
Årsmeldinger 2017

Gjemnes kommune



Innholdsfortegnelse

1. Sentraladministrasjonen	2
2. Resultat årsregnskap med kommentarer	7
3. NAV	17
4. Barnehageadministrasjonen	19
5. Grunnskolen	21
6. Angvik barnehage	26
7. Solsida barnehage	28
8. Bergsøy barnehage	30
9. Astaddalen museum og friluftsbarnhage	33
10. Helse og omsorg	36
11. Areal- og driftsavdelingen	44
12. Kultur	48
13. Kulturskolen i Gjemnes og Nesset	53

1. Sentraladministrasjonen

Folkevalgte

Utvalg	2014	2014	2015	2015	2016	2016	2017	2017
	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker
Formannskapet	13	132	12	94	13	109	15	116
Kommunestyret	8	70	10	121	10	90	9	69
Administrasjonsutvalget	2	5	1	1	4	13	1	1

Grensejustering

4.oktober 2017 mottok Gjemnes kommune infoskriv nr.1 fra Fylkesmannen i Møre og Romsdal angående grensejusteringer i forbindelse med kommunereformen. Dette på bakgrunn av søknad fra indre Gjemnes i Gjemnes kommune som søkte seg til Nye Molde kommune.

Beredskap

Den 28.03.2017 vedtok kommunestyret kommunens plan for kriseledelse og beredskap, risiko og sårbarhetsanalyse og styringsdokument for beredskap i kommunen.

Flyktningetjenesten

Aktivitet

I 2017 ble det bosatt 9 flyktninger. Kommunestyret hadde vedtak om å bosette 10, men kommunen fikk ikke tildelt flere å bosette fra IMDi. Ved utgangen av året har kommunen bosatt totalt 23 flyktninger siden 2015. Blant disse er 3 barn. Høsten 2017 vedtok kommunestyret på anmodning fra IMDi å ikke bosette flyktninger i 2018. Videre fokus ble derfor å gjennomføre en god kvalifisering til arbeid eller skole av de som er bosatt.



Flyktningene sin bli kjent dag i mars – Fotograf: Svein Arild Eikemo

Økonomi

I 2017 mottok kommunen kr 4.984.100 i introduksjonstilskudd IMDi.

Det er utgiftsført i regnskapet kr. 4,702 mill. kr. på tjenestene, der utgiftene fordeles på 3 tjenester:

- Flyktningekontor - tj. 2422: 1,192 mill. kr.
- Flyktningboliger - tj. 2654: 938 000 kr
- Introduksjonsordningen - tj. 2750: 2,571 mill. kr.

Utgiftene er finansiert opp med introduksjonstilskuddet. Introduksjonstilskuddet forventes å bli redusert de nærmeste årene. Derfor er det viktig å få flyktningene inn i arbeid/ utdanning, samtidig som at utgiftene til tjenestene reduseres.

Etikk og likestilling

Etikk er et viktig tema i Flyktningetjenesten. Vi møter stadig ulike problemstillinger som vi må forholde oss til. Dette er også noe vi må ha et sterkt fokus på fremover. Flyktningkonsulent og lærere på voksenopplæringen er veldig bevisst på likestilling på grunn av kulturforskjeller. I undervisning er det fokus på likestilling og kvinner og barns rettigheter.

Vurdering av resultater

Det er vanskelig å vurdere resultatene for 2017, siden ingen av flyktningene hadde fullført introduksjonsprogrammet. Det har blitt arbeidet med å få til et godt individuelt tilpasset introduksjonsprogram.

Flyktningetjenesten har greid å skaffe greie boliger til alle flyktningene som er bosatt.

Leieprisene varierer mye og har vært relativt høye.

De aller fleste flyktningene har faste aktiviteter på fritiden. Dette er svært viktig for integrering og for å unngå at de blir passive.

Endringssignaler

Fortsette arbeidet med kvalifisering av flyktningene. Sannsynligvis er 14 flyktninger ferdig i introduksjonsprogrammet i løpet av 2018.

Nært samarbeid med NAV og voksenopplæringen i arbeid med kvalifisering.

Utgiftene i flyktningetjenesten må ned i 2018 og tjenesten fases gradvis ned i løpet av året.

Personalsjef – økonomisjef – rådmann

Aktivitet

På servicekontoret har det vært fokus på utbedring av informasjon til innbyggere ved mer aktiv bruk av facebook. I tillegg har det vært satt av en del tid til hjemmesidearbeid. På grunn av at kommunens hjemmeside gikk over til ny portal, måtte arbeidet med å bygge opp hjemmesiden på nytt.

Assisterende rådmann var borte 10 uker i fedrekvote fra september til november.

Det har vært merkbar økning i innsynsbegjæringer i kommunen og det har vært større møtevirkosomhet enn tidligere for ansatte på servicekontoret.

Kvalitetssystem – HMS – avvik

Kvalitetssystemet dekker kvalitet i tjenester og Helse, miljø og sikkerhet. I 2017 hadde kvalitetssystemet totalt 1883 innlogginger. Dette er 410 flere innlogginger enn i 2016. I 2017 ble det meldt 352 avvik. Dette er 83 flere avvik enn i 2016. I kvalitetssystemet ligger

kommunens rutiner og prosedyrer. Det lå 587 publiserte dokumenter i kvalitetssystemet i utgangen av 2017. I 2016 var det 681 dokumenter i kvalitetssystemet. Arbeidsmiljøutvalget hadde 3 møter og 7 saker i 2017.

Sykefravær

Gjemnes kommune har som mål at sykefraværet ikke skal være mer enn 5%. I 2017 var sykefraværet på 6,8%. 0,9% var egenmeldinger og 5,9% var sykmeldinger. Sykefraværet har økt siden 2016. Da var sykefraværet totalt på 6,6%, der 5,6% av fraværet var sykmeldinger og 1,1% var egenmeldinger.

Kostnader for sykefraværet i Gjemnes kommune i 2017 etter refusjoner fra NAV ble kr 3 661 239. Fravær i arbeidsgiverperioden var 1332 dager og fravær utover arbeidsgiverperioden var 2025 dager. I 2017 ble utgifter sykelønn beregnet til kr. 3 826 663.

Svar-ut

Digitalt brev til innbyggerne. Innført i september 2015.

Kostnadene på frankering viser at kommunen i større grad har benyttet seg av Svar-ut og at innbyggerne i større grad åpner den digitale posten.

Frankeringsutgiftene er redusert med kr. 35.000 fra 2016 til 2017. Dersom den som mottar brev som er sendt i Svar-ut ikke åpner den digitale posten, må brevet skrives ut og sendes med vanlig porto. Her er kostnaden redusert med kr. 4000 siden 2016.

Vigsel

Kommunen har fått vigsel som ny oppgave fra 1.1.2018, og forberedelser og rutiner ble utarbeidet i 2017.

Interkommunalt arbeid

Det har vært forhandlet fram ny legevaktavtale med Kristiansund, Averøy og Tingvoll i 2017. Rådmannen er fortsatt medlem av arbeidsutvalget til ORKide – Nordmøre regionråd.

Gjennom dette vervet har rådmannen blitt valgt som en av ORKides representanter til planlegging av Sjukehuset Nordmøre og Romsdal. Rådmannen er også medlem av styringsgruppen for helseinnovasjonssentret og styringsgruppen for distriktsmedisinsk senter i Kristiansund. Disse prosjektene har store ringvirkninger for det framtidige helsetilbudet til befolkningen i Gjemnes og på Nordmøre og Romsdal.

Personvernombud er opprettet som interkommunal ordning i samarbeid med Interkommunalt arkiv, Møre og Romsdal.

Ledergruppene i Tingvoll og Gjemnes kommune har hatt felles samlinger og drøftet/gjennomgått økonomi og organisering

I tillegg har samarbeid vedr lønningskontor også vært drøftet. Gjemnes kommune bestemte seg for at vi før vi går videre med konkrete drøftinger om dette samarbeidet, skal vi digitalisere lønningsarbeidet ytterligere.



Statue av en due (t.h). Den til venstre lot seg ikke identifisere(selfie) – Fotograf: Birgit Eliassen

Økonomi

Sentraladministrasjonen (rådmann, økonomi, personal) har i 2017 et negativt resultat på ca. kr. 255 000 netto. Netto driftsresultat for folkevalgte viser et merforbruk på kr. 28 000.

Personal

Gjemnes kommune sin personalpolitikk bygger på følgende fundament:

Gjemnes kommunes verdigrunnlag slik dette kommer til uttrykk i kommuneplanen og etiske regler

Gjemnes kommunes arbeidsgiverpolitikk som har som målsetting:

- Å være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder kvalifiserte ledere og medarbeidere som ser kommunale utfordringer og oppgaver som interessante og utviklende arbeidsoppgaver.
- Å se sine ledere og medarbeidere som aktive deltakere i prosessen fra utforming av mål og strategier til konkret gjennomføring av utviklingsoppgaver, myndighetsutøvelse og tjenesteproduksjon.
- Å ta i bruk delegering av myndighet som prinsipp for ansvarliggjøring, utvikling og vekst for ledere og medarbeidere.

Det ble gjennomført en ledersamling på Oppdal for alle ledere i kommunen. Her var økonomiarbeid og reduksjonstiltak i fokus. Flere av lederne som deltok har gitt uttrykk for at dette var et bra opplegg. I tillegg til agendaen var det nyttig å bli bedre kjent med driften på andre ledes ansvarsområder.

Universell utforming

Et av fokusområdene til Gjemnes kommune er universell utforming. I forbindelse med redaktør opplæring på kommunens hjemmesider har det også vært undervisning i klart språk. Mal for saksframlegg har blitt endret med tanke på universell utforming og rutine for skriving av dokument er endret.

Etikk

Gjemnes kommune har etiske retningslinjer. Etikk tas opp som tema i medarbeidersamtaler mellom rådmann og leder. Det oppfordres til å ta opp etikk som tema på personalmøter.

Likestilling

Gjemnes kommune har ikke egen plan for likestilling, men temaet kommenteres hos den enkelte virksomhet. Kommunen har langt flere kvinner ansatt enn menn. Av 252 ansatte er det 192 kvinner og 60 menn. Antall kvinner i høyere stillinger var 82 og antall menn i høyere stillinger var 25. I deltidsstillinger var det 45 menn og 146 kvinner.

Til sammenligning var det i 2016 2 flere ansatte i kommunen og 4 flere kvinner. Det var i 2017 5 flere menn i høyere stilling og 3 færre kvinner i høyere stilling enn det var i 2016.

Befolkningsutvikling

Pr. 1.1.2018 var innbyggertallet i Gjemnes kommune 2623. Dette er en oppgang på 12 innbyggere siden 2017 og siden 1.1.2016 har det vært en oppgang på 26 innbyggere. Gjemnes kommune har som målsetting at folketallet skal være økt til 2700 innbyggere innen utgangen av 2020.

År	2016	2017	2018
Antall innbyggere	2597	2611	2623

Vurdering av resultater

Selv om sykefraværet ikke ble redusert fra 2016, ble det jobbet aktivt i forhold til sykefravær både i nærværmøter i sentraladministrasjonen med NAV og bedriftshelsetjenesten og i samarbeid med virksomhetene.

Gjemnes kommune har økt frekvens Svar-ut og med dette redusert portokostnadene.

Statistikken i kvalitetssystemet tyder på at flere ansatte bruker systemet. At det er meldt flere avvik er sannsynligvis ikke på grunn av at det er flere avvik i kommunen, men at flere bruker kvalitetssystemet og skriver avvik.

Det har vært fokus på service og informasjon til innbyggerne i administrasjonen. Det har vært kontinuerlig bruk og vedlikehold av kommunens hjemmeside og facebook. I 2017 var likevel ikke alt på plass på den nye hjemmesiden.

Endringssignaler

- Fortsette aktivt arbeid med reduksjon av sykefraværet
- Fortsette økning på bruk av Svar-ut og redusere forsendelse av brev i post
- Redusere kostnad på digital porto ved at innbyggere åpner den digitale posten
- Økt bruk av Svar-inn
- Kompetanseheving servicekontoret. Fokus og arbeid med å gi god informasjon til innbyggerne i behandling av forespørsler i førstelinje (servicekontoret).

- Utbedre den kommunale hjemmesiden og øke kompetansen til redaktørene av hjemmesiden
- Publikums pc ved servicekontoret

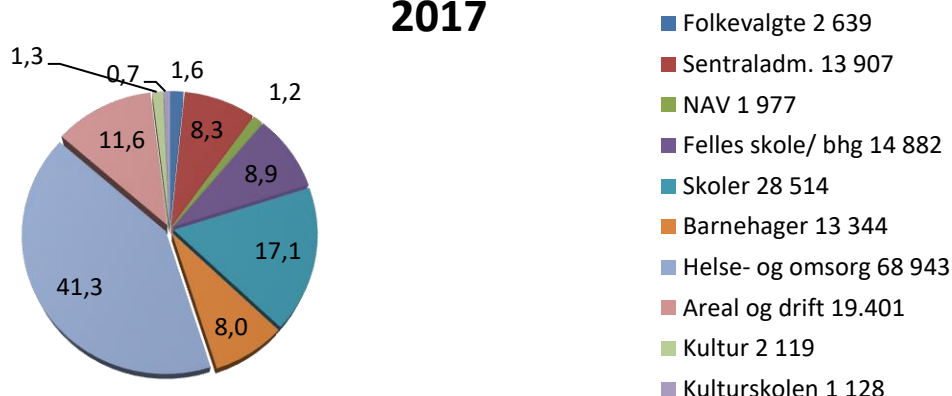
2. Resultat årsregnskap med kommentarer

Ansvar (A)	Ansvarsområde	Regnskap 2017	Budsjett 2017 m/ endring nto	Avvik Regn – Rev Budsjett	Regnskap 2016	Regnskap 2015
1000	Folkevalgte	2.639	2.610	28	2.833	2.970
1100-1400	Sentraladministrasjonen	13.908	13.706	203	13.605	12.702
1400	NAV	1977	1.860	117	1.884	1.846
SUM A 2000-2999	Sum folkevalgte, sentral-administrasjon, NAV	18.524	18.176	348	18.322	17.519
2000	Skolefaglig komp.	7.115	7.282	-167	6.995	14.051
2050	Barnehagfaglig komp.	7.768	7.249	518	7.468	0
2100-2200	Skoler	28.514	30.558	-2.044	28.978	28.899
2500-2900	Barnehager	13.344	13.358	-14	11.800	10.749
SUM A 2000-2999	Sum Oppvekst	56.740	58.448	-1707	55.241	53.698
3000	Helse- og omsorg	68.943	68.257	686	66.494	63.607
4000	Areal og drift	19.401	19.680	-280	20.306	18.559
5000	Kulturkontoret	2.119	2.083	36	2.217	2.276
5100	Kulturskolen	1.128	1.130	-2	1.080	1.090
SUM A 1000-5100	Netto drift- tjenestene	166.854	167.773	-919	163.660	156.748
SUM A 6010-6050	VARSF- områder	165	704	-275	-1.181	-686
7000	Reservepost- udisponert	0	750	-750	0	0
7900	Pensjon- premieavvik- fellesansvar	-2.119	0	-2.119	-2.852	-1.664
SUM A 1000-7900	Netto drift	164.900	169.228	-4.328	159.627	154.398
8000	Skatter, rammer	-172.241	-170.219	-2.022	-170.636	-165.692
9000	Finans netto, resultat	7.341	991	6.350	11.009	11.294
SUM A 8000-9000	Netto drift- skatt, rammer, finans	164.900	169.228	-4.328	159.627	154.398

Skjematisk fordeles netto driftsutgift seg slik pr. ansvarsramme:

Netto driftrammer pr. ansvarsområde

2017



Kommentarer:

Tallene i tabellen viser utvikling av netto driftsutgifter/ inntekter de siste årene.

Regnskapet for 2017 viser et **regnskapsmessig resultat (overskudd) på kr. 8.248.855,10.**

Kommunen har et **brutto driftsresultat på 5,077 mill. kr.,** som er 6,906 mill. kr. svakere enn for 2016. Driftsresultatet skal være så stort at det skal dekke renter og avdrag.

Netto driftsresultat utgjør 5,921 mill. kr., som er kr. 6,721 mill. kr. svakere enn for 2016.

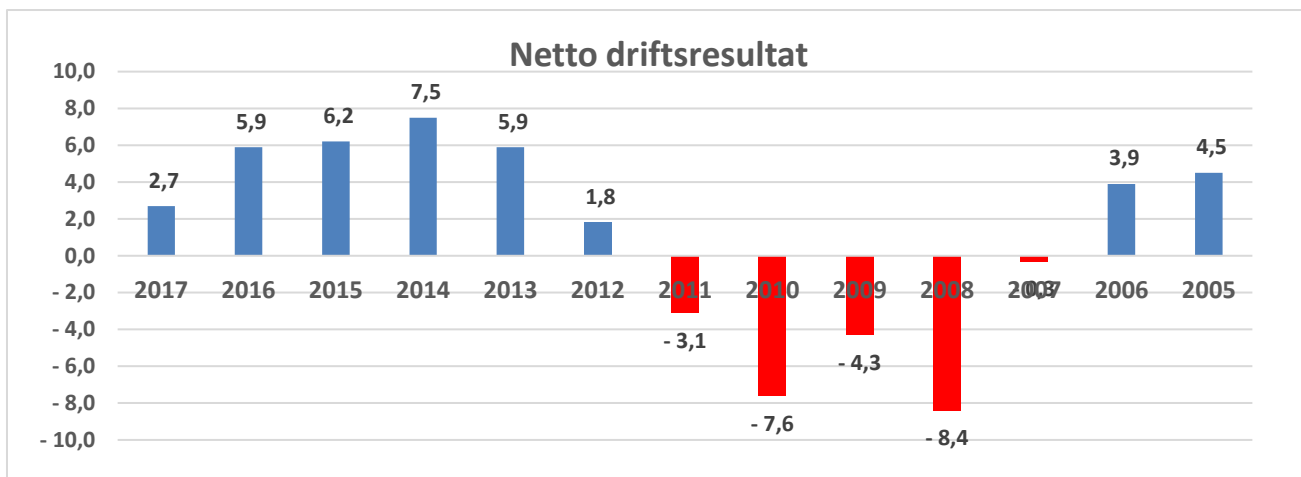
Differansen mellom overskuddet og brutto/netto driftsresultat skyldes avsetninger og bruk av fond. Inntekter til flyktingetjenesten avsettes til fond, og en bruker av dette fondet i løpet av året for å finansiere tjenesten. Avsetningene som brukes til denne tjenesten er ikke bare gjort inneværende år, men også tidligere år. I tillegg kommer bruk av disposisjonsfond og bundne fond.

De 6 siste årene har brutto driftsresultat og netto driftsresultat vært slik i mill. kr. og i prosent:

År	Brutto driftsresultat i mill. kr.	I %	Netto driftsresultat i mill. kr.	I %
2017	5,077	2,3%	5,921	2,7%
2016	11,983	5,4%	12,642	5,9%
2015	14,460	6,7 %	13,041	6,2 %
2014	18,092	8,5 %	15,980	7,5 %
2013	14,678	7,1 %	12,383	5,9 %
2012	6,277	3,4 %	3,400	1,6 %

I gjennomsnitt kan kommunen vise til et brutto og netto driftsresultat siden 2012 på hhv. 11,761 mill. kr., og 10,561 mill. kr. I gjennomsnitt for disse 6 årene utgjør brutto og netto driftsresultat hhv 5,6 % og 5,0 %.

Skjematisk framkommer netto driftsresultat seg slik i perioden 2005-2017:



Disse nøkkeltallene skal kommunen være godt fornøyd med. Det er få kommuner i Møre og Romsdal som kan vise til så gode resultater de siste årene. Av tabellen så kan vi se at kommunen har hatt gode resultater midt på 2000 - tallet, og etter ROBEK- perioden fra 2012 til nå. Vi kan merke oss at resultatmarginen er redusert fra toppåret 2014 på 7,5 % netto driftsresultat og ned til 2,7 % i 2017.

Sammendrag - forklaring av regnskapsmessig resultat			
	Sum netto driftsutgift ansvar 1000-5100	-919	Mindreforbruk
	Ansvar 6010-6050 VAR- områdene	-275	Merinntekt
	Ansvar 7000 Kommunens reserveposter	-750	Mindreutgift
	Ansvar 7900 Pensjon premieavvik mm	-2 119	Mindre utgift
	Ansvar 8000 Skatter, rammeoverføringer	-2 022	Merinntekt
	Ansvar 9000 Finansutg., avsetn., resultat mv.	-2 164	Mindreutgift
	Regnskapsmessig resultat	-8 249	
Deriblant enkeltposter:			
	Skatteinntekter	3 636	Mindre inntekt
	Inntektsutjevning	-6 041	Merinntekt
	Fondspalssering	-388	Merinntekt
	Rentegevinst	-1 126	Mindreutgift

Frie fond – disposisjonsfond

Kommunen har 18,529 mill. kr. i disposisjonsfond pr. 31.12.17. Dette er som et resultat av regnskapsmessige overskudd siden 2012 og fram til og med 2016. Rådmannen vil foreslå at regnskapsmessige overskudd for 2017 på 8,249 mill. kr. også settes av til fondet, som dermed vil komme opp i 26,778 mill. kr. Kommunestyret har tidligere gjort vedtak for bruk av fondet i enkeltsaker, og ift. investeringsbudsjettet/ økonomiplanen.

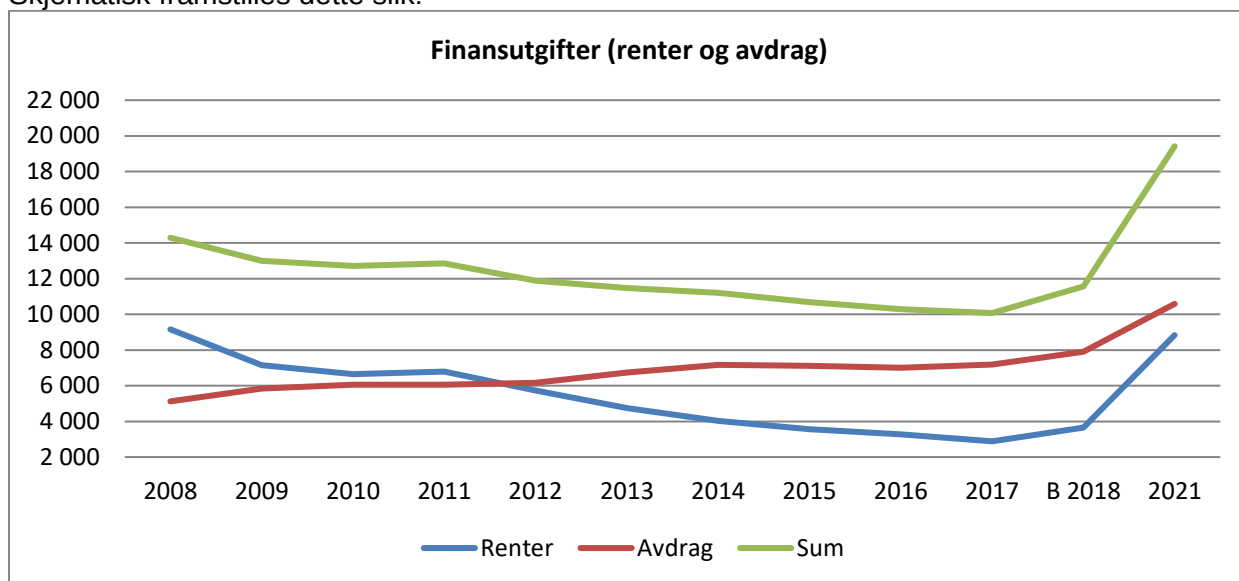
Kommunen har siden 2012 nedbetalt akkumulert underskudd med 23,5 mill. kr., og i tillegg som nevnt satt av betydelige beløp som egenkapital til disposisjonsfondet.

Finansutgifter

Samlet er det utgiftsført 10,072 mill. kr. i renter og avdrag på våre lån.

Kommunen har hatt en gevinst på kr. 788 000 på kommunens fondsplasseringer i 2017. Dette er en merinntekt i.f.t revidert budsjett på 388 000 kr. I Pareto har kommunen ved årskiftet 15,2 mill. kr. i fondsplasseringer.

Skjematisk framstilles dette slik:



Det er verdt å merke seg at det forventes en kraftig stigning av finanskostnadene de nærmeste årene pga. planlagte investeringsoppgaver.

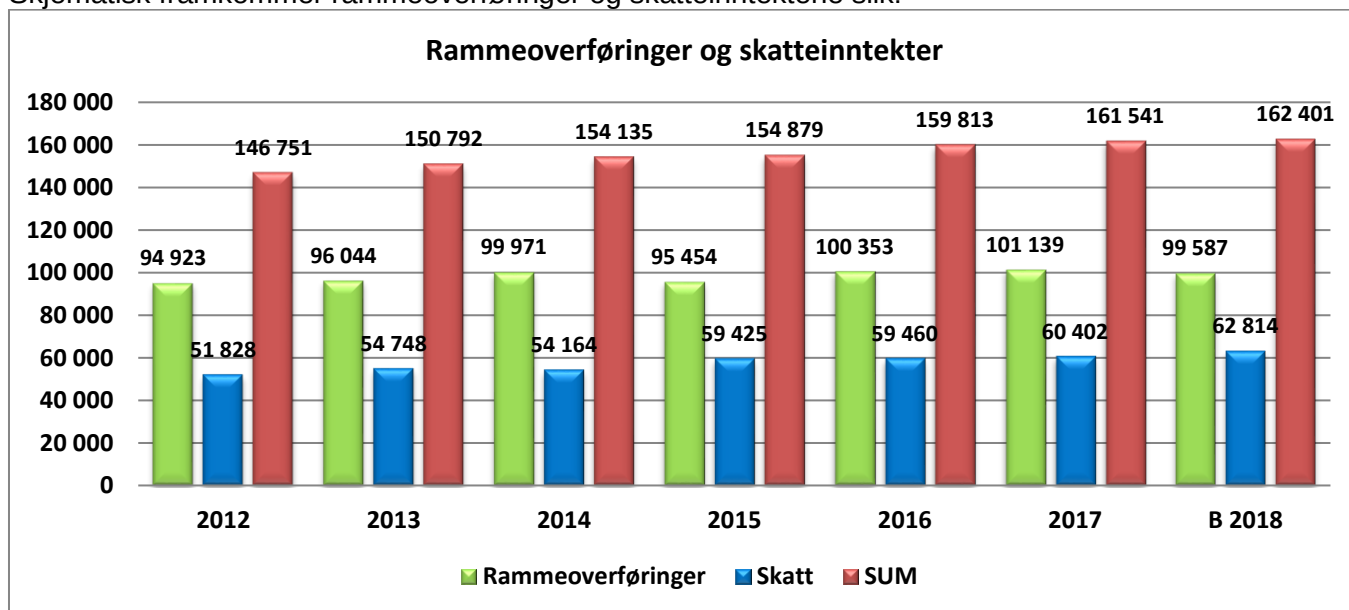
Selvkostområdet

Selvkostområdene (VARSF- områdene) kommer for 2017 ut med et overskudd i forhold til budsjett på 275 000 kr.

Skatter og rammeoverføringer

Kommunen fikk 60,402 mill. kr. i skatteinntekter for 2017. Dette er en skattesvikt på 3,682 mill. kr. i forhold til budsjett. Skatteveksten i forhold til 2016 utgjør kr. 942 000, eller 1,6 %. Takket være en merinngang av løpende inntektsutjevning på 5,924 mill. kr. ble netto rammeoverføring, inntektsutjevning og skatteinngang for året 2,359 mill. kr. høyere enn budsjettet.

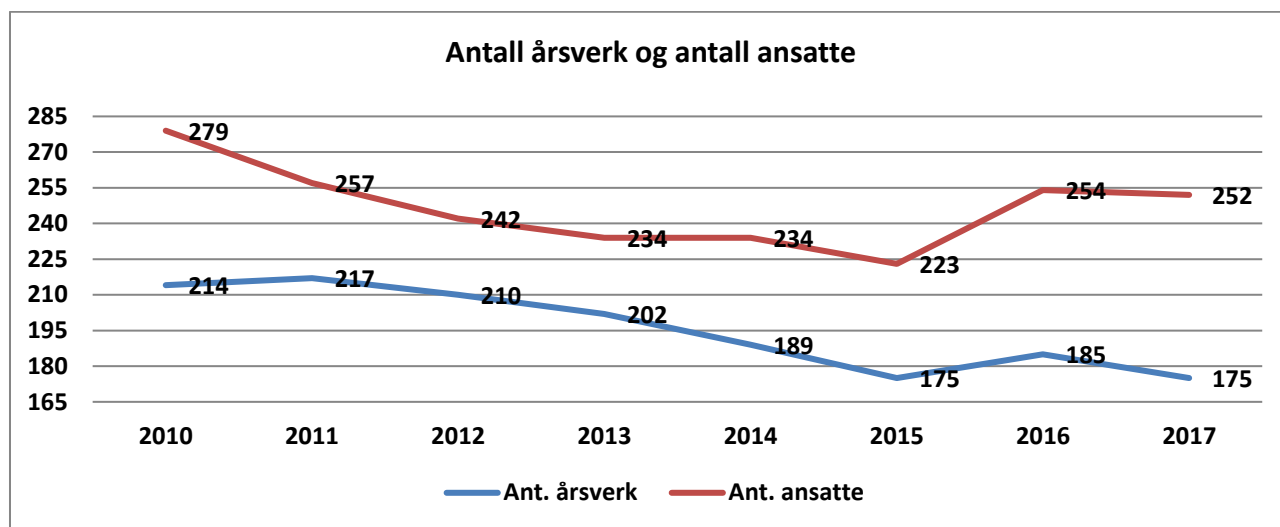
Skjematisk framkommer rammeoverføringer og skatteinntektene slik:



Det ble inntektsført 9,788 mill. kr. i eiendomsskatt i 2017.

Årsverk – lønnsutgifter

Kommunen har 175 årsverk ved utgangen av 2017, 10 færre enn året før. Utviklingen de siste årene har vært slik:



Det har blitt utgiftsført 120,266 mill. kr. i lønnsutgifter i 2017, en økning på 8,0 mill. kr. i forhold til 2016. I tillegg kommer sosiale utgifter på 32,5 mill. kr.

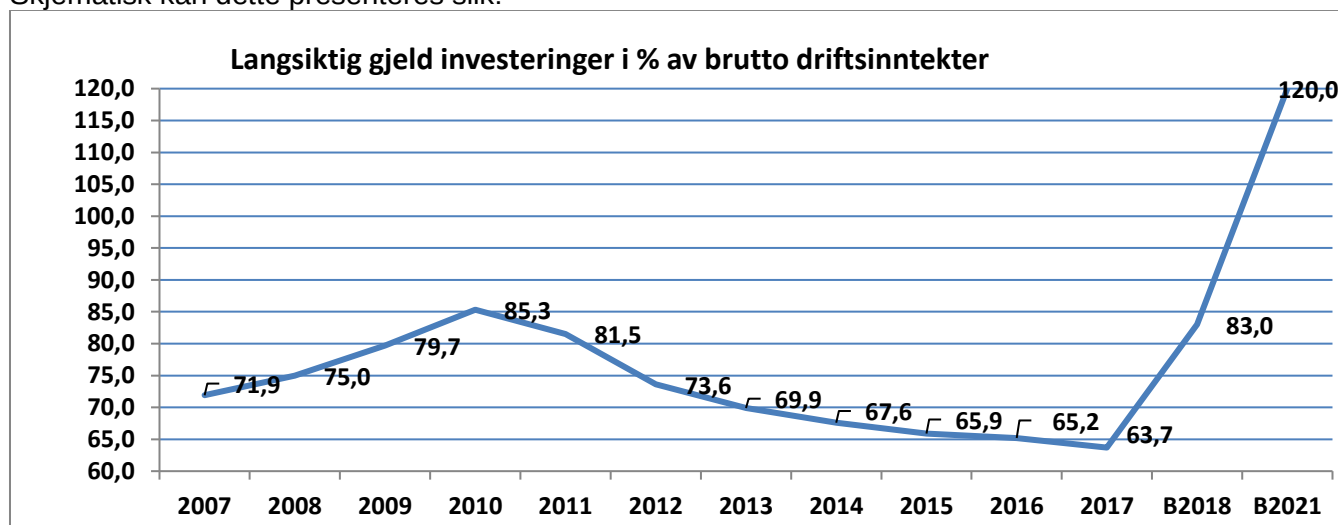
Pensjonsforpliktelser

Kommunen har pensjonsforpliktelser overfor ansatte på 327,2 mill. kr. i KLP og SPK, mens avsatte pensjonsmidler ved årsskiftet utgjør 269,7 mill. kr. Pensjonsforpliktelsene har økt med ca. 10 mill. kr. fra 2016. Det er brukt 696 321 av disposisjonsfondet for finansiering av egenkapitalinnskudd KLP.

Lånegjeld

Kommunen sin lånegjeld utgjør ved årsskiftet 168,0 mill. kr., en netto økning på 4,9 mill. kr. i forhold til 2016. Netto lånegjeld pr. innbygger utgjør kr. 57 051 ved årsskiftet. Langsiktig lånegjeld i % av brutto driftsinntekter utgjør 63,7%, en reduksjon på 1,5% i forhold til 2016.

Skjematisk kan dette presenteres slik:



Av tabellen overfor så viser langsiktig lånegjeld kraftig stigning i årene som kommer. Estimert tall i figuren er satt til 120% av brutto driftsinntekter fra 2021.

Kommunestyret har vedtatt betydelige investeringer innen skole og pleie- og omsorg den neste 4 – årsperioden.

Det er utgiftsført 13,4 mill. kr. i investeringsregnskapet i 2017. Investeringsregnskapet er finansiert bl.a. lånemidler med 10,5 mill. kr, bruk av disposisjonsfond 2,9 mill. kr., bundne og ubundne investeringsfond 3,1 mill. kr.

Det ble ikke tatt opp startlån i 2017.

Kommunens økonomi har bedret seg betydelig de siste årene. Dette viser den positive utviklingen i brutto- og nettodriftsresultat, samt nøkkeltall i KOSTRA siden 2012. De omfattende driftstiltakene og omstruktureringene som er satt i verk, fortsetter å vise positiv effekt. Den økonomiske styringen har administrasjonen og lederne tatt på alvor med god kostnadskontroll. Kommunens tjenesteproduksjon for ansvarsområdene 1000-5100 viser en mindre utgift i underkant av en million kr. Dette skal vi være godt fornøyd med.

Den pågående kommunereformen gir klare signaler om reduserte statlige overføringer til Gjemnes kommune. Dette har allerede slått inn i kommunens regnskap for 2017 og budsjett for 2018.



Hjorten males – Fotograf: Birgit Eliassen

Kommunebarometeret

Kommunebarometeret er en sammenlikning av landets kommuner, basert på til sammen 152 nøkkeltall innen 12 ulike sektorer. Hensikten er å **gi beslutningstakere en lettfattelig og tilgjengelig oversikt** over hvordan kommunen drives.

Tallene er i hovedsak hentet fra Statistisk sentralbyrås Kostra-database, foreløpige tall for 2017. Endelige tall presenteres først i juni måned. I tillegg har vi hentet offentlig statistikk fra en del andre kilder, både andre tall fra SSB, Utdanningsdirektoratet, Helsedirektoratet, Folkehelseinstituttet og Norsk kulturindeks fra Telemarksforskning.

I hovedsak gir Kommunebarometeret 2018 informasjon om driften i 2017.

Det er Kommunal rapport som setter opp tall og rangering, og som står ansvarlig for barometeret. Grunnen til at dette tas med i årsmeldingen er for å vise kompleksiteten i tjenestetilbudet, og ikke nødvendigvis kvaliteten i tjenestetilbudet. Kommunebarometeret viser også hva som påvirker resultatet i den ene eller annen retning, og hvordan vi kan bruke disse data i vårt videre arbeid. For å forstå tallene bedre må nøkkeltall og indikatorer analyseres bedre. Enkelte sektorer består av opptil 10-15 nøkkeltall.

Nedenfor vises noen utvalgte områder for Gjemnes og andre kommuner i nærområdet for årene 2012-2018. Tallene viser kommunens plassering rangert blant alle landets drøyt 400 kommuner. Dette gjøres for å se utviklingen over tid. Vekting av de enkelte område er ulik, der for eksempel grunnskole og pleie og omsorg er vektet 20%, mens økonomi, barnevern og barnehage er vektet 10%. De enkelte indikatorene har også endret seg i perioden. Det er verdt å nevne at enkelte kommuner i oppstillingen nedenfor ikke har rapportert på enkelte år/områder. Feilrapportering kan påvirke resultatene i enkeltområder og kommuner.

								Gj.snitt siste
Økonomi (Vekting 10%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	65	42	29	38	247	288	401	45
Neset	400	365	354	386	367	356	348	373
Eide	372	294	127	107	191	281	416	264
Averøy	341	349	371	398	415	365	408	354
Tingvoll	249	373	392	395	352	371	357	338
Molde	348	341	335	384	411	400	421	341
Kristiansund	378	363	412	414	361	316	294	384

Overnevnte tabell viser at Gjemnes kommune er sterk på økonomi, spesielt kommer dette fram f.o.m. 2015. Økonomi skiller seg ut som Gjemnes beste resultat i Kommunebarometeret. Sammenlignbare kommuner/ enkelte nabokommuner har svakere resultater.

Tabellene nedenfor viser varierende resultat for Gjemnes kommune innen de enkelte sektorer. Hva som er godt eller svakt resultat her, kan diskuteres. I så fall må nøkkeltallene innen de enkelte sektorene analyseres bedre.

Den siste tabellen nedenfor viser tall av sum for alle sektorene for kommunene.

								Gj.snitt siste
Kostnadsnivå (Vekting 5%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	200	166	176	99	381	357	348	181
Nesset	357	370	365	350	401	360	334	364
Eide	323	294	197	176	19	2	5	271
Averøy	302	280	178	128	84	11	9	253
Tingvoll	146	205	134	13	118	6	46	162
Molde	249	179	228	244	274	141	256	219
Kristiansund	285	220	268	247	315	198	141	258

								Gj.snitt siste
Saksbehandling (Vekting 2,5%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	260	253	226	130	197	84	362	246
Nesset		102	88	124	48	42	49	63
Eide	7	1	3	2		187	249	4
Averøy	299	328	235	187	342	309	413	287
Tingvoll	63	71	331	345		361	315	155
Molde	298	300	236	367	366	274	214	278
Kristiansund	312	338	324	327	325	382	354	325

								Gj.snitt siste
Barnehage (Vekting 10%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	233	416	353	178	312	104	123	334
Nesset	351	130	344	123	197	384	381	275
Eide	327	233	265	341	415	318	327	275
Averøy	101	161	148	284	241	204	337	137
Tingvoll	318	419	44	369	237	82	80	260
Molde	335	373	343	381	273	315	280	350
Kristiansund	200	227	189	328	249	224	141	205

								Gj.snitt siste
Grunnskole (Vekting 20%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	373	302	104	98	239	205	189	260
Nesset	23	19	107	96	123	189	315	50
Eide	93	228	309	370	362	324	398	210
Averøy	173	209	204	192	119	100	114	195
Tingvoll	273	229	305	308	308	337	182	269
Molde	57	65	36	25	46	59	96	53
Kristiansund	111	127	169	175	152	247	214	136

								Gj.snitt siste
Helse (Vekting 7,5%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	184	88	210	89	77	145	38	161
Nesset	331	115	174	285	270	210	179	207
Eide	108	198	179	236	279	278	338	162
Averøy	407	376	396	338	289	368	382	393
Tingvoll	233	230	340	151	55	23	77	268
Molde	178	148	196	211	156	115	208	174
Kristiansund	274	389	292	328	372	388	408	318

								Gj.snitt siste
Barnevern (Vekting 10%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	259	107	63	101	176	106	258	143
Nesset	269	232	292	24	40	203	156	264
Eide	160	331	358	285	270	210	179	283
Averøy	394	344	304	312	303	256	309	347
Tingvoll	194	151	36	168	117	116	288	127
Molde	181	351	322	290	193	169	193	285
Kristiansund	391	370	309	223	167	193	124	357

								Gj.snitt siste
Pleie- og omsorg (Vekting 20%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	229	67	383	374	391	404	398	226
Nesset	126	189	324	320	53	118	213	213
Eide	344	299	258	279	244	324	279	300
Averøy	261	185	160	235	250	201	300	202
Tingvoll	146	75	302	255	180	232	178	174
Molde	386	408	345	237	322	332	248	380
Kristiansund	144	191	156	204	163	96	47	164

								Gj.snitt siste
Miljø og ressurser (Vekting 2,5%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	243	288	288	297	217	251	300	273
Nesset	146	141		137	216	179	202	144
Eide	296	277	264	185	141	149	287	279
Averøy	91	119	233	147		136	77	148
Tingvoll	325	352	328	369		225	382	335
Molde	130	118	74	176	173	253	350	107
Kristiansund	25	48	78	11		283	191	50

								Gj.snitt siste
VAR-området (Vekting 2,5%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	285	366	302	225	31	159	144	318
Neset		149		0	180	113	19	149
Eide						18	35	Ikke registr.
Averøy	249	349	209	120	177	200	190	269
Tingvoll	247	201	110	161	294	387	199	186
Molde	73	89	96	34	11	7	5	86
Kristiansund	200	198	275	231	308	370	221	224

								Gj.snitt siste
Kultur (Vekting 2,5%)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	326	372	307	271	342	302	356	335
Neset	371	398	398	337	398	237	376	389
Eide	393	410	408	422	421	404	404	404
Averøy	387	402	413	409	401	374	383	401
Tingvoll	175	164	221	196	203	112	97	187
Molde	222	240	197	242	213	264	231	220
Kristiansund	293	282	261	238	227	284	164	279

Tabellen nedenfor viser samlet oversikt over kommuner i nærområdet i perioden 2012-2018, og resultat med gjennomsnitt de 3 siste årene. Gjemnes kommune kommer relativt godt ut sammenlignet med disse kommunene, dvs. «omtrent midt på» i Norge. Samtidig har Gjemnes potensiale til å bedre resultatene innen de aller fleste sektorene. Det er verdt å nevne at tallene i tabellen er korrigert for ikke rapporterte tall for enkelte år fra nevnte kommuner.

								Gj.snitt siste
Sammenlagt-alle sektor	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	3 år
Gjemnes	242	224	222	173	237	219	265	229
Neset	216	201	272	218	208	217	234	230
Eide	242	257	237	240	260	227	265	245
Averøy	273	282	259	250	262	229	266	271
Tingvoll	215	225	231	248	186	205	200	224
Molde	223	237	219	236	222	212	227	227
Kristiansund	238	250	248	248	264	271	209	245

Batnfjordsøra 15.3.2018

Birgit Eliassen
Rådmann

Svein Arild Eikemo
Ass. rådmann

Per Olav Eide
Økonomisjef

3. NAV

Kort om aktivitet

Flere i arbeid og færre på stønad. Overgang til arbeid skal prege vår oppfølging av sykmeldte, ungdom, langtidsledige og brukere av arbeidsavklaringspenger og KVP (Kvalifiseringsprogrammet). «Standard for arbeidsrettet brukeroppfølging» er metoden vi skal bruke i vårt daglige arbeid. Et delmål er å ha internopplæring i «Veiledningsplattformen» for å bli bedre veiledere og «Arbeidsmarkedsplattformen» for å lære oss bedre det lokale arbeidsmarkedet. Vi skal ha internt fokus på nærværarbeid og ikke minst skal vi ha god økonomistyring, både på driftsbudsjett og tiltaksbudsjett.

Kommentar til mål

NAV Gjemnes hadde gjennom 2017 relativt gode resultater på alle mål som var satt. Mål- og disponeringsbrev – sentrale føringer og kommunebrevet er vårt styringsverktøy, og ut fra det kommer målekortet sine mål og prioriteringer. Hver måned går vi gjennom målekortets resultat, og vi evaluerer og lager tiltak for å nå gode resultat, og i hele prosessen jobber vi mot et mål – arbeid og aktivitet først. Det å få folk ut i inntektsgivende arbeid slik at de forsørger seg og familien med arbeidsinntekt er det viktigste parameter i kampen mot fattigdom både for voksne og barn. Barnas behov er det viktigste kriterium i vår saksbehandling.

Økonomi

Både på statlig og kommunal side har det vært tett økonomioppfølging. Vi har forholdsvis god kontroll på driftsbudsjettet som deles mellom NAV Møre og Romsdal og Gjemnes kommune med fordelingsprosent 56-44. Gjemnes kommune med 44 %. Det kommunale budsjettet gikk med mindre merforbruk i 2017. Årsaken var lite utbetaling av sosialhjelp og sparte kroner på utleie av leder til Nesset.

Personal

For de kommunale ansatte var sykefraværet på 0,4%. Vi har hatt trusler og andre hendinger for 2017, og vi har gått gjennom vår beredskap, sikkerhet og internkontroll. Alle ansatte kurses i HMS etter NAV sine standarder sentralt. NAV Gjemnes har 1 mann og 4 kvinner på kontoret. Det er likelønn, men det kan være små forskjeller i lønnen mellom statlig og kommunalt ansatte.

Universell utforming

Universell utforming er viktig når alle endringer blir gjort både fysisk i NAV-kontoret og ved nye teknologiske løsninger.

Fag

Vi bruker NAV sin oppfølgingsmodell også i arbeidet med lov om sosiale tjenester. For alle sosialhjelpsmottakere skal det stilles krav til om arbeid/aktivitet for å unngå at noen mottar passive ytelser, jamfør ny lov om aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere. Ved å stille krav til aktivitet så tar vi også inn folkehelseperspektivet. Forskning viser at helsen til den enkelte blir bedre av en aktiv tilværelse. Vi vil også alltid vurdere statlige tiltak og virkemiddelbruk samtidig med vurderingen av kommunale tjenester som KVP eller andre kommunale tjenester etter lov om sosiale tjenester. I all vår saksbehandling har vi fokus på barn og barneperspektivet. For å kunne arbeide mer utadrettet og levere bedre tjenester fikk veilederne i 2017 mobiltelefoner for å kunne være mer tilgjengelig overfor arbeidsgivere. Dette har økt kvaliteten på våre tjenester.

Likestilling og Etikk

Det er 3 kvinner og 1 mann på NAV-kontoret og det gjenspeiler slik det er i landet, med mange flere kvinner enn menn. NAV Gjemnes mener vi følger de etiske standarder som er rådende både i stat og kommuneforvaltningen. Vi møter mennesker i sårbare situasjoner hver dag så det er viktig med god etisk standard i vårt arbeid.

Vurdering av resultat økonomi

Vi har for 2017 hatt en økning i utbetalinger på sosialhjelp og sosiale hjelpetiltak og vi hadde et merforbruk. Årsaken er i hovedsak mottak og etablering av flyktninger. Viser til regnskapet 2017 for detaljer. NAV Gjemnes har i 2017 hatt 4 stillinger. 2 kommunale og 2 statlige. Vi har for hele 2017 leid ut leder til NAV stat i 50 % stilling slik at leder ved NAV Gjemnes har også vært leder i NAV Nesset. Dette har skaffet oss merinntekter i forhold til budsjettet og har veid opp for merforbruket på sosialhjelp og sosiale hjelpetiltak.

Endringssignaler

Nav er i forandring, også i Gjemnes. Lokalkontorene skal i hovedsak arbeide med oppfølging av sykemeldte og arbeidsledige for å få folk raskest mulig ut i jobb. Dette gjør at vi er mer ute for å møte folk og bedrifter og har mye mindre besøk på NAV-kontoret. I og med at vi har mottatt flyktninger så vil vi med stor sannsynlighet få merforbruk på utbetalinger av sosialhjelp og dette vil det måtte tas hensyn til allerede under revidert budsjett/økonomiplan i juni 2018.

Batnfjordsøra 31.3.18

Leif-Ståle Engdahl

Leder NAV Gjemnes



Barn i fjæra – Fotograf: Gro Monika Gjermundnes

4. Barnehageadministrasjonen

Kort om aktivitet

Ansvar og oppgavene til kommunen som barnehagemyndighet består i tilsyn av barnehager, godkjenning, veilede og påse at alle barnehager drives i forhold til lover og regelverk, sørge for at det er nok barnehageplasser til barn med rett til barnehageplass og forvalte tilskudd til ikke-kommunale barnehager. Oppgavene er regulert i Lov om barnehager § 8.

Det er avsatt 20 % stilling til å løse oppgavene som tilligger barnehagemyndigheten.

Det ble i september 2017 gjennomført tilsyn fra Fylkesmannen med Gjemnes kommune som barnehagemyndighet, endelig tilsynsrapport har ikke kommet enda.

Det ble ikke gjennomført tilsyn med barnehager i 2017 på grunn av mangel på kapasitet i Nettverk Nordmøre Tilsyn vil bli satt opp i 2018.

Spesialpedagogisk hjelp for førskolebarn er et kommunalt ansvar, og det er behov for slik hjelp i alle barnehagene i Gjemnes kommune. Den spesialpedagogiske hjelpen som blir utført for førskolebarn er generelt god, og det gis tilbakemeldinger fra PPT og skolene på at det har hatt stor nytteverdi for barna at de har fått denne hjelpen. Tidlig innsats er et mål både kommunalt og nasjonalt, og det er tilfredsstillende å se at de tiltakene en setter inn i førskolealder har effekt på barnas utvikling og læringssituasjon i skolen. For barnehageåret 2017/18 har vi manglet spesialpedagog, noe som gjør det vanskeligere å organisere og utføre den spesialpedagogiske hjelpen. Stillingen er nå utlyst.

Plan for overgang fra barnehage til grunnskole forplikter til samarbeid etter fast møteplan og med faste og definerte tema. Det gir oss gode erfaringer i samhandling mellom barnehager og skoler, tidlig iverksetting av tiltak og bedre tilrettelegging for det enkelte barn. Etter å ha fulgt denne planen i noen år ser vi at det er til stor hjelp både for foreldre og for nye skolestartere at vi har et tett samarbeid om denne overgangen.

Hovedmål og delmål

Mål er definert ut fra Lov om barnehager, kommunen som barnehageeier og kommunen som barnehagemyndighet. Sentrale oppgaver er å sørge for at det er nok barnehageplasser til alle som har rett til barnehageplass, godkjenning av barnehager, veiledning av barnehagene og påse at gjeldende regelverk blir fulgt, tilsyn med barnehagene og tilskudd til private barnehager.

Økonomi

Barnehageadministrasjonen har i 2017 gått med et underskudd på 519 000,- kr. Dette skyldes merutgifter i tilskudd til private barnehager. Dette er utgifter som er vanskelig å forutse, da de endrer seg hele tiden, og vi kommer heller ikke utenom dem da de er lovpålagte. Det er derfor krevende å lage riktig budsjett i forhold til disse områdene.

Universell utforming

Det vil bli tatt hensyn til universell utforming ved nybygg og ombygginger. Ellers tar en høyde for at dokumenter ut til publikum skal være mest mulig universelt utformet.

Fag

Ny Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver kom i august 2017. Alle barnehagene har begynt arbeidet med å implementere den nye rammeplanen, det er også laget en egen kommunal plan for dette arbeidet. Dette arbeidet er tidkrevende, og en ser for seg å bruke 2 – 3 år på å gjøre dette skikkelig.

«Sammen skaper vi fremtiden» er Nettverk Nordmøre sin satsning fram mot år 2040, og barnehagene er med på denne satsningen. Det har i løpet av 2017 blitt skapt framtidsbilde for Gjemnes kommune, der det kommer fram hva elever, ansatte, foreldre, politikere og næringslivet ønsker at oppvekstmiljøet i Gjemnes kommune skal være i 2040. Arbeidet fortsetter nå med å skape mål for oppvekstmiljøet i 2040.

Likestilling og etikk

Vi har fokus på at den enkelte ansatte skal utfører sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunen sitt omdømme. På grunn av lite menn i barnehagene i Gjemnes, oppfordrer vi menn til å søke når vi lyser ut stillinger på bakgrunn av forskrift om særbehandling av menn fra 1998. Det kan være lettere for menn å søke hvis de oppfordres til det skriftlig i annonsen.

Vurdering av resultater

Økonomisk så er det vanskelig å beregne dette området. Det er hele tiden tall som er i endring, både når det gjelder tilskudd til private barnehager og til spesialpedagogisk hjelp til førskolebarn. Det er behov som stadig er i endring, og en må sette inn de tiltakene det er behov for.

I forhold til barnehageplasser så har Gjemnes kommune i løpet av 2017 gitt plass til alle som har rett til barnehageplass, og enda noen til som kommer utenfor den absolutte retten til plass. Vi har fremdeles noen barn på venteliste, flere av disse har fått tilbud om plass, men har takket nei til den plassen de fikk tilbud om.

Endringssignaler

Barnehagene har for budsjettåret 2017 budsjettet med å redusere antall barnehageplasser. I forhold til søknadsmengden i hovedopptaket ser det ut til at dette kan bli vanskelig å gjennomføre uten å sette barn på venteliste. Gjemnes kommune kan da risikere å bryte loven med tanke på rett til barnehageplass. Behandlingen av søknadene i hovedopptaket har ikke kommet i gang enda, søknadsfristen var 1. mars.

Det er sannsynlig at det vil bli behov for flere barnehageplasser i tiden framover, i løpet av barnehageåret 2017/18 har det kommet stadig nye søknader om barnehageplass. Med tanke på mulig befolkningsvekst så vil dette behovet bli enda større, og Gjemnes kommune må se på løsninger for å skaffe enda flere plasser.

Det vil bli behov for flere ansatte i barnehagene, og spesielt er det behov for flere barnehagelærere.

Batnfjordsøra, 02.03.18

Lene Holten, Barnehagefaglig ansvarlig

5. Grunnskolen

Kort om aktivitet

Grunnskolen i Gjemnes har i skoleåret 2017/18 i overkant av 300 elever, fordelt på skolene i Angvik og Batnfjord. Gruppedeling har i en lang periode vært uendret med 6 klasser på ungdomsskolen, 7 klasser på barnetrinnet på Batnfjord skole og 4 klasser i Angvik. Etter en svært stabil bemanning i skolene siden midten av 70-tallet, har det i løpet av de 10 siste årene pågått en kontinuerlig utskifting etter hvert som eldre arbeidstakere har gått av med pensjon.

Ett år etter rehabilitering av skolebygget i Angvik, har elever og ansatte fått en bedre hverdag, særlig i forhold til plass, klasserom, spesialrom, inventar, utstyr og uteområde. Planlegging av utbedringer ved Batnfjord skule har pågått over lengre tid der opprinnelige planer er endret fra renovering til nybygg.

Kommunen deltar i interkommunalt samarbeid med Eide og Fræna om felles PPT. Gjeldende samarbeidsavtale ble sagt opp etter vedtak i kommunestyrene, og tjenesten er nå organisert etter vertskommuneprinsippet, § 28-1 b i Kommuneleien.

Gjemnes abonnerer på en plass ved Tøndergård skole og ressursenter sammen med kommunene i Romsdalsregionen, inkludert Eide. De siste årene har Gjemnes benyttet flere plasser enn den som inngår avtalen med skolen. I tillegg bistår skolen med kompetanse og veiledning, og har særlig bidratt med å dekke noe av kommunens behov for logoped-tjeneste.



«Den gode oppveksteier» Samling i Surnadal – Fotograf: Svein Arild Eikemo

Det er etablert nettverkssamarbeid på skole- og barnehageledernivå med kommunene på Nordmøre. Den største satsinga er prosjektet "Den gode oppveksteier" som var et forprosjekt til hovedprosjektet vi nå er i gang med, "Sammen skaper vi framtida". Drivkraften i prosjektet er å styrke det enkelte barns og elevs livsmestring i forberedelsene til samfunnsdeltakelse og yrkesvalg gjennom å bygge kapasitet innen skoleutvikling på Nordmøre.

Skolene deltar i utviklingsprosjektet "vurdering for læring". Dette er et statlig satsingsområde der Utdanningsdirektoratet bidrar med kompetanseheving og veiledning til skoleledelse og ressurspersoner som igjen driver prosjektet lokalt og ned på skolenivå. Dette prosjektet blir avsluttet fra Utdanningsdirektoratet våren 2018. Skolene vil da samkjøre dette prosjektet med satsingen i Nettverk Nordmøre og slik fortsette utviklingsarbeidet.

Ordningen med fast besøkstid av helsesøster fungerer godt på skolene. Det er positivt for elever å ha denne kanalen som gjerne har perspektiv litt utenfor det ordinære skolemiljøet.

Kommentarer til mål (jfr handlingsplan)

Elevene gir gjennom elevundersøkelsen gode tilbakemeldinger om sitt eget læringsmiljø. Delt opp etter tema varierer elevenes tilfredshet noe i forhold til fylkes- og landsgjennomsnitt. De gir gode tilbakemeldinger om støtten de får fra lærerne, men er mer kritisk til medvirkning og elevdemokrati. De fleste tema har en score på mellom 4 og 5 på skalaen der 5 er høyest, mest positivt. Elevenes tilbakemelding om mobbing er godt under gjennomsnittet, men det er likevel noe som skjer på skolene våre. Opplæringslova § 9a om elevenes skolemiljø er endret. Skolene er her pålagt aktivitetsplan når mobbing blir kjent. Elevens egen opplevelse er avgjørende. Fylkesmannen er førsteinstans som ser til at skolen setter i gang tiltak, og elevene kan klage direkte til Fylkesmannen dersom vi ikke overholder aktivitetsplikten.

Resultat på Nasjonale prøver i engelsk og regning i 5. klasse viser en generell økning av andel elever som har resultat på nivå 1 (skala 1-3). Samtidig reduseres andelen på nivå 2 og 3. I lesing er tendensen motsatt. På ungdomsskolen der skalaen er 1-5, er det store variasjoner fra år til år. Ingen elever har resultat på nivå en i matematikk på årets 8.trinn, mens andelen samlet for nivå 4 og 5 øker. I alle tre fagene ser vi høyere mestring sammenlignet med de to siste skoleårene.

Grunnskolepoeng regnes ut fra gjennomsnitt for karakterer på vitnemål for avgangselevne. Resultatet for 2017, 41,9 poeng, er en mindre nedgang fra året før (42,5 poeng), men noe over gjennomsnittet for de 5 siste årene og over snittet for fylket og landet.

Økonomi

Regnskapsavslutninga for 2017 viser overskudd for ansvarsområdene 2000-2200 med mer enn 1 mill kr. Statstilskudd til voksenopplæring for minoritetsspråklige og deltakere i introduksjonsprogram har vært høyere enn anslått. Tidligere års overskridelser knyttet til skoleskyss og utgifter til grunnskoleopplæring i andre kommuner, er nå i samsvar med forutsetningene. Kommunen har mottatt tilskudd tilsvarende 80 % stilling til styrking av lærertetthet på 1.-4. årstrinn, samt tilskudd til veiledning i 20% stilling i forbindelse med prosjektet "Vurdering for læring".

Organiseringen i skolene er over tid uendret, og det har derfor ikke ført til større endringer i bemanning. Det merkes likevel et større press på ressursene for å kunne møte nye behov til nødvendig hjelp, oppfølging og tilpasninger for enkeltelever. Nye behov organiseres stort sett innenfor tildelt ramme, men Batnfjord skule fikk i 2017 ekstra midler til en vernepleier.

Personal

Søknaden til stillinger i grunnskolen i Gjemnes har vært god. Ut fra kompetansekrav som har vært gjeldende ved tidspunkt for ansettelse, har det ved rekruttering lyktes å skaffe god dekning av behovene som etter hvert har oppstått. Med nye kompetansekrav er imidlertid situasjonen endret. Det blir behov for å styrke kompetansen i norsk ved Batnfjord skule, og således ønske om å anspore personalet til å søke etterutdanning. Det er likevel vanskelig å komme gjennom nåløyet for utdanningsordningene til Utdanningsdirektoratet.

Det samlede sykefraværet i 2017 er for Angvik skule 1,2 % og 4,3 % ved Batnfjord skule. Det jobbes aktivt for å få sykefraværet ned.

Universell utforming

Etter oppussing av skolen i Angvik har bygning og uteområde blitt mer funksjonell både innvendig og ute. Det gjelder da særlig den delen som ble berørt av rehabiliteringa. Batnfjord skule fordeler aktiviteten på flere bygg og etasjer, og har ei større utfordring i forhold til universell utforming. Det legges til rette innafor de fysiske rammer vi har for elever med hørselshemming og synsproblemer slik det er nå. I forbindelse med byggearbeidet som er under planlegging skal universell utforming alltid være ivaretatt.



Trafo - Batnfjord skole – Fotograf: Birgit Eliassen

Fag

Bemanningen i grunnskolen består av arbeidstakere med pedagogisk ansvar, assistenter som har spesiell oppfølging av enkeltelever eller grupper, administrativ ledelse, merkantil tjeneste, i tillegg til tjenester som serveres fra fellestjenester som også omfatter vaktmester og renhold. De fleste assistentene har fagbrev, men Batnfjord skole har også gode erfaringer med fagkompetansen som vernepleiere har. Stortinget har vedtatt nye krav til kompetanse for alle lærere som underviser i norsk, matematikk og engelsk.

Ved siden av prosjekt som gjennomføres lokalt på skolene med veiledning og kursing av ressurspersoner, registreres det årlig interesse for deltakelse i videreutdanning for lærere gjennom statlig stipend- og vikarordning. Kommunen har i hovedsak hatt en lærer pr år i en av ordningene. Til tross for noen år med flere søkere, har Gjemnes bare fått tildelt stipend eller vikarordning for en søker pr.år.

Likestilling og etikk

HMS-kartlegging viser at det er stor trivsel blant ansatte i grunnskolen. Kartleggingen bekrefter gode relasjoner mellom ansatte og ledelse, men også tilfredshet i forhold til arbeidsoppgavene som blir utført på skolene. Det er ikke registrert sykefravær som er begrunnet ut fra arbeidsmiljø eller andre faktorer knyttet til arbeidsplassen. Det gis uttrykk for at avstanden mellom skolen og andre deler av kommunale funksjoner kan være stor.

I løpet av de siste årene har andel kvinner med ansettelse i skolen gått opp. Dette tas det hensyn til ved utlysinger og tilsetninger der det ellers er like vilkår mellom kvinner og menn. De tre siste årene er det tilsatt flere menn, og vi ser at det er viktig å ha begge kjønn representert på begge trinn.

Vurdering av resultater

Resultatene fra Nasjonale prøver for 5. årstrinn ligger generelt under kommunens målsetting om et snitt på 1,9. Selv om det er individuelle forskjeller, er resultatet, spesielt i matematikk, for stort i forhold til målsettingen. På ungdomsskolen er målsettingen minimum 3,0 i snitt. Her er resultatene mer i samsvar med målsetting.

Utviklingsarbeidet på skolene har hatt god effekt. Samarbeid internt på skolene, men også skolene i mellom, legger til rette for god kollegaveiledning, gode praksiseksempel og teamsamarbeid. Praksis ved at elevene selv også trekkes inn i vurderingsarbeidet, åpner for mer refleksjon over læringen i klasserommet, og betydning og effekt av at elever skaper forventning til seg selv med nye mål.

Nettverkssamarbeidet på Nordmøre har hatt stor betydning for utviklingsarbeidet i skolene. Samtidig som stilling med skolefaglig ansvar på kommunenivå er redusert, er det skolefaglige og barnehagefaglige samarbeidet på regionalt nivå styrket, og er tettere og mer forpliktende enn det noen gang har vært. Samtidig er det ressurser tilgjengelig for kommunen når det er nødvendig.

I dette samarbeidet har IKT ORKide hatt en vesentlig rolle. Nettverk og datatetthet, tekniske løsninger, sikkerheten for elever og ansatte gjennom brannmurer og serving fra et større fagmiljø, en lettere tilgang til programvare og lisenser, har blitt svært bra. Det er typisk at det er nettverket på Nordmøre som presenterer nye program, og legger til rette for at skolene tar det i bruk. Dette betyr likevel at det ikke er behov for utbedringer både hva stabilitet i nettverk mot leverandør og internt på skolene angår.

Endringssignaler

Behovet for en løsning av romsituasjonen ved Batnfjord skule er viktig. Skolen har et stort behov for å samle elevene under samme tak eller i egne bygninger. Samtidig er det nødvendig at ansatte får akseptable løsninger i forhold til kontor og arbeidsplass.

Slik elevtallet er fordelt på de ulike årskullene, vil ikke den vedtatte lærernormen få konsekvenser for grunnskolen i Gjemnes. Usikkerhet er i tilfelle mer knyttet til behovet som oppstår i kommunene rundt, som Kristiansund og Molde, som kan føre til vi mister verdifull kompetanse.

De nye utdanningskravene vil derimot få konsekvenser, Kravene er 30 studiepoeng på barneskolen for den som skal undervise i matematikk, engelsk og norsk, samt samisk og tegnspråk. For de samme fagene er kompetansekravet 60 studiepoeng på ungdomstrinnet. Skolene kartlegger behovet etter bemanningen slik den er i dag, men må også ha dette som utgangspunkt ved eventuelle nytilsetninger. Ansatte har en periode på 7 år til å fylle utdanningskravet. Kommunen på sin side må legge til rette for at ansatte gis muligheter til videreutdanning gjennom aktivt å benytte statlig stipend- og vikarordning, men også gjennom kommunale ordninger som bidrar til at ansatte skaffer den nødvendige kompetansen.

Behovet for tekniske løsninger som presentasjons- og arbeidsverktøy griper stadig om seg. Skolene har et kontinuerlig behov for kompetanse internt, men også gjennom støttefunksjoner i kommunen. Det har selvsagt stor betydning å være i forkant av utviklingen. Omfanget av lærebøker vil jo bli redusert til fordel for lisensierte, digitale løsninger, og utgifter til lærebøker vil flyttes over til lisenser. I den overgangsfasen vi befinner oss i nå der det er behov for begge deler, merkes det på budsjettene. Prisen på lærebøker blir høyere, samtidig som utgiftene til lisenser øker.

Kommunestyret vedtok å videreføre samarbeidet om PPT med Eide og Fræna, om enn i annen form etter kommuneloven. Selv om tjenesten er i ferd med å bygge opp bemanning og kompetanse slik det ble lagt opp til, har tjenesten fortsatt en vei å gå før de klarer å serve behovet i kommunen etter forutsetningene som ble lagt. Det har likevel ikke gått så lang tid siden endringen ble gjort, men skolene er fortsatt utålmodige med å få gjennomført utredninger og oppfølging av elever med særlige behov.,

Det er mange år siden Gjemnes hadde egen logoped. I grunnskolen har dette behovet delvis blitt dekt gjennom samarbeidet med Tøndergård. Utover dette blir tjenesten kjøpt fra andre kommuner eller gjennom privat logopedtjeneste. I denne situasjonen har kommunen også vært nødt til å avvise voksne med rett etter opplæringsloven og voksenopplæringsloven til oppfølging av logoped med begrunnelse i mangel av logoped. I denne situasjonen søker skolene og barnehage å finne mulighet for samarbeid med en av nabobokkommunene om logoped, tilsvarende 20 – 30 % stilling.

Endringene kommer stadig raskere på, og det kan i mange sammenhenger være en utfordring å se signalene og være godt nok forberedt. Skolen har muligens vært en arena der det har vært vanskelig, eller det går lang tid, å bryte gjennom med endringer. I dagens skole oppleves det imidlertid som om ansatte selv tar tak i egen utvikling, er framtidsrettet i planlegging, og ønsker å utnytte moderne læringsverktøy. Det er tidligere omtalt at nettverkssamarbeidet inspirer til fokus nettopp på elevens utvikling og dannelse. Utviklingen går fort, og vi kan være usikre på hvilke rammer som gjelder, hvilke yrker vi utdanner barna våre til, og hvilke oppgaver skal samfunn og næringsliv løse. I dette feltet gjelder det å beholde og styrke egen kompetanse, ha et etablert samarbeid lokalt og regionalt med næringsliv og utdanningsinstitusjoner.

Angvik/Batnfjord, 3. mars 2018.

Terje Humstad

Mari Unhjem

6. Angvik barnehage

Kort om aktivitet

Barneantallet har holdt seg relativt stabilt det siste året og vi har hatt ca 30 plasser i barnehagen fordelt på to avdelinger. Barnehagen har hatt omtrent 5 årsverk i 2017. Vi har ikke nok barnehagelærere men en av de ansatte er godt i gang med utdanningen. Med ny pedagognorm som kommer i 2018, vil det være behov for flere barnehagelærere i barnehagen og vi håper at assistenter eller fagarbeidere ønsker å ta barnehagelærerutdanningen om de åpner for en lokal løsning av utdanningen i 2019. Vi har egen spesialpedagog i barnehagen og håper på å holde vårt mål om å fange opp de barna som har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagealder.

Kommentarer til mål (jfr handlingsplan)

Målsettinger for barnehagene i Gjemnes kommune 2017 er at vi skal oppdage om det er barn som har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen og sette inn nødvendige tiltak for de barna det gjelder.

Økonomi

Vi holdt oss innenfor budsjetttrammene våre i 2017 og er med å bidrar til en sunn og god økonomi i kommunen. Det er vanskelig å tilpasse et budsjett for et barneantall som varierer og antall barnehageplasser må opprettholdes i forhold til etterspørsel.

Vi har flere i personalgruppen som tar utdanning og det gir større vikarutgifter.

Personal

Vi ønsker at barnehagene i Gjemnes ikke skal ha noen dispensasjoner fra kravet om pedagogisk kompetanse, for øyeblikket har vi ikke nådd dette målet. Vi ønsker også å opprettholde bemanningsnorm for 1.ansatt pr 6 plasser. Vi hadde et sykefraværet i Angvik barnehage i 2017 på 1.3 % som ga oss lite utgifter til sykevikar. Personalet er fleksible og vi har vært heldig med tilgangen på vikarer. Vi har i tillegg feriestengt barnehage og får tatt ut ferie stort sett uten å leie inn ferievikarer.

Universell utforming

Det skal legges vekt på universell utforming ved nye bygg og ved renovering av eksisterende bygg og uteområder. Det skal også være universell utforming i barnehagenes informasjon ut til brukerne.



Fag

Vi fortsatte prosjektet med; «La mæ få klar det sjøl» som har ergonomi og pedagogikk i barnehagen i fokus. Det skal både forhindre belastningsskader på personalet og i tillegg gi læringsmuligheter for barna. For å holde oss oppdaterte faglig, er det viktig at vi er med på kurs og utdanninger for å få nyere faglitteratur og forskning inn i barnehagen.

Vi har en ansatt som tar barnehagelærerutdanning, vi har også en ansatt som tar videreutdanning, dette gjør oss oppdaterte på nyere faglitteratur og forskning, og som vi har refleksjoner rundt i personalgruppen. Våren 2018 vil to ansatte ta kurset «Å være sammen». Som vil gi oss et godt faglig grunnlag for å drive med veiledning i barnehagen.

*Barn i Angvik barnehage
Fotograf: Gro-Monika Gjermundnes*

Likestilling og etikk

Vi har fokus på at den enkelte ansatte skal utfører sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunen sitt omdømme.

På grunn av lite menn i barnehagene i Gjemnes, oppfordrer vi menn til å søke når vi lyser ut stillinger på bakgrunn av forskrift om særbehandling av menn fra 1998. Det kan være lettere for menn å søke hvis de oppfordres til det skriftlig i annonsen

Vurdering av resultater

En målsetting er at 90 % av femåringene skal være innenfor normalområdet på språkutvikling, og så langt vi kan se på våre kartlegginger og observasjoner er vi innenfor den prosenten. Vi ønsker nok kompetanse i barnehagen og er godt på vei å få utdannet en av våre ansatte i barnehagelærerutdanning for å få nok pedagogisk bemanning.

Endringssignaler

Uteområdet trenger total renovering, heldigvis fikk vi nytt gjerde i 2015 og resten i 2016. I 2017 fikk vi startet på prosjektet med nytt lekeskur som er påtenkt i nederste del av vaktmesterbygget mellom skole og barnehage. I 2018 må vi se på hva vi kan gjøre med slitasjen av uteområdet og lekeapparatene.

Angvik 02.03.2018

Gro Monika Gjermundnes styrer i Angvik barnehage

7. Solsida barnehage

Kort om aktivitet

Barnetall: 45 barn hadde plass 1. halvår, av disse var 19 barn under 3 år, og 26 barn over 3 år. 44 barn hadde plass 2. halvår, av disse var 18 barn under 3 år og 26 barn over 3 år. Det er totalt 64 plasser i barnehagen. Det søkte flere barn til Solsida barnehage enn det var plass til, disse fikk tilbud om plass i Bergsøy barnehage og noen takket ja til dette, mens andre takket nei til plass og heller ville stå på venteliste.

Hovedmål og delmål

Vi har i målsettingene for barnehagene i Gjemnes beskrevet mål for tidlig innsats og for å holde fokus på språkutvikling. Målene er at vi skal oppdage om det er barn som har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen og sette inn nødvendige tiltak for de barna det gjelder. Vi lykkes godt med å fange opp de barna som har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagealder. En målsetting er at 90 % av femåringene skal være innenfor normalområdet på språkutvikling, og så langt vi kan se på våre kartlegginger og observasjoner er vi innenfor den prosenten. I 2017 var det til sammen 5 barn som hadde behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen i løpet av kalenderåret.

Solsida barnehage jobber ut fra målsettinger som er utarbeidet i årsplan for hvert barnehageår. Vi tar utgangspunkt i Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, og lager målsettinger ut fra dette. Målene er pedagogiske og ganske omfattende, vi evaluerer arbeidet vårt i forhold til målsettingene gjennom året, og justerer mål og innhold underveis. Når en jobber med mennesker er det nødvendig å justere målene etter hvert.

Økonomi

Vi har et overskudd på regnskapet for 2017 på kr. 24 000,- Når det er sagt, så oppleves rammene til barnehagene som knappe, og det er slik at en hele tiden må vurdere om det er mulig å leie inn de vikarene som det er behov for. Hvert år blir barnehagene bedt om å redusere budsjettet, og det er hele tiden en kamp om hvor en skal hente disse kronene. Det er ikke noe annet enn lønn en kan hente disse kronene fra, og det betyr færre ansatte og færre barnehageplasser. Det er en utvikling i feil retning.

Personal

Barnehagene i Gjemnes kommune har en målsetting om at det skal være barnehagelærere i alle stillingene der det er lovkrav om det. I 1. kvartal 2017 hadde vi dispensasjon fra utdanningskravet for en barnehagelærer i Solsida barnehage. Det ble ansatt en barnehagelærer fra april 2017, og da ble kravet til pedagogisk bemanning oppfylt.

Til sammen er det 15 ansatte fordelt på 11 årsverk i grunnbemanning. I tillegg har vi 1 årsverk til styrking av barnehagetilbudet, dette ligger inne i fellesutgifter barnehage.

Barnehagene i Gjemnes har vår egen målsetting for bemanningsnorm, som er 1 voksen pr. 6 plasser. En pedagogisk leder kan ha ansvar for maks 9 barn under 3 år og maks 18 barn over 3 år. Dette blir endret fra og med 01.08.18, da blir det 7 barn under 3 år og 14 barn over 3 år som blir maksgrensa.

Sykefravær: Totalt fravær for året 2017 var 9,7 %. Dette er en økning i forhold til 2016, da det var en fraværspersent på 4,5 %, og er mer i samsvar med den fraværstatistikken vi har hatt de seneste årene. Andelen egenmeldt fravær i 2017 er på 1,7 %, legemeldt fravær er på 8,0 %. I løpet av 2017 har det vært en del legemeldt fravær av lengre varighet. Vi har kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging ifølge Gjemnes kommune sine retningslinjer som IA-bedrift.

Universell utforming

Ingen spesielle kommentarer

Fag

Vi jobber fortsatt med «Ledelse og kvalitet i barnehagene i Gjemnes», til daglig kalt «Beste praksis». Dette er alle barnehagene i Gjemnes med på, og hensikten er å sette lys på beste praksis som gir kvalitet i barnehagene. Kvalitet i pedagogisk arbeid kommer gjennom tydelig ledelse og forventninger fra pedagogisk leder til sine medarbeidere, og det blir utarbeidet egne indikatorer og standarder for hva som er beste praksis. Barnehagene jobber parallelt med et fokustema om gangen, og det sikrer at foreldre og barn får et likeverdig tilbud uansett hvilken barnehage de velger. I 2016/17 arbeidet vi med naturlig språkutvikling og personalets kompetanse i forhold til styrking av barnets språkutvikling. I den forbindelse brukte vi en nasjonal satsning for kompetanseheving i barnehager, som heter språkløyper. Det er 10 leksjoner som gjennomføres ca. en gang i måneden, med oppgaver i mellom temasamlingene, og alle i personalgruppen deltok. Pedagogiske ledere og styrere fra alle barnehagene i Gjemnes samles på ledersamlinger for å holde framdriften i «Beste praksis» oppe. Høsten 2017 kom ny Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, og det meste av tiden til kompetanseutvikling gikk med til å sette seg inn i den. Det er omfattende å sette seg inn i nytt rammeverk, og vi regner med å bruke hele 2018 og litt av 2019 på dette arbeidet. Nytt tema i «Beste praksis» ble satt i gang, men det ble for omfattende å ha fokus på både ny Rammeplan og «Beste praksis», derfor valgte vi å konsentrere oss om ny Rammeplan.

Likestilling og etikk

Tradisjonelt sett jobber det stort sett kvinner i barnehager i Norge, og vi er intet unntak fra dette. Det har ikke lyktes oss å ansette menn i faste stillinger, faktisk har vi ikke hatt en eneste relevant mannlig søker de gangene vi har lyst ut stillinger. Imidlertid har vi hatt flere unge menn som tilkallingsvikarer i løpet av 2017. Det er ønskelig å ansette menn i barnehagen, men de må ha riktig kompetanse og være egnet til arbeid i barnehage, likedan som vi forventer av kvinner som arbeider i barnehage.

Barnehagen er forpliktet via Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver å fremme likestilling både i forhold til kjønn, alder og etnisitet, og dette er noe vi legger inn i vår pedagogiske planlegging. Likedan er etikk vektlagt i rammeplanen gjennom at barnehagen skal rette særlig oppmerksomhet mot barnehagens samfunnsmandat og verdigrunnlag i et samfunn preget av livssynsmangfold. Vi har fokus på at den enkelte ansatte utfører sine oppgaver og opptrer utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunen sitt omdømme.

Vurdering av resultater

Fysiske rammevilkår i barnehagen er vi stort sett fornøyde med inne i selve huset. Det er behov for en oppussing av avdelingene i den gamle delen, vi har planer om å invitere foreldrene på dugnad for å male veggene. Ellers skulle garderobene i den gamle delen vært pusset opp, det er trangt og dårlig tilrettelagt for dagens aktivitet. Fortsatt har vi behov for

hev -og senkbare stallebord og støydempingstiltak inne på avdelingene. Dette er tiltak som koster en god del penger, og som vi ikke har valgt å prioritere i 2017. Det ble satt opp nytt gjerde rundt hele uteområdet i 2015, så nå er sikkerheten for barna godt ivaretatt i så måte. Uteområdet vårt trenger å opprustes, og vi hadde håpet å komme i gang med dette i 2017, siden det var satt av penger på investeringsbudsjettet. Men det viste seg at den summen som var satt av ikke var stor nok til andre tiltak enn nytt gjerde.

Barnehagen har hatt tilsyn i forhold til forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler i 2017. Det ble meldt et stort avvik på fallunderlag på utelekeplassen, det var kun ett lekeapparat som hadde godkjent fallunderlag. Det vil medføre en betydelig kostnad i forhold til oppgradering av uteområde, men det er nødvendig for å få barnehagen godkjent etter forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

Solsida barnehage gikk med et lite overskudd i 2017. Det har vært arbeidet mye med HMS og sykefraværsoppfølging. Her vises det til kommentarer under «Personal».

Endringssignaler

Fra mars 2017 er det ansatt pedagog i alle pedagogstillinger i Solsida barnehage. Likevel ønsker vi å motivere for at ansatte skal ta utdanning som barnehagelærer, eller som barne- og ungdomsarbeidere.

I forhold til antall barnehageplasser ser det ut til at alle de 64 plassene vil være i bruk også i barnehageåret 2017/18.

Det er fortsatt behov for renovering av garderobeløsninger i den eldste delen av bygget.

Det er stor utskifting av vikarer i barnehagene, en bør kanskje tenke på en ordning med faste ansatte som kan stille som vikarer i alle barnehagene, en slags vikarpool. En annen løsning kan være å ansette en fast vikar for Solsida barnehage, som kommer på jobb hver dag og går til den avdelingen som har behov for vikar.

Batnfjordsøra 20.02.17

Lene Holten

Styrer i Solsida barnehage

8. Bergsøy barnehage

Aktivitet

Bergsøy barnehage jobber ut fra en årsplan som har satsingsområde "vi vil leke". Det jobbes med et nytt undertema for hver måned som tar utgangspunkt i satsingsområdet, sammen med årstider/høytider og annet arbeid jf. Rammeplan for barnehager. Vi har også et stort fokus på barns medvirkning, som legger føringer for voksenrollen og barnas opplevelse av hverdagen sin.

Vi har i siste halvdel av 2017 hatt en vekst i antall plasser i barnegruppa, da vi har tatt imot barn som har bosted utenfor Bergsøy. Det har ikke vært ledig kapasitet i sentrumsbarnehagene, så vi har tildelt søkere derifra plass hos oss. På bakgrunn av dette har vi fra høsten 2017 ansatt en ny barnehagelærer i 100 % stilling, da barnegruppa bikket 19 plasser, og det ble forventet 24 plasser i løpet av det kommende barnehageåret.

Mål

Felles mål for alle kommunale barnehager er å ikke ha noen på dispensasjon i stilling som barnehagelærer og opprettholde en bemanningsnorm på 1 voksen pr. 6 barn og minimum 1 pedagog pr. 18 plasser. I første halvdel nådde vi ikke målet om pedagognorm da styrer har 40 % administrasjonstid, men i siste halvdel holdt vi målet etter nyansettelse.

Målet for den språklige satsingen er å få 90 % av 5 åringene innenfor normalområdet for språkutvikling. Dette målet er et viktig fokus for forebygging av vansker før barna skal over i skolen. God og riktig kompetanse sammen med gode verktøy er viktig for å tidligst mulig avdekke eventuelle avvik fra normal utvikling, slik at man kan gi barnet den hjelpen det trenger for å best mulig nyttiggjøre seg av den undervisning som blir gitt på skolen.

I 2017 hadde tre av fire 5 åringer behov for spesialpedagogisk hjelp i form av timer med spesialpedagog og støtte i lek og daglige gjøremål. PPT og BUP er undersøkende og veiledende instanser.

Økonomi

Bergsøy barnehage har ikke holdt den økonomiske rammen for 2017, og har et merforbruk på 269 000 kr. Det høyeste merforbruket er knyttet til lønn. Både fastlønn, sykevikar og lønn til ekstrahjelp. Vi fikk avvirket all ferie i fellesferien, og med feriestengt barnehage og samarbeid med andre barnehager de ukene det har vært få barn, så har vi ikke hatt behov for ferievikar. Vi har hatt fokus på å kun gjøre innkjøp som har vært selvfølgelig for å holde driften i gang.

Den største utgiften til Bergsøy barnehage er lønn. Merforbruket er postert til fastlønn, og det er et merforbruk knyttet til en viss prosent overbemannet barnegruppe. I mangel på spesialpedagog fra høsten 2017 og enkeltbarn med behov for assistentstøtte, har vi benyttet fast personale på disse tiltakene, siden vi ikke fikk tildelt styrkingstimer på behovene. Dette har vært med på å dra fastlønnen over det som har vært budsjettet.

Langtidssykemelding og behov for ekstra ressurs når styrer blir pålagt kurs og møter utenom avsatt administrasjonstid er bakgrunnen for de andre tallene som gjør at rammen ikke holdes. Det er også budsjettet med mer brukerbetaling enn hva regnskapet viser, og dette har sammenheng med at plasser ble sagt opp og oppstart forskjøvet, slik at vi ikke har hatt det inntektsgrunnlaget vi regnet med.

Personal

Personalet måtte utvides fra høsten 2017, og består da av 1 styrer i 100 % stilling, 1 barnehagelærer i 100 % stilling og 2 barne- og ungdomsarbeidere i 80 % stilling, 1 barne- og ungdomsarbeider i 60 % stilling. 25 % renholder er driftet av renholdsavdelingen.

Personalet har vært på flere kurs. Både matkurs med fokus på økologisk mat, mobbekurs og IKT kurs.



Universell utforming

Barnehagen er et relativt nytt bygg som er godt vedlikeholdt. Det har vært behov for visse utbedringer av utelekeplassen i 2017, og det ble universelt utformet. Alle dokumenter og skriv ut fra barnehagen er også justert etter kommunens norm for skriving av dokumenter.

*Matpause i skogen –
Fotograf: Else Brit Gaupset*

Fag

Ny og revidert Rammeplan for barnehagen har gjort at vi har fått flere endringsprosesser. Vi må benytte god tid til implementering av den nye planen og vi har i stor grad benyttet personalmøter og planleggingsdager til dette arbeidet. Vi har også hatt planleggingsdag med fokus på mobbing i barnehagen, hvor vi har utarbeidet en vennskapsplan i ettertid, som en forebygging mot mobbing. Vi deltar også i Nettverk Nordmøre sitt prosjekt «sammen skaper vi fremtiden», og har hatt flere workshops og kurs på veien mot å bli en god oppveksteier i 2040. Styrer i barnehagen er kommunens representant i IKT-forum i dette nettverket, og deltar på møter og kurs hvor det legges vekt på å forbedre IKT løsninger for brukere og ansatte og ikke minst løsninger som kommer barna til gode.

Likestilling og etikk

Vi har fokus på at den enkelte ansatte skal utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunen sitt omdømme. Med et økende fokus på sosiale media har vi også hatt diskusjon om hvordan vi skal opptre i forhold til dette. Barnehagen er på Facebook, og vi har etiske retningslinjer for hva vi legger ut på nett. Andelen kvinner i Bergsøy barnehage er på 100 %, og på grunn av lite menn generelt i barnehagene i Gjemnes, oppfordrer vi menn til å søke når vi lyser ut stillinger på bakgrunn av forskrift om særbehandling av menn fra 1998. Det kan være lettere for menn å søke hvis de oppfordres til det skriftlig i annonsen.

Vurdering av resultater

Resultatet med et merforbruk på 269 000 kr er beklagelig, og gir forbedringspotensial i tiden fremover. Samtidig er det ei stor utfordring å tildele plasser til barn som har forskjellig oppstartsmåned utover både høst og vår, da vi må bemanne i forveien. Vi har nå også opplevd at barn har sagt opp plasser og ikke har begynt i barnehagen likevel, og dermed blir det også tap i budsjettet brukerbetaling.

Endringssignaler

Tiden fremover viser en nedgang i barnetallet som sokner til Bergsøy, og vi er avhengig av vekst for at tilbudet skal bestå som i dag. Vi bør også prøve å rekruttere flere heltidsplasser, slik at den ene dagen i uken hvor det er svært lite barn får et økende barnetall og kan fungere som en barnehagedag i en lærende organisasjon.

27.02.2018

Jeanette Rønning

Styrer

9. Astaddalen museum og friluftsbarnehage

Aktivitet

Barnehagen har også i år hatt fullt belegg på 22 plasser. Det var mange som ønsket seg barnehageplass i Astaddalen og vi klarte dessverre ikke å oppfylle førsteønske til alle. Disse barna fikk tilbud om oppstart i Bergsøya barnehage og i Solsida barnehage.

Kommentarer til mål i handlingsplan

Et av målene i handlingsplan var å være med å stimulere til tilflytting ved å ha ledige plasser å tilby til småbarnsfamilier. Trykket på barnehageplasser har vært stort dette året og det har ikke vært rom for å ta inn barn som ønsket plass midt i barnehageåret. Astaddalen bhg har siste halvdel av 2017 manglet barnehagelærer i 40%. Målet i handlingsplanen har vært å ikke ha noen på dispensasjon for pedagogstillingene. Som tidligere år viser det seg å være vanskelig å få tak i barnehagelærere når en lyser ut slike små stillinger. Mål om sykefravær var å følge det kommunale målet. Astaddalen bhg har hatt et krevende år med flere lengre sykemeldinger og hadde dermed et sykefravær på til sammen 18,7 %. I siste halvår av 2017 har stillingen som spesialpedagog vært ubesatt. Stillingen har vært dekt av barnehagelærer, noe som ikke er et optimalt tilbud på grunn av mangel på nok kompetanse. Stillingen er lyst ut igjen og vi håper dette kommer på plass før neste barnehageår.

Økonomi

Astaddalen bhg holdt seg innenfor de økonomiske rammene for 2017.



Barn på tur – Fotograf: Else Brit Gaupset

Personal

Barnehagen har 4,0 årsverk. Personalet følges opp av bedriftshelsetjenesten ved sykefravær og andre tema som er viktig for arbeidsmiljøet, som for eksempel støy og ergonomi.

Universell utforming

I et gammelt hus som Astaddalen bhg har det vært vanskelig å ivareta kravet om universell utforming slik en kan i et nytt bygg. I et nybygg/tilbygg vil det være fokus på dette. Ellers skal all skriftlig informasjon eller andre presentasjoner ivareta kravet om universell utforming.

Fag

Oppvekstsektoren i Gjemnes er en del av Nettverk Nordmøre. Her bygges det kompetanse og settes fokus på det gode oppvekstmiljø for framtida i et perspektiv på 20 år. Hvilken kompetanse og egenskaper skal elevene ha når de går ut av grunnskolen? Det skapes felles mål for barnehager og skoler. Her er det stemmer fra politikere, elever, foresatte, ansatte og næringsliv. I august ble det nye barnehageåret åpnet med en felles fagdag for alle skoler og barnehager. Tema var sosial kompetanse med vekt på mobbing. Barnehagene fikk i august en ny Rammeplan som det nå brukes tid på å implementere. En felles plan for implementering følges av både private og kommunale barnehager.

Likestilling og etikk

Høsten 2017 trengte vi ny barnehagelærer og for første gang i historien ble stillingen besatt av en mann. Personalgruppa består for øvrig av damer som ikke redde for å både snekre og svinge øksa og på den måten viser den oppvoksende generasjon at slike aktiviteter ikke er forbeholdt kjønn. Sosiale media er en stor del av hverdagen og det er viktig at vi har en dialog der en diskuterer rollene en har som ansatte og privatpersoner. Barnehagen har sin egen

Facebookgruppe der vi har mange som følger oss. Her har vi retningslinjer for hvordan denne brukes og hva som legges ut.

Vurdering av resultat

Resultat økonomi 2017 viser et overskudd på 200 000 kr. Dette skyldes et positivt resultat på sykelønnsrefusjon, pensjon og arbeidsgiveravgift. Dette er områder som er vanskelig å budsjettere riktig.

Endringssignaler

Barnetallet har for Astaddalen holdt seg veldig stabilt de siste årene. Det ligger på maks av det vi kan få plass til innenfor de rammene vi har. Barnetallet for neste barnehageår ser ikke ut til å bli noe mindre enn før. Budsjettet for 2018 har ikke rammer for å opprettholde den bemanning som er i dag. Må bemanningen opprettholdes trengs det økte økonomiske rammer. Dette må selvfølgelig sees i sammenheng med hovedopptak for 2018/19. I august 2018 kommer det en ny pedagognorm. Tidligere har det vært operert med en barnehagelærer pr 18 barn. Fra august skal det være en barnehagelærer pr 14 barn. Opprettholdes dagens barnetall for Astaddalen vil dette utløse en 40% stiling.

Batnfjordsøra 04.03.2018

Else Brit Gaupset

Styrer

10. Helse og omsorg

Oversikt over seksjoner og tjenester ved Helse og omsorg

Tabell 1.

HELSE OG OMSORG				
Koordinerende enhet - vedtaksteam				
Helse og forebygging	Sykehjem	Hjemmetjeneste	Tjenesten for funksjonshemmede	Sentralkjøkkenet
Legekontor Helsesøster Jordmor Fysioterapi Dagsenter Psykisk helse Demenskoordinator Støttekontakt	Somatisk Skjermet. Korttid Avlastning Lindrende Nattjeneste	Hjemmesykepleie Praktisk bistand Omsorgslønn Dagsenter Støttekontakt	Omsorgsboliger – Nåstad Arbeid- og aktivitetssenteret Avlastning for barn og unge Tjenester for funksjonshemmede Støttekontakt	Matombringing

Aktivitet

Tjenesteproduksjon

(Kommentarer til tabellen nedenfor)

Hjemmesykepleien har hatt en svak oppgang i antall brukere de siste årene, men reduksjon i hjemmehjelp har vært tilsvarende. Antall langtidsopphold er noe færre i 2017 enn året før, men ser en disse i sammenheng med antall korttidsopphold, er belegget noen lunde stabilt. Det er likevel en oppfatning av at det er stadig flere som har behov for tidligere og tettere oppfølging etter innleggelse på sykehus, og det viser også økningen i bruk av øyeblikkelig hjelp. Kommunen har imidlertid hatt kapasitet til å imot alle utskrivningsklare pasienter fra sykehus.

Antall trygghetsalarmer har vært stabil fra 2012 og utover. I høst byttet hjemmetjenesten ut alle analoge alarmer med digitale alarmer og knyttet dem til interkommunalt responscenter i Kristiansund. Tidligere behandlet sykehjemmet analoge alarmer. I årene som kommer er det forventet at det skal tas i bruk flere typer trygghetsalarmer som skal knyttes opp imot responscenteret.

Ved psykisk helse er det registrert betydelig økning i antall personer som har tjenester innenfor dette området de siste tre årene.

Barnevernet har fått flere barn med hjelpetiltak og færre under omsorg. Fra 2012 til 2017 er barn under omsorg redusert fra 15 til 7.

Tjeneste	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hjemmesykepleie (HJSY)	96	96	83	83	89	93
Praktisk bist./hjemmehj.(DHH)	118	105	93	91	84	80
Dagsenterplass (DAG)	20	14	10	19	8	10
Kostpakke middag (KPAM)	6	8	10	18	18	21
Kostpakke fullkost (KPAF)	24	21	14	10	5	4
Middagsombringing (MID)	-	1	19	13	15	16
Matombringing (MAB)-utgått	28	23	-	-	-	-
Sum kost	58	53	43	41	38	41
Brukerstyrt pers. ass. (BPA)	3	3	3	3	1	1
Støttekontakt	28	25	19	19	17	21
Trygghetsalarm (TRY+TRYP)	49	44	42	46	43	45
Langtidsopph. Instit.	45	42	40	35	43	36
Korttidsopphold avlastning (antall opph./brukere)	16/10	12/7	38/9	43/10	34/6	38/8
Korttidsopphold rehabilitering (antall opph./brukere)	14/9	20/19	20/16	16/11	28/22	26/24
Korttidsopphold observasjon (antall opph./brukere)	16/18	21/19	19/18	16/15	11/9	14/13
Sum korttidsopphold	46/37	53/45	77/43	75/36	73/37	78/45
Øyeblikkelig hjelp døgnopphold	-	0	0	6	9	40
Arbeids-/aktivitetssenteret	8	8	8	10	9	9
Avlastning instit. barn	1	1	1	1	0	0
Omsorgsbolig utvikl.hemma	7	7	7	7	7	7
Barn under omsorg barnev.	15	14	12	9	12	7
Barn med hjelpetiltak	17	16	7	7	7	9
Brukere psykisk helse	-	-	-	60	74	83
Dagsenter psykisk helse	-	-	-	6	6	6

Individuell plan				3	3	5
Fødsler	-	-	-	29	22	31

(Tabell 2)

Planlegging av nytt helse og omsorgsbygg

I forbindelse med planlegging av nytt helse og omsorgsbygg, var det hektisk aktivitet i løpet av første halvår i 2017. I januar og februar reiste flere ved helse og omsorg på studietur til Trondheim og Aukra. I etterkant ble det arrangert en fagdag med innleide forelesere som foreleste om temaet «morgendagens omsorg». Målgruppen var politikere og ansatte ved helse og omsorg. Det ble også jobbet intensivt med romprogram og kravspesifikasjon der seksjonsledere, tillitsvalgt og verneombud var involvert. Utover dette ble det avholdt en rekke samarbeidsmøter internt og med eksterne aktører

Ny forskrift

Stortinget vedtok den 13. juni 2016 endringer i pasient- og brukerrettighetsloven (pbrl) og helse- og omsorgstjenesteloven. Ny § 3-2 a andre ledd i helse- og omsorgstjenesteloven innebærer en plikt for den enkelte kommune til å utarbeide en kommunal forskrift med kriterier for tildeling av langtidsopphold i sykehjem eller tilsvarende bolig tilrettelagt for heldøgns tjenester. «Kommunal forskrift om rett til langtidsopphold i sykehjem, vurderingsmomenter og vurderingsliste» ble vedtatt i kommunestyret den 20.6.2017. Pr 31.12.2017 er det ingen brukere som står på vurderingsliste til sykehjemsplass.

Økonomi

Regnskapsresultat

Tabell 3

Ansvar	Avdeling	Regnskp 2012	Regnskp. 2013	Regnskp. 2014	Regnskp 2015	Regnskp 2016	Regnskp 2017
3020	Helse og omsorg	-55	- 169				
3000	Helse og omsorg			942	1 341	1 228	-686
Revidert budsjett		65 977	65 149	64 668	64 956	67 722	68 257

Tallene er oppgitt i hele tusen

Kommentar til tabell 3

Regnskapet viser et samlet underskudd på 686 000. Utgifter til lønn er overskredet tett oppunder 2 millioner, men utgifter til pensjon og arbeidsgiveravgift har et overskudd på om lag samme beløp. Regnskapet viser ellers områder som har gått i pluss og minus, men av uforutsette utgifter som har betydning for resultatet, kan nevnes diverse kjøp av tjenester fra private og andre kommuner innenfor psykisk helse. Tjenesten for utviklingshemmede fikk et økt behov og det har vært leid inn ekstra ressurser i perioder både ved sykehjemmet og hjemmetjenesten.

Avdelingen hadde som mål å redusere overtidsbruken i 2017 med 30 % i forhold til året før. Håpet var at helårsvirkningen av vikarpoolstillingene i 2017 skulle føre til ytterligere reduksjon i overtidsbruken slik regnskapet viste fra 2015 til 2016. I stedet for at overtidsbruken ble redusert, viste resultatet tvert imot en økning på 14 %.

Personal

Oversikt over bemanningen i de ulike tjenestene pr. 31.12.2017

Tabell 4

Tjenesteområde	Antall årsverk	Ant. årsverk pr. yrkesgruppe.
1201 Administrasjon	0,4	0,4 årsverk avdelingsleder
2320 Forebygging skole og helsestasjon	1,6	1,4 årsverk helsesøster 0,08 årsverk kommunelege 0,08 årsverk kommunelege 2
2410 Diagnose behandling	3,4	0,16 årsverk kommunelege 1,4 årsverk sykepl. 0,75 årsverk. Bioingeniør 1,0 Utdanningsstilling 0,1 seksjonsleder helse
2416 Rehabilitering	2,1	1,3 årsverk. Fysioterapeuter 0,75 Utdanningsstilling
2440 Barnevern	3,0	3 årsverk Barnevernkons.
2532 Kjøkkentjenesten	2,1 i turnus	0,8 årsverk fagarbeider 1,34 årsverk assistenter
	1,0	1.0 årsverk. kjøkkensjef
2534 Aktivitørtjenesten(dagsenter)	0,9	0,7 årsverk aktivitør 0,2 årsverk sjåfør/drift
2536 Gjemnes sjukeheim	19,5 i turnus	8,46 årsverk sykepl. (inklusive ass. og vikarpool.) 10,59 årsverk hjelpepl./oms. 1,43 årsverk assistenter
	1,5	1,0 seksjonsleder 0,2 årsverk leder helse/omsorg 0,33 årsverk rådgiver
2532 Natttjenesten	5,3 i turnus	2,41 årsverk. sykepleiere. 2,91 årsverk. fagarbeider
2538 Tilsynsoppgaver sykehjem	0,6	0,16 årsverk. Kommunelege 1 0,2 årsverk sjefsfysioterapeut 0,25 årsverk utdanningsstilling
2542 Hjemmetjenesten	19,3 i turnus	10,2 årsverk. sykepleiere (inkl. seksjonsleder, ass leder, og fagutvikler og vikarpool) 6,2 årsverk. Fagarbeider 3,9 årsverk assistenter/hjemmehjelp
Andre funksjoner	1,9	1,0 årsverk seksjonsleder 0,2 årsverk leder helse/omsorg 0,2 årsverk saksbehandler/merkantil 0,2 årsverk drift/hjelpemiddel 0,33 årsverk rådgiver
2539	6,2 i turnus	1,32 årsverk sykepleier.

Indergårdstunet		4,42 årsverk hj.pl./omsorgsarbeider 0,43 årsverk pleieassistent.
2540/2340/2342 Omsorgsbolig Nåstad inkl./Lysfabrikken /avlastning	19,9 i turnus	1 årsverk assisterende leder 6,2 årsverk høyskoleutdannet 10,3 årsverk fagarbeider. 2,4 årsverk assistenter
	0,6	0,6 årsverk vikarpool
Andre funksjoner	1,3	1,0 årsverk seksjonsleder 0,3 årsverk rådgiver
2610 Helse og omsorgssenteret	0,8	0,75 årsverk renholdere
2414 Psykisk helsevern	2,0	1,8 årsverk psyk. Sykepl.
	0,1	0,2 prosjektstilling 0,1 Assisterende avdelingsleder
Ansvar 3000 Totalt Helse- og omsorg	93,5 årsverk	

Det har ikke vært store endringer i grunnbemanningen ved helse og omsorg i 2017. I 2016 var antall årsverk på 93,8 og i 2017 antallet på 93,5.

Sykefraværet ved helse og omsorg har økt i 2017 i forhold til fjorårets resultat på 7,6 %.

Målsetningen for 2017 var å lande et samlet sykefravær for helse og omsorg på under 7,0 %, men resultatet viser 8,6 %. Av i alt 13 tjenester har de fleste langt under 7,0 %, men noen få tjenesteområder ligger langt over denne prosenten og fører til at samlet prosent blir høy. Ved det tjenesteområdet som hadde høyest fravær, ble det holdt internundervisning av bedriftshelsetjeneste og arbeidslivssenteret. Ved alle tjenester blir disse instansene brukt ved oppfølging av langtidssykemeldte der dette er hensiktsmessig.

I 2017 foretok to av de største tjenestene arbeidsmiljøundersøkelser. Den ene tjenesten hadde også utviklingsprosess med oppstart i 2016 i forhold til arbeidsmiljøet der KS-konsulent var engasjert til å lede prosessen, denne var avsluttet våren 2017, og arbeidsmiljøundersøkelsen som ble foretatt i etterkant viste bedre resultat enn den som var tatt i forkant av prosessen.

Universell utforming

Det har vært en målsetning de siste årene å få utbedret lysforholdene i og utenfor helse og omsorgsbygget slik at forholdene tilfredsstiller de krav som stilles til universell utforming på dette området. I 2017 har det ikke vært mulig å prioritere ressurser til å gjøre utbedringer.



Bilde av ei disse i skogen – Fotograf: Liv Lillevevang

Fag

I 2017 hadde hjemmetjenesten til hensikt å starte opp med hverdagsrehabilitering. Dette er en tilnærming som går ut på at personen selv skal sette mål for hva som er viktig for han/henne i hverdagen. Altså et fokus fra «hva er problemet ditt og hva trenger du hjelp til» til «hva er viktig for deg å mestre». Målsetningen er å gjøre personen selv i stand til å utføre hverdagslige gjøremål som betyr mye for denne personen. Et slikt fokusskifte krever endring i måten personalet utøver tjenestene på, og det krever både opplæring og en ny måte å tenke på. Det ble derfor besluttet å gjøre om på eksisterende ressurser ved hjemmetjenesten og fysioterapi for å få til en stilling som har ansvar for etablere hverdagsrehabilitering som metode. Denne blir tilsatt over nyttår 2018.

Gjemnes takket ja til å være med på læringsnettverk for «det gode pasientforløp» i regi av KS og NHI. Det er etablert et forbedringsteam bestående av fysioterapeut, og to sykepleiere fra henholdsvis hjemmetjenesten og sykehjemmet. Sykehusene deltar også i dette nettverket. Forbedringsteamet kartlegger eksisterende samhandling og setter mål for hvordan de ulike tjenestene i kommunen kan samhandle bedre innad i egen kommune og opp imot 2. linjetjenesten. Opplegget strekker seg over 1,5 år.

I 2017 deltok Gjemnes i opplæringsprogrammet «Tidlig Inn», der målet er tidlig intervensjon ved vansker knyttet til psykisk helse, rusmidler og vold i nære relasjoner. Målgruppen for kurset er kommunalt ansatte som i det daglige møter småbarnsforeldre, gravide og deres partnere. De som har deltatt på kurset har fått opplæring i hvordan man gjennom samtaler kommer tidlig i posisjon til å hjelpe den enkelte og familien.

Antall legemiddelavvik i kvalitetssystemet har økt fra 10 i 2016 til 33 i 2017. Målsetningen var at avvikene skulle halveres. Det er vanskelig å vurdere om dette er en reel økning da det beror på om personalet har vært like flink å melde avvik i disse to periodene.

I 2016 er det registrert 29 avvik for kategoriene utagerende adferd i kvalitetssystemet. Denne statistikken gjelder sykehjemmet, omsorgsboligene ved Nåstad og hjemmetjenesten. Målsetningen for 2017 var at denne adferden skulle reduseres med 25 %. Resultatet viser en økning fra 29 til 48 avvik for disse tre tjenesteområdene til sammen. Ser man tjenesteområdene hver for seg, forteller statistikken at det tjenesteområdet som sto for hoveddelen av avvikene i 2016 har redusert avvikene sine betraktelig, mens de to andre tjenesteområdene har økt.

I høst gjennomførte Fylkesmannen tilsyn ved sykehjemmet med fokus på tvang og makt etter Pasient og brukerrettighetsloven § 4. Tilsynet avdekket 2 hovedavvik og det ble stilt krav til at kommunen utarbeidet en plan for lukking av avvikene.

Etter opptrapping av skolehelsetilbudet i Gjemnes skulle alle elever som ønsket det få samtale med helsesøster. Det er satt av tid til faste treffpunkt for de ulike skolene; Torvikbukt 1 dag pr. mnd. à 3 timer. Angvik 2 ganger pr. mnd. à 3 timer. Batnfjord hver mandag fra kl. 09-13. Ved de to minste skolene er trefftiden tilstrekkelig for å ta unna avtalte- og akutte samtaler. Ved Batnfjord skole har det vært vanskeligere å være tilgjengelig for de som ønsker å droppe inn for en samtale.

Velferdsteknologi har vært et viktig og gjennomgående tema i 2017. Kompetansen er derimot mangelfull og ressursene til å sette seg inn i utviklingen av dette faget er begrenset. Det ble derfor politisk vedtatt at det skal opprettes ei stilling i kommunen som blant annet skal ivareta behovet for utviklingen av velferdsteknologiske løsninger ved helse- og omsorgsavdelingen.

Likestilling

Andelen ansatte ved helse og omsorg er dominert av kvinner. Menn utgjør om lag 4-5 %, en prosentandel som er helt i tråd med landet for øvrig i denne sektoren. Menn og kvinner tilsettes og lønnes på samme vilkår. I 2017 signerte Gjemnes en avtale med prosjektet Menn i helse om å ta imot to lærlinger høsten 2018. Dette prosjektet blir det dessverre ikke noe av da rekrutteringen fra NAV ikke er stor nok

Vurdering av resultater

Resultat av målsetningene helse og omsorg satte innenfor de ulike områdene er varierende. Det lykkes blant annet ikke å redusere overtidsbruken på grunn vanskeligheter med å rekruttere ansatte inn i vikarpoolstillinger og ledige vakanser. Samtidig var det også perioder der det ble nødvendig å sette inn ekstra bemanning på grunn av uforutsette behov for tjenester ved alle de tre store døgnbemannede tjenestene. Avdelingen har heller ikke lykkes med å redusere sykefraværet på tross av et kontinuerlig oppfølgingsarbeid fra hver enkelt leder, og de større tiltak som er satt i verk over tid. Sykefraværet vil selvfølgelig variere fra år til år, og sammenligner vi avdelingen med landet for øvrig for disse tjenestene, ligger nok Gjemnes fortsatt under landsgjennomsnittet.

Slik de bygningsmessige forholdene er ved helse- og omsorgssenteret i dag, er det nok ikke mulig å oppnå de krav som stilles til universell utforming med tanke på lysforhold. Derimot skal dette området vektlegges i planleggingen av nytt helse og omsorgsbygg. Noen tiltak er likevel mulig å sette i verk for å bedre lysforholdene i og utenfor eksisterende bygg. Avviksstatistikken på legemiddelhåndtering viser at det må arbeides mer med rutiner for å forebygge avvik.

Forebygging av tvang og makt og utagerende adferd henger nøye i hop. Det ble avdekt manglende rutiner og kompetanse innenfor dette området. Det er derfor nærliggende å tro at en styrking på dette feltet vil redusere antall avvik

Endringssignaler

- Innføre hverdagsrehabilitering som metodisk tilnærming i hjemmetjenesten
- Ta i bruk digital arkivløsning og SvarUT tjenesten i fagprogrammet Profil
- Arbeide videre med rekruttering av høyskoleutdannet personell
- Fortsette arbeidet med å redusere overtidsbruken ved avdelingen
- Videreføre målet om å redusere sykefraværet til under 7,0 %
- Prioritere arbeid med barn og unges psykiske helse
- Øke kunnskapen om velferdsteknologi og ta i bruk flere typer trygghetsalarmer til personer som har behov for hjemmetjenester
- Utarbeide tilstrekkelig med rutiner og øke kompetanse innenfor bruk av tvang og makt
- Øke kvaliteten på legemiddelhåndteringen
- Øke ressursene innenfor psykisk helse

Batnfjordsøra den 18.3.2018

Ragnhild kleive
Avdelingsleder for helse og omsorg

11. Areal- og driftsavdelingen

Kort om aktivitet

I løpet av 2017 har vi ferdigstilt følgende investeringsprosjekt: skiftet vinduer på Helse- og omsorgssenteret, skiftet vinduer samt overflatebehandling kledning på Hjorten, ny port i Gjemneshallen, rehabilitere ventilasjon svømmehallen (Samfunnshuset), rehabilitere leilighet i kjeller på Strand boliger, skiftet vinduer og kledning på Ørstua, Skilting veier (adresseprosjektet) og reasfaltert deler av Sletnesvegen.

Ingen reguleringsplaner eller reguleringsendringer ble vedtatt i 2017. Kommuneplanens arealdel og samfunnsdel, reguleringsplan for sykehjemstomta (alternativ 1), reguleringsplan for Solsida 4 og den interkommunale sjøarealplana ble sendt på høring og lagt ut til offentlig ettersyn. Reguleringsendring for Solsida 3 ble også sendt på høring og arbeid med planendring for Nåstad I er igangsatt. I tillegg er det arbeidet med endringsforslag for Torvikbukt sentrum og et privat forslag om mindre endring for Hamna III.

Det er produsert 41 matrikelbrev og 32 eiendommer er opprettet med utsatt oppmålingsforretning. Retting av grenser i matrikkelen er en kontinuerlig jobb og i 2017 ble det rettet 15 matrikkelenheter. I løpet av året har alle fastboende fått vegadresse og alle kommunale veger blitt skiltet med vegnavn. Årlig levering av vegbase, byggbase og AR5 (arealressurskart) til kartverket er utført.

I 2017 har det vært liten aktivitet på skogkultur og skogsvegbygging.

Det er mottatt og behandlet 2 begjæringer om eierseksjonering.

Dispensasjon fra reguleringsplan er gitt i 2 saker, fra kommuneplanens arealdel i 12 saker (1 fra strandsona resterende fra landbruks-, natur- og friluftsområde) og fra teknisk forskrift i 2 saker. Det er ikke gitt avslag på dispensasjon i 2017.

Igangsettingstillatelse er gitt for 1 enebolig og 1 fritidsbolig, og det er gitt 2 tillatelser til bruksendring til bolig. Ferdigattest er gitt for 10 boenheter og 6 fritidsboliger. Tilsyn er gjennomført i 5 saker og det er ikke gitt pålegg eller utstedt overtredelsesgebyr.

I 2017 ble det felt 424 hjort, 17 elg og 95 rådyr i Gjemnes kommune. For hjort ble den en oppgang på 30 dyr fra året før, for elg en oppgang på 3 dyr, mens for rådyr ble det en oppgang på 4 dyr. Det er registrert 105 fallvilthendelser i Gjemnes i 2017, mot fjorårets 55. Av disse hendelsene hadde 57 dødelig utgang, fordelt på 29 hjort og 27 rådyr (og 1 grevling). Antallet fallvilthendelser i 2017 er det høyeste som er registrert i kommunen etter atfallvilthendelser ble systematisk registrert.

Kommunen fikk i oktober i 2017 konstatert skrantesjuka på en hjort. Dette medførte pålagt prøvetaking av alt hjortevilt over 1 år. Det ble i 2017 tatt skrantesjuka prøver av 150 dyr i kommunen. Prøvetakingen er pålagt ut 2020.

I 2017 gjennomførte brannvesenet 18 utrykninger. Av disse var 3 unødvendige alarmer (melding fra automatiske meldere), 2 avbrutte alarmer, 1 pipebrann, 1 helseoppdrag, 1 rvr oppdrag (restverdiredning) og 10 trafikkulykker. Dette er 6 utrykninger mindre enn året før. Feiing er utført på 473 skorsteiner og boligtilsyn er utført på 98 boliger.

Innenfor skogbruk ble det avvirket i alt 19 907 m³ med tømmer i 2017, en økning på 64 % fra året før.



Kommunen sin nye brannbil – Fotograf: Vigdis Grefstad

Kommentarer til mål (jfr handlingsplan)

Ansatt som har ønsket å delta på kompetansehevende tiltak har fått gjort dette.

Vi hadde som mål at flere renholdere skulle ta fagbrev i 2017. Det er det dessverre ingen som har gjort og vi vil oppfordre renholdere som ikke har fagbrev til å ta det. Renholderne gjennomførte kurs i arbeidsmiljø/ergonomi.

Det ble ikke behandlet private planforslag i 2017, derav ingen saksbehandlingsfrister å holde seg til. Tidsfrist for matrikkelføring er overholdt i alle saker. For saksbehandling etter plan- og bygningsloven er tidsfrist overholdt i 60 % av totalt 138 saker. Overskridelse av saksfrist har medført reduserte gebyrinntekter.

Vi har også slitt med viltforvaltninga i forhold til sen evaluering av jakta, men fellingstillatelsene ble sendt ut innen tidsfristen. SMIL søknadene ble også behandlet i siste øyeblikk før vi mistet pengene.

Landbruksmyndighetene i kommunen greide å opprettholde kvaliteten på saksbehandlingen innen produksjonstilskudd og tilskudd gjennom regionalt miljøprogram i 2017. Alle søknader ble behandlet innen de angitte tidsfrister, og antallet manuelle utbetalinger har vært lavt.

Som forebyggende brannvern har brannvesenet besøkt kommunens barnehager. Det er gjennomført 24 brannøvelser fordelt på 3 brannlag.

Arbeid med handlingsplan for universell utforming for kommunale bygninger skulle startes i løpet av 2. halvår 2017. Avdelinga har ikke hatt kapasitet til å starte dette arbeidet.

Revidering av handlingsplan for avløpshåndtering er gjennomført. Det er utarbeidet en rapport om alternative løsninger for bedring av drikkevannskvaliteten fra Høgset vannverk.

Avdelinga har ikke hatt kapasitet til å ha ønsket fokus på å redusere forurensning fra private slamavskillere/avløpsanlegg. Noen enkeltsaker er tatt tak i men mye gjenstår.

Økonomi

Samlet sett viser ansvar 4000 et overforbruk i 2017. Overforbruket skyldes i store deler akutttiltak på vedlikehold. Dette er vannlekkasje Strand boliger, ventilasjonsanlegg i barnehagene og oppussing av leiligheter på Strand og Gjemnes 2 før ny leietaker flytter inn. Vi har hatt sviktende leieinntekter på Hjorten og omsorgs/eldre-boliger. Innenfor brann- og ulykkesvern fikk vi ekstraordinære utgifter ved motorhavari på en brannbil. Det er ikke tatt tilstrekkelig høyde for normalt vedlikehold for bygningene avdelinga har ansvaret for i budsjettprosessen og endelig ramme.

Gebyrinntektene ligger ekstraordinært høyt over budsjett for kart- og oppmåling. For byggesaker derimot fikk vi ikke inn like mye i gebyr som budsjettet.

Økonomisk så røk viltfondet. Dette skyldes mange påkjørsler og derav utgifter til ettersøk.

Personal

Avdelinga har store deler av året hatt redusert saksbehandlerkapasitet grunnet langtidssykmelding.

Tidligere plansjef gikk av med pensjon og ny medarbeider ble ansatt høsten 2017.

Innen renhold har det vært en del sykemeldinger og egenmeldinger i løpet av året. Vi sliter med å få tak i vikarer ved sykdom og ferie.

Universell utforming

Handlingsplan for universell utforming for kommunale bygninger må utarbeides. Det settes fokus på universell utforming i planer og byggeprosjekt.

Fag

Det er fortsatt høge fargetall på behandlet vann fra Høgset vannverk. I 2017 har 7 av 18 analyser ligget over grenseverdiene. Det er også blitt påvist e.coli i 3 av 28 prøver. I en periode på 5 måneder har vi hatt forsyning fra Batnfjord vannverk. Produksjon ved anlegget var 27 000 m³ og leveransen fra Batnfjord var på 11 700 m³. Det er tilkoblet 3 nye abonnent.

Alle analyseresultatene av forbruksvann Flemma vassverk viser god vannkvalitet.

Leveransen fra Osmarka er svært driftssikker. Leveransen fra Osmarka vannverk var på 15 648 m³. Ingen nye abonnenter tilkoblet.

For Øre vassverk ligger alle analyseresultatene innenfor grenseverdiene. Maksforbruket er til tider større enn kapasiteten på produksjonen, noe som medfører reduksjon i vanntrykk og ustabilitet i leveringen til enkelte abonnenter. Det er tilkoblet 1 ny abonnent. Produksjon ved anlegget 12 000 m³.

Alle analyseresultatene ligger innenfor grenseverdiene for Søvik vassverk. Anlegget er meget driftssikkert og ingen avbrudd registrert. Produksjon 3 500 m³.

Tilstandsrapport og handlingsprogram for alle kommunale veier er utarbeidet. Utbedring av grunnforhold og reasfaltering av delstrekninger på Sletnesvegen gjennomført. Mange grusveier er krevende å vedlikeholde, og hullgrusing er en gjentakende oppgave.

Det har i år ikke blitt gjennomført kantslått langs veier. Det ble gjort et forsøkt med å ikke ta inn brøytstikkene i år, noe som ikke bør gjentas. Brøytstikken skapte problemer for private som ønsket å gjennomføre dugnad med kantslått.

Vi har i år skrevet opp aksellasten på de fleste veiene, uten bruer, til BK10T. Det viser seg at alle tjenesteytende transporter (renovasjonsbil, melkebil og skolebuss) har behov for slikt akseltrykk. Vi har også hatt fokus på veier hvor det er planlagt utkjøring av tømmer, her er 60 tonn totalvekt avgjørende for lønnsomheten.

Likestilling og etikk

I administrative stillinger har avdelinga overvekt av kvinner. Vaktmester- og uteseksjonen har kun menn, og renholds-seksjonen kun kvinner. Brannmannskapene er mannsdominant.

Vurdering av resultater

Avdelinga har hatt et aktivt og travelt år på flere områder. Den daglige driften har gått som planlagt. I tillegg har vi jobbet en del med bygge- og anleggsprosjekt.

Felles renholdsavdeling har gjennom faglig oppfølging hevet standarden på renholdet og bedret utnyttelsen av felles utstyr.

Endringssignaler

- Renholds-seksjonen mangler en del maskinelt utstyr, noe som vil lette gjennomføringen av det daglige vedlikeholdet. Vi har også en målsetting om å få flere renholdere til å ta fagbrev.
- Arbeid med handlingsplan for universell utforming for kommunale bygninger må igangsettes i løpet av 2018.
- Oppfølging av private slamavskillere/avløpsrenseanlegg med fokus på å redusere forurensningen.
- For å unngå reduserte gebyrinntekter, som følge av oversittelse av saksfrist, må avdelinga innføre rutine på å sende foreløpig svar når søknader mottas.
- Avdelingas rutiner for saksbehandling og utførelse av driftsoppgaver må legges inn i kvalitetssystemet.
- Vi må få på plass tilfredsstillende rutiner for ajourhold og oppgradering av ledningskart.

6.3.2018

Vigdis Grefstad

Avdelingsleder areal og drift

12. Kultur

Hovudmål

Barn og unge

Auka satsing på barne- og ungdomsarbeid gjennom tverrfagleg samarbeid mellom anna med Gjemnes ungdomsråd.

Ungdomsklubben skal bestå!

Frie midlar til barne- og ungdomsarbeid.

Bibliotek

Utvikle folkebiblioteket til å vere tenleg for alle kundegrupper i kommunen, og ta fleire steg for å bli eit moderne og tidsmessig bibliotek. Auka stilling og opningstider.

Auke utlån og besøkstalet på biblioteket. Bruk av biblioteklokala som samlingsplass utanom opningstid.

Kulturvern, historie og museumstiltak

Ta vare på og formidle historia vår, i samarbeid med regionmuseet og museumslaget.

Utgjeving av Gjemnes Minne kvart år.

Etablere gode museums- og historieformidlingstilbod i Astaddalen

Ferdigstille Ikornneset som eit godt tilrettelagt fornminne- og friluftstilbod.

Avslutte arbeidet med kommunedelplan for kulturminne i løpet av 2017

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

Kommunen ynskjer å styrke dei økonomiske vilkåra for lag og organisasjonen, særleg innan barne- og ungdomsarbeid.

Delta og bidra til kulturelle møteplassar.

Utdeling av kulturpris for Gjemnes i samsvar med vedtekne statuttar.

Friluftsliv og idrettstiltak

Det skal leggjast til rette for fysisk aktivitet og naturopplevingar for alle i Gjemnes ut i frå eigne behov og føresetnader. Tenk universell utforming.

Barn og ungdom skal prioriterast.

Gjennom tilrettelegging for aktivitet og utvikling av anlegg, skal Gjemnes kommune være ein interessant kommune å bu og besøke.

Folkehelsearbeid/God helse

Legg til rette for aktivitet i eige nærområde for alle innbyggjarane i Gjemnes – både for barn, vaksne og eldre

Ha gode oppfølgings- og samarbeidsrutinar for tidlig innsats retta mot barn og unge.

Arbeide for å skape et godt ungdomsmiljø i kommunen

Kommunale kulturbygg

Alle kommunale kulturbygg skal vere kulturelle og sportslege møteplassar, som er godt tilrettelagt for dei ulike aktivitetane som husa skal nyttast til.

Auka bruk og utleige på bygga. Oppgradering av teknisk utstyr og inventar i Gjemneshallen og på Samfunnshuset.

Aktivitet og vurdering av resultat

Barn og unge

Om lag 40-50 ungdomar er kvar veke innom ungdomsklubben i Gjemneshallen.

UKM vart arrangert på Tingvoll i samarbeid med Nesset og Tingvoll kommune. Berre 6 deltok frå Gjemnes.

Kultursekken gjev barnehagane og skulane i kommunen mange gode kulturopplevingar.

Framleis ingen frie midlar til frivillig barne- og ungdomsarbeid!

Bibliotek



Seniorkafé på biblioteket - Fotograf: Olav Nilssen

	Besøk pr. innbyggjar	Utlån pr. innbyggjar
Møre og Romsdal 2015	2,9	3,45
Gjemnes 2015	1,5	3,1
Gjemnes 2016	1,5	3,2
Gjemnes 2017	1,6	3,3

Utlånet viser ein liten auke både i besøkstalet og utlån det siste året.

Det har vore gjort forsøk med å etablere seniorkafé i biblioteklokala.

Kulturvern, historie og museumstiltak

40. årgang av Gjemnes Minne kom ut.

Kommunedelplan for kulturminner i Gjemnes er godkjent.

Samarbeidet med regionmuseet er i «dvale» av økonomiske årsaker.

Krav om universell utforming og barnehagen sine arealbehov fører til at 2. etasjen i våningshuset i Astaddalen blir omdisponert til barnehagen sin aktivitet.

Nye informasjonstavler og toalettbygg er på plass på Ikornneset.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

Det er ikkje betalt ut kulturmidlar til lag og organisasjonar i 2017

Kulturavdelinga har delteke i planlegging og gjennomføring, UKM, Museumsdag, Julekonsert og Dyregod dagane.

Nils Tore Leivdal fikk Kultur- og frivilligprisen for 2017.

Friluftsliv og idrettstiltak

Det var 14237 registrerte på Stikk UT turar i Gjemnes kommune. 3110 ulike personar har besøkt eit eller fleire turmål i Gjemnes.

Fleire nye turløyper er skilta og merka det siste året.

Vinteren 2017 vart det satt i gang forsøk med StikkUT ski.

Turstien til Varden på Bergsøya fikk ei god oppgradering i 2017.

Folkehelsearbeid/God helse

Sjå under resultat Barn og unge og Friluftsliv- og idrettstiltak.

I tillegg MOT, Aktiv på dagtid, Trim for eldre m.m.

Kommunale kulturbygg

Besøktal i svømmehallen:

Årstal	Barn	Vaksne	Sum
2014	1012	658	1670
2015	1270	775	2045
2016	1524	878	2402
2017	1399	661	2060

Utleige/bruk av Samfunnshuset og Gjemneshallen er innanfor målsettinga

Økonomi

Merknader til rekneskapen 2017.

Kulturbudsjettet for 2017 var redusert til ein minimum og er svært sårbart for uføresette utgifter. I 2017 har vi i stor grad unngått denne typen utgifter. Dei alle fleste tenestekområda er i balanse og på pluss med unntak av Batnfjord samfunnshus der strømutgiftene representerer underbalansen.

		Buds(end)	Regnskap	%-
		2017	2017	forbruk
Teneste	5000 Kulturkontoret			
2310	Aktivitetstilbud barn og unge	199	209	105
2312	Gjemnes ungdomsklubb	78	83	106
3251	Reiselivstiltak	93	97	105
3602	Friluftstiltak	42	31	73
3650	Kulturminnevern/ Fornminne	22	22	100
3652	Ørstua	-9	-5	58
3700	Bibliotek	759	814	107
3750	Museer	50	68	136
3800	Idrett	200	150	75
3802	God Helse partnerskap	87	103	118

3810	Gjemneshallen	29	-12	-41
3850	Andre kulturaktiviteter	489	377	77
3852	Bygdebøker	-20	-16	82
3854	Jubileumsbok	46	46	100
3860	Batnfjord samfunnshus	0	136	
3904	Annen kirkelig virksomhet	18	18	100
	Sum ansvar: 5000 Kulturkontoret	2065	2101	102
	T O T A L T	2065	2101	102

HMS/Personale

Personalressursar i kulturavdelinga

Kulturavdelinga hadde pr 31.12. -17 3 personar tilsett i til saman 1,5 årsverk.

Arbeidsoppgåvene fordeler seg slik:

Administrasjon kultur:	0,8 årsverk
God Helse/fokehelsekoordinator:	0,5 årsverk
Batnfjord samfunnshus, Badevakt	0,2 årsverk
I tillegg kjøper vil bibliotekfagleg kompetanse frå Kr.sund:	0,7 årsverk

Universell utforming

Innom kulturfeltet vil dette temaet være aktuelt i mange ulike samanhengar:

- Friluftsliv: Det er liten grad lagt til rette for universell utforming, men fleire turstiar er under bygging og planlegging.
- Idrett: Kommunale kulturbygg er godt tilrettelagt. Det er teleslynge i Samfunnshuset og kulturstuå, men Gjemneshallen manglar.
- Biblioteket er lett tilgjengeleg for alle og har eit godt tilbod også innan lydbøker.

Fag

Kulturavdelinga har eit mangfald av fag og kompetansebehov. Her er det nok store hol og manglar.

Likestilling og etikk

Med så få tilsette så er ikkje dette noko tema.

Endringssignal

Barn og unge

- Frie midlar til barne- og ungdomsarbeid.

Bibliotek

- Auke i besøk og utlån.
- Auka stilling og opningstider. «Meiropent bibliotek»
- Bruk av biblioteklokala som samlingsplass utanom opningstid.

Kulturvern, historie og museumstiltak

- I samarbeid med museumslaget bør kommunen være med å vidareutvikle både løa og eldhuset i Astaddalen som formidlingsarena.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

- Avsette midlar på budsjettet til frivillig kulturarbeid.
- Støtt opp om gode kulturarrangement.

Friluftsliv og idrettstiltak

- Revisjon av kommunedelplan for idrett- og friluftsliv. Følg opp tiltaka i plana.

Kommunale kulturbygg

- Oppgradering av teknisk utstyr og inventar i Gjemneshallen og på Samfunnshuset.

Kulturavdelinga 01.03.2018

Olav Bjørn Nilssen

Kulturleiar



Informasjonstavle ved Ikorneset – Fotograf: Olav Nilssen

13. Kulturskolen i Gjemnes og Nesset

Visjon

Kulturskolen i Gjemnes og Nesset skal være en arena for læring og opplevelse

Målsetting

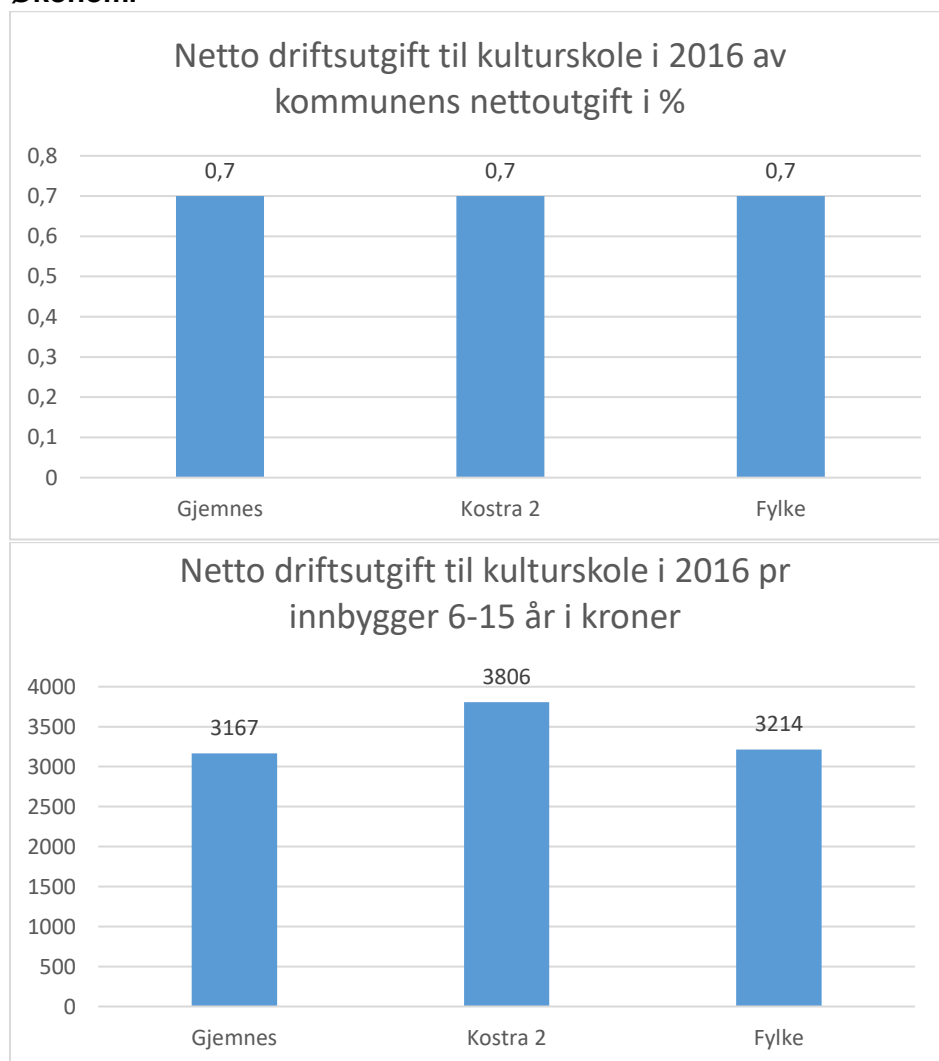
Kulturskolens kjernevirksomhet, musikk, dans og visuelle kunsthøgskole, skal gi tilbud til minimum 25 % av elevene i grunnskolene i Gjemnes i 2017 og 30% innen 2018. Gruppe- eller enkeltundervisning med en maxpris på kr. 1400 pr. semester.

Kulturskolen skal kunne levere tjenester til barnehage, grunnskole, voksenopplæring og frivillig kulturliv tilsvarende 50 % stilling

Aktivitet

I Gjemnes gir kulturskolen tilbud i musikk og dans. 83 elever er registrert pr. 1.oktober 2017 og dette er 25,3 % av grunnskoleelevene i Gjemnes. Dette er i samsvar med målsetting for 2017.

Økonomi



KOSTRA tallene for 2016 viser at Gjemnes bevilger mindre enn KOSTRA gruppe 2 og Møre og Romsdal når det gjelder kroner pr. innbygger 6-15 år. Økonomisk resultat for 2017 er innenfor budsjettammen.

Personal

Kulturskolen har pr.1.oktober 2017 4,3 årsverk. Dette fordeler seg på 9 medarbeidere, 5 kvinner og 4 menn. Av disse 9 er 6 ansatt i Gjemnes og 3 er kjøpt fra andre kommuner. Det har siste 2 år vært en endring i etterspørsel av kulturskolens tilbud fra musikk til dans og visuelle kunsthøgskole. Dette gir mer gruppeundervisning og flere elever pr. undervisningstime. Sykefraværet i 2017 var på 7,6 %. Dette inkluderer egenmeldinger og sykemeldinger. Dette er en oppgang fra 2016.

Universell utforming.

Kulturskolens informasjonsmaterieell er universelt utformet og alle undervisningslokaler er universelt utformet

Likestilling og etikk

Ingen særskilte merknader

Fag

I Gjemnes tilbyr kulturskolen undervisning i musikk og dans. Kulturskolens musikkterapeut gir tilbud både til barnehage, skole, voksenopplæringa og sykehjemmet.

Vurdering og resultater

Kulturskolen har stabile medarbeidere og elevmassen er også stabil. Totalt sett selger kulturskolen 130 % stilling til barnehage, voksenopplæring, grunnskole, frivilling kulturliv og andre kommuner.

Endringssignaler

Det foreligger oppsigelse av samarbeidsavtalen med Nesset om kulturskole fra 01.08.19. Dette ut fra at Nesset skal slås sammen med Nye Molde fra 01.01.20. Gjemnes må da vurdere videre drift egen kulturskole med begrenset aktivitet eller samarbeid med andre kommuner om kulturskole

27.02.18

Edvin Eriksen

Kulturskolerektor