same periode vart Sula næringsforeining reetablert, og kommunen tok eigarskap til næringsarbeidet i eigen organisasjon etter at dette tidlegare hadde vore kjøpt

som teneste frå konsulent. Dette har styrkt kommunen si rolle som samfunnsutviklar og samarbeidspartnar for næringslivet.

Ordførar og kommunedirektør har gjennom året gjennomført månadlege bedriftsbesøk. Desse besøka har gitt verdifull innsikt i næringslivet sine utfordringar og moglegheiter, samstundes som kommunen har fått formidla mål, strategiar og utviklingsplanar. Dette har bidrege til tettare dialog og betre samarbeid mellom kommune og næringsliv.

Viktige tiltak og aktivitetar i 2025

Strategi og organisering

- Vedtak av næringsstrategi
- Oppretting av næringsteam

- Utarbeiding av handlingsplan for 2026

Dialog og samarbeid

- Månadlege næringslivsbesøk
- Næringslivsfrukostar med dagsaktuelle tema og nasjonale og lokale innleiarar
- Dialogmøte med eigedomsutviklarar om bustadutvikling og Husbanken sine verkemiddel
- Dialogmøte med frivillige lag og organisasjonar om samarbeid mellom kommune og frivillighet

Informasjon og støtteordningar

- Informasjonsmøte for lag og organisasjonar om spelemidlar
- Vedtak om retningslinjer for tilskot og lånegaranti

Folkehelse, kultur og lokalsamfunn

- Gjennomført fleire arrangement knytt til folkehelse, mellom anna «Ordføraren sin tur»
- Vidareutvikling av folkebiblioteket med auka aktivitet, arrangement og møteplassar for innbyggjarane

Prisar og anerkjenning

- Utdeling av kommunale prisar

Måleindikatorar for dette samfunnsmålet:

Indikator	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Samanlikning med andre	Kjelde
Tiltak som understøtter mål om at vi er leiande kulturkommune: • “Kulturkarusell”, vidareføre tilbodet til alle 3. klassingane i Sula. • Besøk i folkebibliotek per innbyggjar, samanlikna med landet • Antal deltakarar på UKM, lokalt og fylkesnivå		Gjennomført 2,7 / 4,8 48 / 10	Gjennomført 2,7 50 / 12		
Poeng på Friluftslivsbarometeret for Møre og Romsdal		54 (av 100)	52 (av 100)		Friluftslivsbarometeret
NHOs Kommune-NM – Næringsliv		55	74		Kommune-NM: kommuneresultater
Arbeidsplassdekning		65,1%	64,4%		Kommunestatisikk 2025
Andel uføretrygda alder 18 – 66 år		8,7% (landet 10,6%)	8,2% (landet 10,0%)		Folkehelseprofil

Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid byggesøknader 12- vekers frist			48	Kostragr.1: 45	Framsikt analyse
Kommunens gjennomsnittlige saksbehandlingstid byggesøknader 3- vekers frist			15	Kostragr.1: 33	Framsikt analyse
Søknader i alt. Byggesøknader med saksbehandlingstid over lovpålagt tid			20	Kostragr. 1 gjennomsnitt: 14	Framsikt analyse
Andel av innvilga byggesøknader som medførte vedtak om dispensasjon frå plan			50%	Kostragr. 1: 26%	Framsikt analyse
Folketalsutvikling (pr 01.01.)		9 759	9 798		

Kommentar til indikatorane:

Måleindikatorane viser at kommunen har god aktivitet innan kultur og frivilligheit, mellom anna gjennom vidareføring av Kulturkarusellen, stabilt besøkstal ved folkebiblioteket og god deltaking på UKM både lokalt og på fylkesnivå. Resultatet på Friluftsbarmometeret viser eit middels nivå, medan resultat frå NHO sitt Kommune-NM og arbeidsplassdekning gir eit bilete av næringsutvikling og arbeidsmarknad som bør følgjast vidare.

Saksbehandlingstid knytt til byggesaker er eit viktig fokusområdet for ei næringsvennleg kommune. Dette må sjåast opp mot andel av dispensasjonssøknader som er tidskrevjande prosessar. Det er viktig med oppdatert planverk som sikrar forutsigbarhet og effektiv saksbehandling.

Andelen uføretrygda i aldersgruppa 18–66 år er lågare enn landsgjennomsnittet, noko som er positivt og kan tyde på god deltaking i arbeidslivet.

Folketalsutviklinga viser vekst frå 9 759 til 9 798 innbyggjarar, noko som er eit positivt teikn for kommunen si utvikling og attraktivitet.

Samla sett viser indikatorane god aktivitet innan kultur, frivilligheit og folkehelse, positiv folketalsutvikling og låg andel uføre.

Vurdering:

Sula kommune har eit mangfaldig kulturliv, ein aktiv frivillig sektor og eit sterkt og framtidsretta næringsliv. Det ligg i kulturarven til Sula at desse spelar på lag for å bygge eit godt lokalsamfunn. Denne samarbeidskulturen har også vore tydeleg i arbeidet med næringsstrategien, der både næringsliv, frivillig sektor og kommunen har bidrege aktivt i utviklingsarbeidet.

Arbeidet i 2025 viser at kommunen i større grad har sett samarbeidet med næringslivet i system, mellom anna gjennom etablering av næringsteam, faste næringslivsbesøk og

møteplassar som næringslivsfrukost og dialogmøte. Dette har bidrege til betre gjensidig forståing, betre dialog og meir målretta utviklingsarbeid.

Samarbeidet med frivilligheita er framleis ein av dei viktigaste ressursane i lokalsamfunnsutviklinga i Sula. Frivillige lag og organisasjonar bidreg i stor grad til aktivitet, inkludering, kultur- og friluftstilbod og folkehelsearbeid. Dialogmøte og informasjonsarbeid i 2025 har vore viktige tiltak for å styrke samarbeidet vidare, men det er framleis potensial for betre koordinering, betre informasjon og meir føreseielege rammer for frivilligheita.

Sula kommune har også eit omfattande interkommunalt samarbeid, særleg i Ålesundregionen. For å sikre attraktive og robuste fagmiljø og gode tenester i framtida vil det vere nødvendig å utvide samarbeidet på fleire område. Kommunane i regionen er kvar for seg små og sårbare, og samarbeid gir større utviklingskraft, betre kompetansemiljø og meir effektiv ressursbruk. Arbeidet med å vidareutvikle dette samarbeidet vil vere viktig også i åra framover.

Samla sett har kommunen i 2025 hatt god framdrift i arbeidet med samfunns mål 4, særleg når det gjeld samarbeid med næringslivet og dialog med frivilligheita. Samstundes er det framleis behov for å vidareutvikle strukturar for medverknad frå innbyggjarar, styrke samarbeidet med frivillig sektor og vidareutvikle det interkommunale samarbeidet for å møte framtidige utfordringar.

Samfunnsmål 5: Nytenkande og attraktiv arbeidsgjevar

Dette seier samfunnsplanen:

Slik vil vi ha det:

- Innbyggjarane er sette i sentrum og dei opplever at det er “éi dør inn” til kommunen
- Det blir arbeidd systematisk med kompetanseheving og stimulerande arbeidsmiljø for å behalde og rekruttere tilsette
- Strategisk og god leiing blir utøvd på alle nivå
- Vi har ein kultur for å dele kunnskap og lære av kvarandre, både internt og saman med andre
- Vi stimulerer til nyskaping og rom for prøving og feiling for å sikre nødvendig omstillingsfart
- Medarbeidarskap blir utvikla gjennom oppfølging, medverknad og involvering av tilsette
- Vi arbeider systematisk med arbeidsnærver og heiltidskultur slik at tilsette kan stå i jobb så lenge som mogleg
- Vi kommuniserer på ein open og tillitsskapande måte, og har etablerte møteplassar for god dialog og eit tillitsbasert treparts-samarbeid

Framdrift og tiltak i 2025

2025 har vore eit år prega av omstilling, strategisk utvikling og målretta arbeid for å styrke kommunen som arbeidsgjevar. Økonomiske innsparingstiltak og behovet for betre samhandling på tvers har ført til omfattande endringar i administrativ organisering. Ny organisasjonsstruktur og bemanningsplan vart implementert frå 1.1.2026.

Andre hovudprosjekt:

Smart bemanning – optimalisering av ressursbruk og kompetanseutnytting.

Ei dør inn – sikrar enkel og koordinert kontakt for innbyggjarane.

Viktige tiltak og system som vart utvikla i 2025:

Ny administrativ organisasjonsstruktur og bemanningsplan.

Innføring av nytt kvalitetssystem for alle tilsette.

Digitale løysingar som ansiennitetsskjema for å frigjere ressursar.

Vaktordningar for kommunale bygg og infrastruktur.

Revisjon og iverksetting av arbeidsgjevarpolitiske planar og retningslinjer, inkludert lønnspolitikk, fleksitidsordningar, varslings, verneombod og Arbeidsmiljøutvalet.

Opne, felles lokale lønsforhandlingar for auka transparens og effektivitet.

Måleindikatorar for dette samfunnsmålet:

Indikator	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Samanlikning med andre	Kjelde
Gjennomsnittleg stillingsprosent, turnuspersonell		78,5%	77,8%	Kommune-Norge 72,3%	KS Statistikk
Gjennomsnittsalder for avgang med alder/AFP		63,58 år (2025)	63,2 år	Ålesund 63,3 år	KS Statistikk
Sjukefråvær - Samla - Legemeldt		8,24% 6,9% (landet 7,9%)	8,82% 7,4%	 Kommune-Norge 7,7% (legemeldt)	Visma BI KS Statistikk
Score på medarbeidarkartlegging: - Relevant kompetanseutvikling - Meistringsorientert leiing		3,4 (2025) 3,8 (2025)	Haust 2026		
Turnover		6,6% (landet 12,7%)	8,1%	Kommune-Norge 12,4%	Visma BI KS Statistikk
Tel lærlingar	6	6	6		
Gjennomførte brukarundersøkingar i organisasjonen			Foreldreundersøking via Udir (utdanningsdirektoratet) er gjennomført i alle kommunale barnehagar og i 3 av 4 private barnehagar.	Totalt sett er tilfredsheit høg og dei kommunale barnehagane ligg over landssnittet og tydeleg over fylkessnittet.	

Kommentar til indikatorane:

Sjukefråværet er framleis eit prioritert område for organisasjonen. Samstundes viser utviklinga at det systematiske arbeidet med arbeidsmiljø, nærværstiltak og

heiltidskultur gir resultat over tid. Turnover ligg klart under landsgjennomsnittet, noko som tyder på god stabilitet i arbeidsstokken og at kommunen i stor grad klarer å behalde medarbeidarar. Gjennomsnittleg stillingsprosent for turnuspersonell er høgare enn snittet i Kommune-Noreg, noko som støttar opp under målet om heiltidskultur. Alder ved avgang med AFP/alder ligg om lag på nivå eller noko over samanliknbare kommunar, som kan tyde på at medarbeidarar står relativt lenge i arbeid. Samla sett peikar indikatorane i hovudsak i positiv retning, men det er framleis behov for kontinuerleg arbeid med sjukefråvær, kompetanseutvikling og leiing for å sikre god kvalitet i tenestene og ein berekraftig arbeidsgjevarpolitikk framover.

Vurdering

Medarbeidarane er Sula kommune sin viktigaste ressurs, og innsatsen dei legg ned kvar dag er avgjerande for å sikre gode og framtidsretta tenester til innbyggjarane. I 2025 har organisasjonen vist stor evne til omstilling, samarbeid og utvikling, og det er lagt ned eit omfattande arbeid for å utvikle Sula kommune som ein nytenkande og attraktiv arbeidsgjevar.

Trass i ein krevjande økonomisk situasjon og behov for omstilling, har kommunen gjennomført store organisatoriske endringar, utvikla nye system og arbeidd målretta med prosjekt som «Smart bemanning» og «Ei dør inn». Dette har bidrege til betre ressursutnytting, meir samhandling på tvers av einingar og eit sterkare fokus på rett kompetanse på rett plass til rett tid.

Den nye organisasjonsstrukturen og bemanningsplanen legg til rette for ei meir robust og framtidsretta organisering. Omstillingsarbeidet har vore krevjande for mange, men medarbeidarane har vist stor fleksibilitet, lojalitet og vilje til å finne gode løysingar saman. Det har vore lagt vekt på medverknad, informasjon og samarbeid med tillitsvalde og vernetenesta gjennom heile prosessen. Dette har bidrege til å oppretthalde eit godt partssamarbeid og eit tillitsbasert arbeidsmiljø, noko som er ein viktig del av arbeidsgjevarpolitikken i kommunen.

Det har også vore arbeidd systematisk med arbeidsgjevarpolitiske planar, kvalitetssystem, digitale løysingar og ordningar som bidreg til meir effektive arbeidsprosessar og betre oppfølging av tilsette.

Opne lokale lønsforhandlingar og fleire nye møteplassar for dialog har blitt etablert for å sikre openheit, samarbeid og tillit mellom partane.

Indikatorane viser at kommunen på fleire område ligg godt an samanlikna med andre kommunar, mellom anna når det gjeld turnover, gjennomsnittleg stillingsprosent og alder ved avgang. Sjukefråværet er framleis eit område det må arbeidast vidare med, men det blir arbeidd systematisk med arbeidsmiljø, arbeidsnærvær og heiltidskultur.

Samla sett viser arbeidet i 2025 at Sula kommune er i utvikling som organisasjon og arbeidsgjevar. Gjennom omstilling, kompetanseutvikling, samarbeid og fokus på gode arbeidsmiljø legg kommunen grunnlaget for å vere ein attraktiv arbeidsgjevar også i framtida. Arbeidet som er gjort i 2025 gir eit godt grunnlag for vidare utvikling i 2026 og åra som kjem, i tråd med visjonen vår – **vilje til å lykkast saman**.

Partssamarbeid

Partssamarbeidet i Sula kommune er eit tillitsbasert samarbeid mellom arbeidsgivar, tillitsvalde og vernetenesta. Samarbeidet er forankra i Hovudavtalen som balanserer styringsrett og medbestemming og er viktig ved omstillingsarbeide, kvalitetsutvikling og arbeide med HMS-relaterte saker med formål om å skape gode arbeidsmiljø og effektive tenester.

Kommunedirektøren si leiargruppe har månadlege møter med hovudtillitsvalde og hovudverneombod. Formelle drøftingsmøter vert gjennomført etter behov. HR har i tillegg jamnlege møter med hovudtillitsvalde og hovudverneombod. I einingane vert det også jamnleg gjennomført møter mellom leiar, tillitsvalde og verneombod.

Partane arbeider i lag i Arbeidsmiljøutvalet der fokus er HMS.

Foto: Møte mellom toppleiinga og hovudtillitsvalde/tillitsvalde på rådhuset



Arbeidsmiljøutvalet (AMU) 2025

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) skal virke for gjennomføring av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda. Utvalet skal delta i planlegginga av verne- og miljøarbeidet, og nøye følgje utviklinga i spørsmål som angår arbeidstakarane si sikkerheit, helse og velferd (Aml.§7.2

(1))

Utvalet består av 8 medlemmar; fire medlemmar frå arbeidstakarsida og fire medlemmar frå arbeidstakarsida. I tillegg har bedriftshelsetenesta tale og forslagsrett.

Aktuelle saker som har vore oppe i AMU i 2025

- Rutine for omstilling og nedbemanning
- Plan for omstilling og nedbemanning
- Omorganisering av administrativ organisering
- Justering av retningslinjer for hovudverneombod

- Årsrapport frå hovudverneombodet
- Justering av retningslinjer for arbeidsmiljøutvalet
- Nytt kvalitets- og HMS-system Compilo
- Tilsyn oppvekstsektoren
- Intern varslingsrutine
- Rutine for konflikthandtering
- Budsjett 2026
- Sjukefråværsversikt

Tilsette – stillingar og årsverk

Per 31. desember 2025 var det totalt 753 tilsette i Sula kommune, fordelt på 654,9 årsverk. Dette er ei auke på 3,5 årsverk samanlikna med 2024. Antal tilsette er det same som i 2024.

I løpet av 2025 var det 8,1 % turnover i Sula kommune.

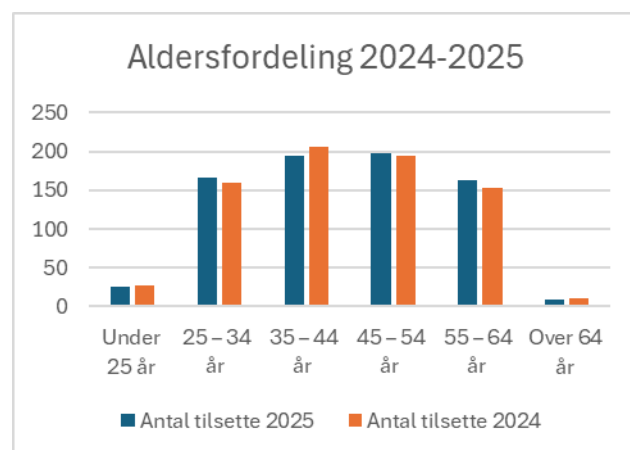
Heiltidskultur

Sula kommune arbeider aktivt med å fremme heiltidskultur, fleksible arbeidstidsordningar og berekraftig arbeidsgivarpolitikk. Ein styrka heiltidskultur bidreg til auka kvalitet og kontinuitet i tenestene. Heiltidskultur tiltrekk seg kompetent arbeidskraft og sikrar stabile fagmiljø. Ved utgangen av 2025 hadde 51,7% av alle tilsette i kommunen heiltidsstillingar. Gjennomsnittleg stillingsprosent i kommunen er 84,9%. Sula kommune vil arbeide aktivt for at alle tilsette skal ha moglegheit til 100% stilling.

Alderssamansetting

Sula kommune har gjennomsnittsalder på 43,8 år. Gjennomsnittsalderen i kommunal forvaltning er 44,6 år. For å sikre ei berekraftig samansetting av arbeidsstyrken, er det viktig å motivere fleire unge til å søkje jobb i kommunen. Samstundes må det også vere fokus på å oppmuntre eldre tilsette til å

halde fram i jobben lenger for å oppretthalde stabiliteten og kontinuiteten i arbeidsstyrken.



Leiarkurs 2025-2026

Kurset gir einingsleiarar auka kompetanse i leiing, med fokus på endringsleiing, kommunikasjon, arbeidsmiljø, teamutvikling og det å utvikle seg sjølv i leiarrolla. Det tek også opp tema som engasjement, sjukefråværsoppfølging og konflikthandtering .

Sula kommune gjennomfører kurset for å styrke leiarane si evne til å leie medarbeidarar på ein tydeleg og inkluderande måte, handtere endringar i organisasjonen og bidra til gode arbeidsmiljø. Samstundes er det eit mål å samle mellomleiarane, skape felles forståing og bygge ein sterkare felles kultur på tvers av organisasjonen. Dette skal bidra til betre kvalitet i tenestene og auka tillit frå innbyggjarane.



Kompetanse

Kompetanseportalen Dossier vart innført 2024 og 2025 og den gjev mogelegheit til kontroll og styring over aktuelle kompetansekrav knytt til avdeling, men også overordna kompetansekrav.

I Dossier er det laga eit eige oppsett for medarbeidarsamtalar tilpassa kommunen sin arbeidsgivarstrategi og medarbeidarundersøkinga 10-faktor.

Medarbeidarundersøking , 10-faktor

I tråd med det heilskapelege styringssystemet skal det gjennomførast medarbeidarundersøking anna kvart år. Det vil bli gjennomført slik undersøking i løpet av 2026.

Undersøkinga vil ha større fokus på psykososialt arbeidsmiljø.

Medarbeidersamtalar/ utviklingssamtalar:

Alle tilsette i Sula kommune skal ha fått tilbod om og gjennomført individuelle medarbeidersamtalar i 2025. Oppsettet i samtalanene er tilpassa medarbeidarundersøkinga, slik at dei kan brukast som eit verktøy for å adressere spesifikke område for forbedring og bidra til organisasjonens utvikling over tid.

Helse, miljø og sikkerheit

Sula kommune jobbar systematisk med helse, miljø og sikkerheit.

Vi har omlag 24 verneombod. Vernerunder vart gjennomført i alle einingar.

Avvik og forbetningsarbeid:

Sula kommune har i 2025 hatt vidare fokus på systematisk arbeid med avvik som ein del av kommunen sitt kvalitets- og forbetningsarbeid. Avvikssystemet er eit viktig verktøy for å avdekkje uønskte hendingar, svikt i rutinar og område med forbetningspotensial. Melde avvik vert følgde opp av leiar, vurderte med tanke på årsak og konsekvens, og nytta aktivt i arbeidet med læring og forbedring i tenestene.

Kommunen arbeider kontinuerleg med å styrkje meldekulturen, slik at tilsette opplever det som trygt og nyttig å melde avvik. Auka merksemd på avvik som grunnlag for forbedring, og ikkje som kritikk av enkeltpersonar, er eit viktig prinsipp i dette arbeidet. Gjennom systematisk oppfølging av avvik, gjennomgang i leiar møte og i einingane, bidreg avvikssystemet til betre kvalitet, auka pasient- og brukartryggleik og meir robuste tenester.

Tabellen under viser oversikt over melde avvik i 2025 fordelte på tenesteområde.

	2024	frå 1.5.2025
Forbetningsforslag	5	1
Helseføretak- samhandlingsavvik	12	11
HMS (Helse, miljø og sikkerheit)	461	232
IKT*	30	
Informasjonstryggleik og sikkerheit	12	9
Intern varsling	31	
Legemiddelavvik	169	80
Tenestekvalitet	198	203
Totalt	918	536

**IKT er ikkje eigen avvikskategori i Compilo*

Sula kommune gjekk over til nytt kvalitetssystem frå 1. mai 2025. Tala som kjem fram i rubrikken 2025 gjeld kun frå denne dato.

Dei to største kommunalområda Kultur og oppvekst og Helse og meistring har flest registrerte meldingar. Helse og meistring hadde totalt 396 innmeldte saker i 2025. Kultur og oppvekst hadde 83 innmeldte saker. 232 av avvika var knytt opp mot HMS. Det var ikkje meldt inn interne varsel i 2025.

Mulegheita til ekstern varsling ligg tilgjengeleg på Sula kommune si heimeside.

Rekruttering

Rekruttering er eit viktig og prioritert arbeide for Sula kommune. Oppdatering og forenkling av system og rutiner pågår jamt. Annonsering på sosiale media er også ein del av rekrutteringsarbeidet.



Eit døme på rekrutteringsarbeide i 2025 er ferievikarar ved helse og meistring. Som ein del av prosjekt Smart Bemanning samarbeidde einingane i pleie og omsorg for å rekruttere sommarvikarar. For at ferieavvklinga for fast tilsette skal kunne gjennomførast på ein smidig måte og sikre tilstrekkeleg kompetanse, er det viktig å rekruttere vikarar som enten er kjend på arbeidsplassen eller har rett kompetanse. Nokre vikarar kjem tilbake år etter år, og det er vi sjølvsagt glade for. Felles stillingsannonse, fordeling av vikarar i fellesskap, effektivisere rekrutteringsrutiner m.m. var nokre av tiltaka ein arbeidde med. Det har vore tett samarbeid mellom HR-avdeling og avdelingsleiarar i dette arbeidet. Arbeidsmetodikken er vidareført til 2026.

Kommunen har ikkje betydelege rekrutteringsutfordringar pr 2025, der enkelte yrkesgrupper er meir utfordrande enn andre.

Sjukefråvær

Sula kommune hadde eit sjukefråvær i 2025 på 8,82 %. Det er ein liten auke frå 8,24% i 2024. Langtidsfråværet (sykmeldt over 60 dagar) enda på 5,93% mot 7,6% i 2023. Korttidsfråværet (eigenmelding/sjukmeldt 1 – 16 dagar) var 2,22% i 2025 mot 1,14% i 2024.

Å arbeide mot reduksjon i sjukefråvær krev kontinuitet, fokus og pågåar ofte over lengre periode før ein ser resultat. Ein kan ikkje forvente umiddelbar effekt av nye og etablerte tiltak i sjukefråværstrategien. Eit godt partssamarbeid er ein føresetnad for reduksjon i sjukefråværet. Andre eksterne samarbeidspartnarar er bedriftshelsetenesta, NAV og fastlege.

Sjukefråver vil ha stort fokus framover. Det samla målet for Sula kommune er å ligge under snittet for landet (offentlig sektor). Kvart kommunalområde og eining) set sine konkrete mål for året.

Kommune	2025	2024	2023	2022	2021
Legemeldt sjukefråvær pr. år Sula	7,4 %	6,9%	7,25%	7,92%	7,79%
Legemeldt sjukefråvær pr. år Norge	7,7 %	7,9%	7,72%	7,65%	7,58%
Totalt sjukefråvær pr. år Sula					
Legemeldt og eigenmeldt	8,82%	8,20%	8,75%	9,37%	9,13%

Sjukefråvær pr. kommunalområde	2025	2024	2023
Helse og meistring	10,54%	10,11%	9,39%
Samfunn	11,36%	5,84%	2,34%
Oppvekst og kultur	7,34%	7,23%	9,11%
Organisasjon og utvikling	5,90%	4,14%	5,83%



Ein god samarbeidspartner i sjukefråvær-og nærværarbeidet er Nav Arbeidslivssenter, her representert ved Grethe Skog.

Likestilling

Arbeidsgivarar og offentlege myndigheiter er plikta til å arbeide med likestilling og ikkje-diskriminering. Dette vert kalla aktivitets- og utgreiingsplikt.

Som arbeidsgivar skal Sula kommune arbeide aktivt for å praktisere likestilling og mangfald. Vi jobbar målretta for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen.

Likestilling og diskriminering er òg eit viktig aspekt innan rekruttering.

Likestilling mellom kjønn (tal for Samfunn og Organisasjon og utvikling er ikkje teke med)

Kommunalområde	Kvinner		Menn		Totalt tilsette
Helse og Meistring	302	89%	36	11%	338
Kultur og Oppvekst	278	81%	66	19%	344

Det er ingen endring frå 2024 på desse to kommunalområda

Sula kommune er ein kvinnedominert arbeidsplass.

Sula kommune har i 2025 kvinneleg ordførar og kommunedirektør. Kommunedirektøren si leiargruppe hadde ved utgangen av 2025 ein kvinneandel på 40%. På einingsleiarnivå var fordelinga 65% kvinner og 35% menn.

Kvinneandel i Sula kommune	2025	2024	2023	2022	2021
Leiande stillingar (einingssleiarar og toppstillingar)	59 %	63 %	67 %	60 %	60 %
Kvinneandel i kommunestyret	34,50 %	34,50 %	34,50 %	44,80 %	44,80 %

Likestilling pga. etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn

I Sula kommune skal vi arbeide aktivt for å ta i bruk moglegheiter likestilling og mangfold gir. Vi skal jobbe målretta for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen.

Likestilling uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Det er krav om universell utforming ved oppføring av kommunale bygg.

Pensjonsytelsar, pensjonsalder og seniorpolitikk

Kommunen har to leverandørar for tenestepensjon. Statens Pensjonskasse (SPK) for lærarar og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) for øvrige tilsette.

Offentleg tenestepensjon er ei ordning som kjem i tillegg til folketrygda. Ny pensjonsordning gjeld for dei som er født frå og med 1963, gjer det enklare å kombinere pensjonsuttak med jobb.

Her følger eit utdrag av gjennomsnittleg avgangsalder for medlemmar av KLP og Statens pensjonskasse for 2025 :

	KLP		SPK	
Pensjonsytelse	Antal	Alder	Antal	Alder
Delvis ufør	1	46,94	1	37
Ufør	5	53,24		
Delvis AFP 62-64	1	62,80	1	62,82
AFP 62 - 64	2	62,55		
AFP 65 - 66	0	-		
Alderspensjon	3	66,45	4	67
Alderspensjon (85-års regelen)	1	63,60		

Sula kommune er oppteken av å ha ein livsfasepolitikk der seniorpolitikken er ei av fasane i yrkeslivet. I utviklingssamtalane som ligg i kompetanseportalen Dossier legg ein opp til at medarbeidarar kan ta opp eventuelle behov i dei ulike livsfasane. Spørsmåla tek blant anna opp arbeidsmengde og behov for tilrettelegging/tilpassing. Alle medarbeidarar i kommunen får eit årleg tilbod om slik samtale.



Frå Ålesund maraton 2025

Mål og resultat per kommunalområde

Leiaravtalen er ein del av kommunen sitt styringssystem. Alle leiarar i Sula kommune har leiaravtalar, og avtalen har som føremål å sikre gjensidig forventningsavklaring, og strategisk leiing på alle nivå. Avtalen skal bidra til at leiarar i Sula kommune arbeider saman mot kommunen sine overordna mål gjennom å gå føre og vise veg.

Målområda leiarar har ansvar for er:

- Medarbeidar og organisasjon
- Tenestekvaliteten
- Økonomistyring
- Samfunnsmål (inkludert politisk vedtatt mål i samfunnsplanen)

Tabellane under syner samla resultat per kommunalområde på nokre utvalde måleindikatorar. Resultat knytt til tenestekvalitet og samfunnsmål er ikkje omtalt her, då desse er omtalt under dei fem samfunnsmåla i kommuneplanen sin samfunnsdel.

Helse og meistring

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi Mål: Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/ rekneskap	Budsjett 2025: 318,2 mill	Mindreforbruk totalt sett på 4,3 mill i 2025. Bu- og aktivitetstenesta har meirforbruk, Helsetenesta kjem omlag i balanse, medan Sulatunet, Heimetenesta og NAV har mindreforbruk. (Sjå kommentar i årsmelding del 1)
Medarbeidar og organisasjon Mål: Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær	Stigende fravær frå 2023	2025: 10,54% 2024: 10,11% 2023: 9,39%
Leiaravtalar	Signert einingsleiarar	100%
Utviklingssamtalar	Ca 90 %	Det er gjennomført utviklingssamtalar med alle tilsette som har vore tilgjengelege.

Medarbeidarkartlegging	Gjennomført mars 2025		Sula	Landet
		Meistringsorientert leiing	3,7	3,8
		Meistringsklima	3,9	4,0
		Relevant kompetanseutvikling	3,4	3,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent	77% i 2025 78% i 2024	Alle som ønskjer høgare stilling har fått auka stillingsprosent		
Gjennomførte møter i partsamarbeidet	Innarbeidd rutine	100% alle einingar		
Gjennomført risiko og sårbarheitsanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå			
Tenestekvalitet og samfunnsmål Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vet ikkje repetert her.				
Sjå spesielt samfunnsmål 2				

Kultur og oppvekst

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi		
Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/rekneskap	Budsjett 2025: 360,6 mill	Mindreforbruk 6,6 mill i 2025 Mindreforbruket er i hovudsak knytt til tiltakseining for barn og unge, samt barnehageområdet. Sjå kommentar i årsmelding del 1.
Medarbeidar og organisasjon		
Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		

Sjukefråvær	Reduksjon frå 9,06% i 2023 og om lag på same nivå både i 2024 og 2025	2025 7,34% 2024 7,23% 2023 9,11%		
Leiaravtalar (antal i %)	Nye leiaravtalar vart del av utviklingssamtalane i 2025	100%		
Gjennomførte utviklingssamtalar med alle tilsette (andel i %)	Dei fleste einingane gjennomførte utviklingssamtalar i 2025.	Ca. 80%		
Medarbeidar kartlegging	Medarbeidarkartlegging vart gjennomført mars 2025 og ny og utvida kartlegging vert haust 2026		Sula	Landet
		Meistrings-orientert leiing	3,9	3,8
		Meistrings-klima	4.1	4,0
		Relevant kompetanse-utvikling	3,4	3,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent	Pedagogisk personell har jamt over høge stillingsprosentar Assistentar i skule har mindre stillingsbrøkar grunna skuleår	2025:77% 2024: 78%		
Gjennomførte møter i partsamarbeidet	Gjennomført i alle einingar. Alt frå ein gong i mnd. til 2 gongar i året.	Gjennomført i alle einingar, og HTV og HVO har delteke i oppvekst si leiargruppe på enkeltmøter haust 2025		
Gjennomført risikoanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå	Planlagt gjennomført i tråd med pålegg arbeidstilsynet i 2027		
Tenestekvalitet og samfunnsmål				
Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov				
Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vert ikkje repetert her				
Sjå spesielt samfunnsmål 1				

Samfunn

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi Mål: Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/ rekneskap	Budsjett 2025 (inkl VAR): 11,7 mill	Mindreforbruk 0,9 mill i 2025. Det skuldast i hovudsak mindreforbruk på områda brann og ulykkesvern, utestyrken og eigedom. Sjå kommentar i årsmelding del 1.
Medarbeidar og organisasjon Mål: Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær		2,24% i 2023 5,84% i 2024 11,36% i 2025
Leiaravtalar	Signert einingsleiarar	100%
Utviklingssamtalar	Gjennomført med alle	100%
Medarbeidarkartlegging	Gjennomført mars 2025	
		SulaLandet
		Meistringsorientert leiing3,83,8
		Meistringsklima3,84,0
		Relevant kompetanse utvikling3,33,6
Gjennomsnittleg stillingsprosent	99% i 2025 96% i 2024	
Gjennomførte møter i partsamarbeidet	Innarbeidd rutine	100% alle einingar
Gjennomført risiko og sårbarheitsanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå	Ikkje gjennomført på einingsnivå
Tenestekvalitet og samfunnsmål		

Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov

Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vet ikkje repetert her.

Sjå spesielt samfunnsmål 3

Organisasjon og utvikling

Målområde	Kommentar	Status
Økonomi Mål: Drift i samsvar med vedtatt budsjett		
Avvik budsjett/ rekneskap	Budsjett 63,3 i 2025	Mindreforbruk 0,5 mill i 2025. Avviket skuldast blant anna høgare sjukepengerefusjon enn budsjettert, samt at kjøp av IT-utstyr var lavere enn budsjettert. Sjå kommentar i årsmelding del 1.
Medarbeidar og organisasjon Mål: Sula kommune har medarbeidarar som er motivert og arbeider saman mot felles mål		
Sjukefråvær	Ganske stabilt	5,83% i 2023 4,14% i 2024 5,90% i 2025
Leiaravtalar	Signert einingsleiarar	100%
Utviklingssamtalar	Gjennomført med alle	100%
Medarbeidarkartlegging	Gjennomført mars 2025	
		SulaLandet
		Meistringsorientert leiing3,73,8
		Meistringsklisma4,04,0
		Relevant kompetanse utvikling3,73,6

Gjennomsnittleg stillingsprosent	100%	97%
Gjennomførte møter i trepartsamarbeidet	Innarbeidd rutine	100% alle einingar
Gjennomført risiko og sårbarheitsanalyse knytt til arbeidsmiljø	Gjennomført på overordna nivå	
Tenestekvalitet og samfunnsmål Mål: Sula kommune arbeider aktivt med utvikling og omstilling av tenestene for møte framtidige behov Alle leiarar forpliktar seg også til å arbeide mot dei vedtatte samfunnsmåla. Relevante måleindikatorar for tenestekvalitet er omtalt under eitt eller fleire av samfunnsmåla og vet ikkje repetert her.		
Sjå spesielt samfunnsmål 3 og 4		

Strategiane våre i 2025

Langtids drifts- og investeringsstrategi:

Ein føresetnad for å sikre gode tenester til Sula kommune sine innbyggjarar i framtida er at vi forvaltar økonomien vår slik at den økonomiske handleevna vert ivaretatt over tid. Til dette treng vi eit verktøy for å kunne prioritere mellom gode føremål som skal bidra til berekraftige utvikling og har ein horisont på 16 år. LDIS er sit slikt verktøy og kan simulere ulike prioriteringsval og dei økonomiske konsekvensane av dette på kort og lang sikt.

Utfordringsbilde strategien skal hjelpe oss å møte:
Demografiske endringar gir fleire eldre i befolkinga og ein større del innbyggjarar som ikkje er i yrkesaktiv alder. Desse endringane fører til behov for endra bustadpolitikk. Auka forskjellar mellom innbyggjarar når det gjeld levekår, sosial helseulikheit og samfunnsdeltaking. Strammare økonomiske rammer samtidig som oppgåvemennga, kompleksiteten og forventningane til velferds- og tenestetilbodet aukar. Meir komplekse sjukdomsbilete og uforløyst potensiale i førebygging.

Dei første åra i strategien danner grunnlag for den fireårige økonomiplanen og årsbudsjettet gjennom at tiltaksplan for drift blir konkretisert i budsjett og

økonomiplanen.

I LDIS er det omtalt tre kategoriar av driftstiltak og forventa effekt i planperioden:

1. Effektivisering av drifta som følgje av investeringstiltak.
2. Effektivisering av drifta med bakgrunn i strategi for heilskapleg innsats.
3. Fortløpande kostnadskutt.

Tiltak gjennomført i 2025:

- Utvikling av bukonsept i samarbeid med private (Nausthaugen) 2025-2027.
- Byggestart Vasset Borettslag.
- Forstudie tenestehus er i gang
- Forprosjekt Barne- og avlastningsbustad er i gang
- Forprosjekt ROP – leilegheiter er i gang

Eigedsstrategi

Eigedsstrategien blei vedteken av kommunestyret i juni 2024

Strategien blei utforma for å gje retning og rammer for prioriteringar og vegval til beste for både samfunnsutvikling, tenesteyting og økonomistyring etter eit omfattande strategiarbeid med bistand frå Agenda Kaupang og involvering av kommunalområda, politiske råd og utval (også mellombelse) samt heile det politiske miljøet.

Eigedsstrategien skal nyttast som verktøy og styringsreiskap ved utarbeiding av politiske saksframlegg, løpande vurderingar, forhandlingar og prioriteringar innan eigedsforvaltinga og -utviklinga.

Utfordringsbilde strategien skal hjelpe oss å møte:
Bustadmassen samsvarar i for liten grad med alderssamansettinga i befolkninga og lokaliseringa av tenestebilbodet. Eigedsmassen som kommunen eig samsvarar i for liten grad med behova og særleg innan Helse og meistring vil kostnads- utviklinga utfordre tenestetilbodet. Investeringsbehovet er stort og med stadig trongare økonomiske rammer må det difor prioriterast hardt og grundig, basert på dei mest presserande behova i kommunalområda.

Tiltak gjennomført i 2025

Eigedsstrategien har i 2025 vore lagt til grunn for alle saksframlegg og i det generelle eigedsarbeidet i kommunen. Strategien blir nytta som styringsverktøy i prioriteringar, vurderingar, forhandlingar og utvikling av kommunen sin eigedsmasse.

Retningslinjer for bygge- og anleggsprosjekt

Retningslinjer for bygge- og anleggsprosjekt i Sula kommune (sak 076/25) blei vedtatt av kommunestyret i september 2025. Retningslinjene skal sikre ei effektiv, forsvarleg og føreseieleg styring og organisering av prosjekta, med klare roller og ansvar, tydelege fasar og forankring i politiske vedtak. Kommunen har også ein god dialog med Husbanken både generelt i utviklingssamanheng og i dei ulike fasane av bygge- og anleggsprosjekt.

Bustadprosjekt og bustadsosial utvikling

Kommunestyret vedtok i sak 054/25 byggestart av Vasset burettslag. Bygget skal gjere ti unge vaksne med funksjonsnedsetting til sjølveigarar, og er andre trinn i kommunen si restrukturering av bustadar for denne gruppa. Bygget vil legge til rette for økonomisk effektiv drift, attraktive arbeidsplassar og god tenesteyting. For sjølveigarane legg bygget til rette for sosialt samvere og gode bukvalitetar. Utbygginga er starta opp, og bygget er venta klart til innflytting i april 2027.

Etter gjennomført forprosjekt vedtok kommunestyret i sak 095/25 å bygge to småhus (ROP) i 2026. Dette er bustader for personar med utfordringar knytt til psykiatri og/eller rus. Målet er å etablere bustader som gjer det mogleg å drive godt miljøarbeid og på sikt gjere bebuarane i stand til å leve gode liv og etablere seg i den ordinære bustadmarknaden.

Etter gjennomført forstudie av barne- og avlastningsbustader vedtok kommunestyret i sak 109/25 å gjennomføre forprosjektering av tre barnebustader og fem avlastningsbustader våren 2026. Bakgrunnen er varsla behov for auka kapasitet og meir eigna bustader for effektiv drift, god tenestekvalitet og attraktive arbeidsplassar. Dette er i tråd med strategiane kommunestyret har vedteke for eigedomsutvikling og heilskapleg innsats.

Tenestehus og framtidige omsorgstenester

I kommunen sin langsiktige drifts- og investeringsstrategi 2025–2040 er forstudie av tenestehus igangsett. Forstudien skal ferdigstillast og leggjast fram for kommunestyret i juni 2026. Bakgrunnen er den demografiske utviklinga med sterk vekst i talet på eldre, samtidig som talet på yrkesaktive per person over 80 år vil bli vesentleg redusert fram mot 2040. Målsettinga er å gi eit godt tilbod og imøtekomme kapasitetsutfordringa gjennom samlokalisering av tenester, meir effektiv drift, betre pasientforløp og å skape eit attraktivt fagmiljø for både brukarar og tilsette.

Bustadplanlegging og utvikling av nye bustadområde

Å sikre ei god bustadsosial utvikling er ein prioritet, og kommunen legg ein heilskapleg bustadtrapp til grunn for arbeidet. I 2024 utarbeidde Agenda Kaupang ein bustadanalyse for Sula kommune. Analysen peikar på eit stort behov for tilpassa bustader med universell utforming slik at folk kan bu trygt i eigen heim lengst mogleg. Utbygging av slike bustader vil også kunne bidra til at fleire einebustader, etterspurde av barnefamiliar, kjem for sal i den private marknaden.

Det er sett i gang forstudie for utvikling av ei kommunal tomt på Nausthaugen med moglegheit for om lag 100 leilegheiter. I slutten av januar blei det gjennomført folkemøte om planane for Nausthaugen. Omregulering er igangsett både på Nausthaugen og for skuletomta ved Måseide barnehage. Etter høyringsrunden kom det merknader og innspel frå både styresmakter og private. For Nausthaugen blei det krav om trafikkanalyse som synleggjorde behov for oppgradering av brua ved Pebakken, samt krav om utvida grunnundersøking med rasvurderingar. Desse utgreiingane er igangsett og ligg saman med ein moglegheitsstudie til grunn for det vidare reguleringsarbeidet.

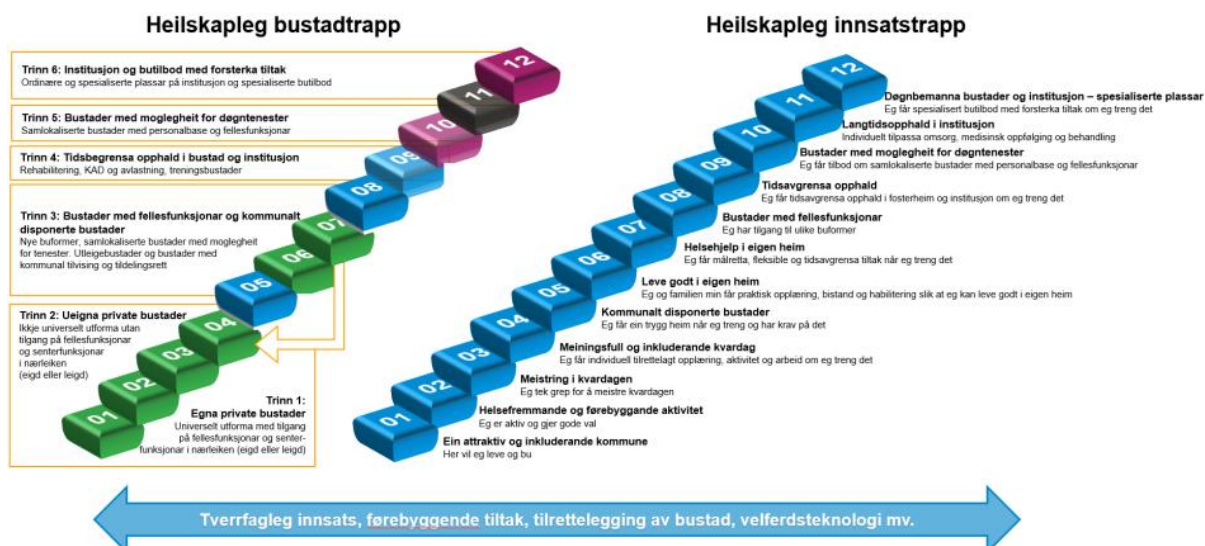
Sal av eigedomar og tomter

Måseide skule blei saman med Fiskarstrand skule vedteke lagt ut for sal i den opne marknaden, og næringsmeklar blei engasjert etter konkurranse for å gjennomføre salsprosessen.

Fleire einskilde bustadtomter er også vurdert som ein konsekvens av eigedomsstrategien og lagt ut i marknaden gjennom eigedomsmeklar ulike stadar i kommunen, mellom anna Salevegen, Solavågsvegen og Grønmyrhaugen. Barnehagen i Bratthaugmyra blei vedteke seld til Vasset Barnehage SA når leigeavtalen går ut i juli 2026.

Strategi for heilskapleg innsats

Strategi for heilskapleg innsats i Sula kommune skal vere grunnlaget for alle større tiltak og satsingar som kommunen skal gjennomføre når det gjeld tenesteutvikling. Eit av måla i strategien er at den skal bidra til å redusere innbyggjarane sine behov for kommunale tenester, sikre eit likeverdig tenestetilbod og sørge for at kommunen kan gi gode tenester til fleire brukarar. Strategien understøtter med dette anbefalinga frå Agenda Kaupang om ei venstreforskyving i innsatstrappa til meir heimebasert og meistringorientert omsorg – noko som vil seie økt fokus på tidleg innsats.



Utfordringsbilde strategien skal hjelpe oss å møte:

Demografiske endringar med fleire eldre og færre yrkesaktive, hardare konkurranse om å behalde og rekruttere arbeidskraft og ein strammare økonomi, gjer at kommunen må omstille seg for å møte framtida. Vi må vidareutvikle tenestene i kommunen til å bli meir heilskaplege og tverrfaglege slik at vi får ein meir effektiv ressursutnytting.

Desse prosjekta vart sett i gang i 2024 og vidareført i 2025:

- **NAV: Prosjekt «Inkludering»**

Prosjektet Inkludering har som overordna mål å redusere talet på personar som over tid er avhengige av økonomisk sosialhjelp, ved å sikre at fleire raskt kjem i arbeid og/eller aktivitet. Vidare skal prosjektet utarbeide ein modell for kommunen som arbeidsgivar, som legg til rette for at kommunen kan tilsetje eller tilby praksisplassar til eit vesentleg større tal deltakarar enn i dag.

- **NAV: Prosjekt «Ung meistring»**

Prosjektet Ung meistring er retta mot ungdom og unge vaksne, med formål å styrkje deltakarane si evne til meistring, deltaking og overgang til arbeid eller utdanning.

- **Prosjekt «Ei dør inn»**

Prosjektet Ei dør inn har som overordna mål å samle all sakshandsaming innan helse- og omsorgstenestene i ei felles inngangsløysing. Prosjektet skal vidare tydeleggjere kva tenester kommunen skal levere, og med dette bidra til å avstemme innbyggjarane sine forventningar til tenestetilbodet.

- **Prosjekt «Rekruttering og smart bemanning»**

Prosjektet Rekruttering og smart bemanning har som hovudmål å sikre at kommunen til ei kvar tid har tilgjengeleg rett kompetanse på rett stad og til rett

tid. Prosjektet omfattar fire delprosjekt:

- A) Bemannings- og vikarformidling
- B) Arbeidstids- og ferieplanlegging
- C) Rekruttering og utvikling av rekrutteringskultur
- D) Kompetanse og oppgåvedeling

Viktige effektmål er trygg tilgang på kompetanse, kostnadskontroll, styrking av heiltidskultur, ei heilskapleg livsfasepolitikk og auka attraktivitet og omdøme som arbeidsgivar.

- **Prosjekt «Englare kvardag med smart teknologi»**

Prosjektet Enklare kvardag med smart teknologi har som hovudmål at kommunen skal medverke til aukande tryggleik, meistring og sjølvstende for innbyggjarane gjennom rådgiving om, og implementering av, relevante teknologiske løysingar

Andre relevante utviklingstrekk i Sula kommune

Det er viktig for kommunen å følge med på utviklingstrekk som gjeld kommunen fordi slike trendar påverkar samfunnet sitt behov, ressursar og planlegging på både kort og lang sikt. Innsikt i dette gjer at kommunen er betre rusta til å innbyggane sine behov på ein effektiv og berekraftig måte, og sørge for at utviklinga kan skje på ein måte som er gunstig for alle i Sula-samfunnet. Det vart utarbeida eit omfattande kunnskapsgrunnlag i samband med rullering av planstrategi og ny samfunnsplan. Dette vil bli oppdatert kvart fjerde år. I dette kapittelet finn du oppdaterte tal for noko av kunnskapsgrunnlaget.

Lenke til kunnskapsgrunnlag og til fylkesstatistikk finn du her:

For meir statistikk om Sula kommune for 2025, sjå:

- [Statistikk utarbeida av fylkeskommunen](#)
- [Kunnskapsgrunnlag for Sula kommune sin samfunnsplan for 2025-2035](#)

Risikostyring og internkontroll

Risikostyring

Gjennom risikovurderingar skal kommunen kartlegge og dokumentere risikobiletet.

Risikostyring heng tett saman med avvikshandtering. Gjennom systematisk avvikshandtering skal organisasjonen iverksette tiltak for å unngå eller redusere risikoen for at avvika skjer igjen.

Slik gjer vi det i praksis:

- Overordna ROS-analyse knytt til samfunnssikkerheit og beredskap vert rullert kvart fjerde år
- Overordna ROS-analyse knytt til budsjett- og økonomiplanen (handlingsplan til samfunnsplanen) vert gjennomført kvart år
- Alle einingar gjennomfører risikoanalyse knytt til relevante område som arbeidsmiljø, tenestekvalitet osv.
- I kommunen si daglege drift vert avvik registrert og handterast gjennom kommunens avvikssystem. Det skal settast i verk tiltak for å førebygge at ikkje ønska hendingar gjentar seg
- Fortløpande ROS analysar knytt til aktuelle tema/hendingar.

Internkontroll

Kommunelova stiller krav til rapportering og internkontroll. Internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, eigenart, aktivitet og risikoforhold. Intern kontroll i Sula kommune skjer i samsvar kommunen sitt heilskaplege styring, og er todelt. Den består både av kontrollutvalet si verksemd, og kommunedirektørens sin internkontroll med administrasjonen si verksemd.

Kontrollutvalet fører løpande kontroll med den kommunale forvaltninga på vegne av kommunestyret. På bestilling frå kontrollutvalet gjennomfører kommunen sin revisor forvaltningsrevisjonar, rekneskapsrevisjon, eigarskapskontroll og andre undersøkingar. Tiltak vert følgt opp gjennom kommunen sitt avviks- og forbetringssystem.

Kommunedirektøren sin internkontroll er den samla kontrollen administrasjonen fører med eigen verksemd.

Internkontroll består av formalisert og strukturert planlegging, organisering, gjennomføring, rapportering og evaluering av aktivitetar som sikrar at mål vert nådd og reglar vert halde. Føremålet er å redusere risikoen for uønskte hendingar, og sikre at hendingar som har skjedd vert oppdaga, handtert og bidreg til læring og forbetring.

Kommunedirektøren har ansvar for at internkontrollen fungerer godt i alle deler av organisasjonen.

Dette inneber:

- å kommunisere forventningar til kommunen sin internkontroll
- å sørge for ein lik struktur og metodikk for kommunen sitt internkontrollarbeid
- å følge opp at internkontrollen er effektiv, føremålstenleg og tilpassa risikobiletet
- å følge opp at mynde delegert til einingane blir forsvarleg ivaretatt.

Einingsleiarane har gjennom vidaredelegert mynde og fullmakt frå kommunedirektør og kommunalsjef ansvar for internkontrollen i eiga eining. Dette inneber å utvikle og praktisere internkontroll som ein integrert del av eininga sine prosedyrar og rutinar. God internkontroll skal bidra til forutsigbarheit og tillit til at kommunen ivaretek innbyggjarane sine behov og rettar.

Slik gjer vi det i praksis:

Kontrollutvalet fører løpande kontroll med den kommunale forvaltninga på vegne av kommunestyret.

Kontrollutvalet gjennomfører risiko og vesentlegheitsvurdering som dannar grunnlag for plan for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll

Kommunedirektøren har ansvar for internkontroll med administrasjonen si verksemd.

Dette ansvaret blir ivaretatt både av kommunedirektøren (styringsnivå 1) og einingsleiarane (styringsnivå 2)

Statlege tilsyn kjem i tillegg til kommunen sin eigenkontroll. Statsforvaltaren og andre statlege myndigheiter fører kontroll med om kommunen si verksemd og vedtak er i samsvar med dei lovpålagte kommunepliktene.

Kontrollar vert utførte manuelt og ved hjelp av ulike applikasjonar. Sula kommune tok i 2024 er avgjerd om å endre kvalitetssystem til Compilo som dokumentbase og avvikssystem. Informasjon om avvik i 2025 er omtalt side 48

Etisk standard

Etisk standard er eit viktig fundament for god internkontroll og for førebygging av korrupsjon og mislegald. Som forvaltar av samfunnets fellesgode blir det stilt ekstra høge krav til våre etiske haldningar. Tilsette, leiarar og folkevalde må vere medvitne om at dei med si åtferd påverkar innbyggjarane si tillit og haldning til kommunen.

Kommunen sine verdier, etisk reglement og arbeidsreglement for tilsette stiller krav til etisk haldning og åtferd. Etiske retningslinjer skal gjennomgåast årleg med tilsette gjennom kompetansestyringsystemet.

Det er eit uttalt mål for Sula kommune at kritikkverdige forhold skal avdekkast og handterast. Det er etablert rutinar varsling og lett tilgjengeleg varslingskanal for å senke terskelen for å varsle. Varsel vert handtert av etablert varslingsmottak for å sikre lik handtering av varsel i samsvar med etablert rutine.

Tilsyn og forvaltningsrevisjon

Tilsyn og forvaltningsrevisjonar innan fag- og tenesteområde blir følgde opp systematisk. Kommunedirektøren rapporterer løpande til kontrollutvalet (KU) og kommunestyret. Sula kommune har i 2025 hatt statlege tilsyn frå Statsforvaltaren, arbeidstilsynet og forvaltningsrevisjon bestilt av kontrollutvalet, i tillegg til interne tilsyn der vi har system for dette.

Tilsyn eller forvaltningsrevisjonar i 2025:

Type	Kommentar
Tilsyn	
Tilsyn etter barnehagelova	Eit tilsyn privat barnehage etter barnehagelova. Kommentar: Tilsynet avdekte eitt avvik og nokre merknader som vart retta innan frist. Endeleg rapport viser ingen avvik. Kommunane Giske, Haram og Sula har starta nye rutinar for risikovurdering og tilsyn, og arbeidet held fram i 2026.
Tilsyn frå arbeidstilsynet	Måseide barnehage, Langevåg skule og Langevåg SFO, og Sula ungdomsskule Kommentar: 3 pålegg med frist 17.04.26 som i stor grad handla om systematisk HMS arbeid, opplæring i HMS arbeid for leiarar som skal leie andre, samt bistand til påleggsgjennomføring frå bedriftshelsetenesta. Iverksett tiltak med frist for rapport til arbeidstilsynet 17.04.26
Nasjonalt tilsyn barnevern	Del 1 fullført, del 2 pågåande inn i 2026. Kommentar: Tiltak som er iverksett etter at del 1 av tilsynet var fullført ser ut til å ha hatt den ønska effekt. Tilsette tek no i større grad samtalar med barnet om innhaldet i

	meldinga og begge foreldre blir meir systematisk involvert når foreldre er skilde.
Tilsyn på brann og brannvern ved barnehagar og skular	Sunde barnehage, Måseide barnehage, Solevåg skule, fekk 2 avvik som vert lukka Rørstadmarka skule, ingen avvik
Forvaltningsrevisjonar	
Barnefattigdom	K-sak 068/24 i møte 03.10.24 vedtok kommunestyret plan for forvaltningsrevisjon 2024 – 2027 innanfor desse prioriterte områda: • Bekjemping av fattigdom • Helse / Omsorg • Plan / Teknisk Kontrollutvalet gjennomførte forvaltningsrevisjon knytt til bekjemping av fattigdom. Rapport på området vart framlagt kommunestyret i 2025, og tiltak er sett i verk.
Rettslege saker	
	Barnehagesøksmål Søksmål frå eigedomsaktør førte til dom i tingretten som Sula kommune anka til lagmannsrett. Behandling i lagmannsretten i 2026.

Vedtaksoppfølging - politiske vedtak

Alle vedtak som blir fatta av kommunestyret i løpet av eit år, blir følgt opp med halvårlegrapport om status til kommunestyret sjølv. Dei sakene som er ferdigstilt i tråd med vedtak, blir rapportert som ferdigstilt utan vidare kommentar. Dei sakene som ikkje er ferdigstilt i tråd med vedtak, blir rapportert som pågåande og med kommentar om kva som er status og kor langt ein er komen. Når rapport frå dei to halvårlege rapportane er ferdig godkjent av kommunestyret, blir desse oversendt kontrollutvalet til orientering.

Halvårsrapportane for 2025 finn de i følgjande saker:

- [K-sak 083/25 i møte 25.09.25](#)
- [K-sak 029/26 i møte 19.03.26](#)

Formannskapet gjennomførte 11 møte i 2025. Det vart behandla 138 politiske saker, 13 referatsaker, 4 delegerte saker og 13 spørsmål. I 2024 behandla formannskapet i 14 møte 119 politiske saker, 10 referatsaker og 18 spørsmål.

Kommunestyret gjennomførte 8 møte i 2025. Kommunestyret behandla 121 politiske saker, 19 referatsaker, 45 spørsmål, men ingen interpellasjonar. I 2024 behandla kommunestyret i 11 møte 124 politiske saker, 10 referatsaker, 19 spørsmål og 2 interpellasjonar.