
Årsmeldinger 2015

Gjemnes kommune



Innhold

Sentraladministrasjonen	2
Folkevalgte	2
Rådmannen – Personalsjefen – Økonomisjefen	3
NAV	11
Barnehageadministrasjonen	12
Grunnskolen	14
Angvik barnehage	26
Solsida barnehage	27
Bergsøy barnehage	30
Astaddalen museum og friluftsbarnhage	32
Helse og omsorg	35
Areal- og driftsavdelinga	43
Kulturavdelinga	48
Kulturskolen i Gjemnes og Nesset	53

Sentraladministrasjonen

Folkevalgte

Valg 2015

Valgdeltakelsen i Gjemnes kommune var 70,09 % ved valget i 2011. I 2015 var deltakelsen 64,1 %. Kjønnsfordelingen for folkevalgte i perioden 2011 – 2015 var 24 % kvinner og 76 % menn. Etter valget i 2015 er sammensetningen endret til 35 % kvinner og 65 % menn.

I forrige periode (2011-2015) var gjennomsnittsalderen på politikerne i kommunestyret 56 år. Etter valget i 2015 ble snittalderen 45 år.

Høyre, Venstre, Senterpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig folkeparti og Arbeiderpartiet er representert i kommunestyret inneværende periode. I forrige periode (2011 – 2015) var ikke Sosialistisk Venstreparti representert.



Gjemnes kommunestyre 2015-2019, Foto: Jan Øyvind Jensen

Politikeropplæring ble gjennomført høsten 2015 med en dag i egen regi, og to dager med innleid konsulent fra KS. Det nye kommunestyret er utstyrt med I-pads. Sakspapirer sendes ikke lenger i posten, og vi sparer mye porto.

Utvalg/År	2013	2013	2014	2014	2015	2015
	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker
Formannskapet	15	133	13	132	12	94
Kommunestyret	8	69	8	70	10	121
Administrasjonsutvalget	1	1	2	5	1	1

Til møtene i formannskapet ble det i 2015 sendt ut 1816 sider med saksdokumenter. Kommunestyret fikk 1536 sider med sakspapirer. Årsaken til at det er flere kommunestyresaker enn formannskapssaker i 2015, er at valgsakene ikke går veien om formannskapet, men fremmes rett fra valgnemnda til kommunestyret.

Kommunereformen

Det har vært felles formannskapsmøte med Nesset, og ordfører og rådmann har hatt møte med ordfører og rådmann i Tingvoll.

I tillegg har det vært forhandlingsmøter, møter i styringsgruppe og forhandlingsutvalg. Kommunereformen har vært tema på så å si alle kommunestyremøtene siden reformarbeidet startet høsten 2014.

Rådmannen – Personalsjefen – Økonomisjefen

Hovedmål og delmål

Økonomi

Gjemnes kommune skal ha en sunn og god økonomi ved årlig å budsjettere med 3 % netto driftsresultat, samt at kommunen skal ha 30 % egenkapital på alle investeringer fra budsjettåret 2015.

Etter regnskapsåret 2014 skal Gjemnes kommune være ute av ROBEK-listen.

Vekst

Innen utgangen av 2017 skal folketallet i kommunen være kommet opp i 2600 innbyggere.

Delmål

Gjemnes kommune skal bedre sitt omdømme gjennom å yte bedre service til befolkningen gjennom etablering av flere selvbetjente dataløsninger, foreløpig svar på alle henvendelser som ikke kan behandles innen 3 uker, og kompetanseheving på servicekontoret, slik at flere henvendelser kan behandles i førstelinjen.

Delmål

I kommuneplanens arealdel skal det prioriteres areal for boligbygging. Det skal også angis arealer til næringsutvikling fordelt i kommunen.

Delmål

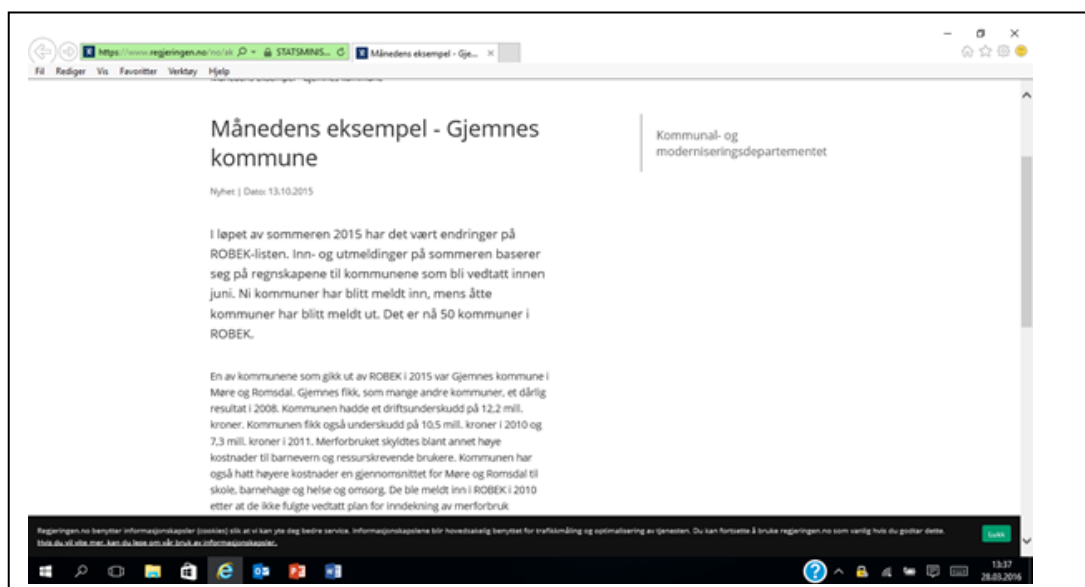
Kommunen skal innen 2016 ha bredbånd via fiberkabel til de bedriftene i kommunen som er avhengig av dette.

Mål for sykefravær

Sykefraværet i Gjemnes kommune skal reduseres med 15 % i 2015 i forhold 2014.

Aktivitet og vurdering av resultater

Vi kom ut av Robek, og med 7,2 millioner i overskudd for 2014 i tillegg. Gjemnes ble av den grunn brukt som eksempel på Kommunal og moderniseringsdepartementets nettside i oktober.



Kilde: Skjermdump fra KMDs nettside. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/manedens-eksempel---gjemnes-kommune/id2457947/>

26.5. inviterte kommunestyret alle ansatt i Gjemnes kommune på en tilstelning hvor de ansatte fikk sin del av æren for et godt økonomisk resultat. Det ble servert en enkel middag, kaffe og kaker. Både kulturskolens elever og lærere sto for musikalske innslag. Ansatte framførte også en egendiktet sang.

Sang på kommunefesten 26.5.2015

Tekst: Eli Grete Moen

Tone: Halvdan Sivertsen, «Nordaførr-vårvisa»

Alt det vi visst om va pængen som snart sku ta slutt
Og "Robekk" som trudd hainn ha vunne
Vi hadd my gammel morro, men mangla litt krutt
Va redd at alt håp hadd forsvunne
Visst va det budsjettan som holdt oss førr narr
Men vi kjenn ingen grensa førr i januar
Og vi længta mot orden, og lys i tunellen
Og at non måtte stopp karusellen

Heldigvis kom det ei "ugla" fra høyt opp mot nord
som flaksa me bægge vængan
Det blei rydda i krokan på kvert ett kontor
Det blei skikkelig styring på pængen
Han bli ensom og hjelpelaus politikarn da
For før hainn ha spurt ho, har ho gitt ett svar
Ja ho veit å bit fra sæ, den dama vi fanga
Og vi håpe og trur ho har landa

Førr nu e det vår her i bygda og vegan e bar
Det spire og gror i Gjemnes.
Og det gjør oss takknemlig førr det som vi har
Og vi trur på oss sjøl litegranne
Det hende vi tell og med føle oss fri
Vi vet vi e hjemme og her ska vi bli
Vi e sterk og kan ta ka som helst når det kommer
Vi har Birgit og snart e det sommer.

IA – pris

I 2015 mottok Gjemnes kommune pris for vår innsats vedr Inkluderende arbeidsliv. Hovedformålet for IA-arbeidet er redusert sykefravær, økt pensjoneringsalder og ivaretagelse av ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Kvalitetssystem – HMS – avvik

Kvalitetssystem innført for hele kommunen. Systemet dekker kvalitet i tjenester og Helse, miljø og sikkerhet. Det ble meldt 311 avvik totalt i 2015, fra februar til desember. Vi håper at det blir en økning i 2016, da det fortsatt er enheter som melder færre avvik enn det burde vært. Det vil etter hvert også bli gitt ytterligere opplæring i hva som skal meldes, når vi får en base avvik som kan være gjenstand for diskusjon, men foreløpig tar vi med alt som kommer.

Arbeidsmiljøutvalget hadde 2 møter og behandlet 11 saker. Sykefraværet var i 2015 6,3 %, fordelt på 5,2 % legemeldt fravær, og 1,1 % egenmeldinger. Dette er en liten reduksjon fra i 2014, da det totale fraværet var 6,6 %



Totale kostnader for sykefraværet i Gjemnes kommune:

Kostnaden etter refusjoner fra NAV ble kr. 2 779 676

Følgende forutsetninger er lagt til grunn:

Årslønn		420 000	kr
Prosent tjenestepensjon / forsikring		16,0	%
Prosent arbeidsgiveravgift		14,1	%
Prosent feriepenger		12,0	%
Feriepenger ut over 3 mnd?	(J / N)	J	
Utbetales lønn ut over 6 G?	(J / N)	J	

Dersom en ansatt med en årslønn på kr. 420000 er borte et år koster det kommunen som arbeidsgiver kr. 143 660 **etter** refusjoner fra NAV.

Arbeidsgiver - 1 år	143 660
Folketrygden - 1 år	411 693

Etikk

Gjemnes kommune har etiske retningslinjer, og temaet ble tatt opp i forbindelse med politikeropplæring. Det fokuseres på temaet med ujevne mellomrom.

Likestilling

Gjemnes kommune har ikke egen plan for likestilling, men temaet kommenteres hos den enkelte virksomhet. Kommunen har langt flere kvinner ansatt enn menn. I ledergruppen er fordelingen 6 menn og 7 kvinner.

Plan

Planprogrammet for kommuneplanen ferdig behandlet. Det er gjort en ekstra utredning vedrørende utbyggingsområder for boligtomter.

Gjemnes kommune har en avtale med Tingvoll kommune om «gjensidig lån av rådmann» når rådmannen er inhabil. I 2015 har Gjemnes kommune arbeidet med to plansaker for Tingvoll. NVE meldte oppstart for utarbeiding av konsekvensutredning av vindkraftanlegg i Kjerringlia. Tiltaket vakte ikke særlig begeistring lokalt.

Økonomi

Ansvar (A)	Ansvarsområde	Regnskap 2015	Budsjett 2015 m/ endring nto	Avvik Regn - Budsjett	Regnskap 2014	Regnskap 2013
1000	Folkevalgte	2.970	2.534	437	2.276	1.924
1100-1400	Sentraladministrasjonen	14.548	14.606	-58	14.102	13.234
2000	Oppvekst - fellesutgifter	14.051	13.572	478	11.817	11.104
2100-2200	Skoler	28.899	29.848	-949	29.566	29.965
2500-2900	Barnehager	10.749	12.301	-1.552	10.431	11.600
SUM A 2000-2999	Oppvekst	53.698	55.722	-2.023	51.814	52.668
3000	Helse- og omsorg	63.607	64.956	-606	63.726	65.319
4000	Areal og drift	18.559	17.674	885	13.384	10.402
5000	Kulturkontoret	2.276	2.036	240	2.712	2.801
5100	Kulturskolen	1.090	1.023	66	869	773
SUM A 6010-6050	VARSF- områder	-686	551	-1.237	-1.328	-77
7000	Reservepost- udisponert	0	134	-134	0	0
SUM A 1000-7000	Netto drift	156.062	159.236	-3.174	147.554	147.045
8000	Skatter, rammer	-165.692	-163.445	-2.247	-165.006	-161.127
9000	Finans netto, resultat	11.294	4.209	7.085	17.453	14.083
SUM A 8000-9000	Netto drift	154.398	159.236	4.838	147.554	147.045

Kommentarer

Tallene i tabellen viser utvikling av netto driftsutgifter/ inntekter de siste årene. Tallene kan ikke sammenlignes fullt ut år for år pga. omorganisering, strukturendringer, andre finansieringsordninger mv. En nøyere analyse av regnskapet og KOSTRA- tall kommer når regnskapet legges fram til godkjenning i kommunestyret senere.

Regnskapet for 2015 viser et **regnskapsmessig resultat (overskudd) på kr. 5.760.703,17.**

Kommunen har et **brutto driftsresultat på 14,460 mill. kr.**, som er 3,632 mill. kr. svakere enn for 2014. Driftsresultatet skal være så stort at det skal dekke renter og avdrag.

Netto driftsresultat utgjør 13,041 mill. kr., som er 2,939 mill. kr. svakere enn for 2014.

De 4 siste årene har brutto driftsresultat og netto driftsresultat vært slik:

År	Brutto driftsresultat i mill. kr.	Netto driftsresultat i mill. kr.
2015	14,460	13,041
2014	18,092	15,980
2013	14,678	12,383
2012	6,277	3,400

I gjennomsnitt kan kommunen vise til et brutto driftsresultat siden 2012 på 13,377 mill. kr., og 11,201 mill. kr. I gjennomsnittlig netto driftsresultat.

De finansielle nøkkeltallene i KOSTRA (kommunal og statlig rapportering) viser at brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter utgjør 6,6 % for 2015. Netto driftsresultat viser 5,9 %.

Utviklingen siden 2012 har vært denne:

År	Brutto driftsres. i % av driftsinntekt	Netto driftsres. i % av driftsinntekt
2015	6,6 %	5,9 %
2014	8,5 %	7,5 %
2013	7,1 %	5,9 %
2012	3,4 %	1,8 %

I gjennomsnitt for disse 4 årene utgjør brutto driftsresultat og netto driftsresultat hhv 6,4 % og 5,9 %.

Disse nøkkeltall skal kommunen være fornøyd med. Det er få kommuner i Møre og Romsdal som kan vise til så gode resultater de siste årene.

På 4 år er det nedbetalt akkumulert underskudd med 23,5 mill. kr., og i tillegg vil kommunen nå få ca. 14,469 mill. kr. som egenkapital for framtidige investeringer.

Lave renter i 2015 gir en netto rentegevinst i.f.t budsjett på 1,266 mill. kr. Samlet er det utgiftsført 10,753 mill. kr. i renter og avdrag på våre lån, en reduksjon på 687 000 kr. i.f.t. 2014.

Kommunen har hatt et tap på kr. 321 000 på kommunens fondsplasseringer i 2015. Dette gir en svikt i.f.t budsjett på kr. 721 000.

Selvkostområdene (VARSF- områdene) kommer for 2015 ut med et overskudd i.f.t. budsjett på 1,237 mill. kr. Tidligere akkumulert underskudd på sjølkostområdene med unntak for avløp og rensing nedbetales nå etter planen.

Kommunen fikk en merinngang på skatt på 2,739 mill. kr. ift. revidert budsjett. Merinngangen fikk kommunen bare delvis beholde - kr. 957 000 ble trukket fra gjennom inntektsutjevningen. Skatteveksten skyldes i stor grad et betydelig bedre ligningsoppgjør for kommunen enn forutsatt. En sviktende skatteinngang i Norge ble kompensert noe gjennom inntektssystemet i RNB.

Det ble inntektsført 9,709 mill. kr. i eiendomsskatt i 2015.

Frie inntekter i kroner pr. innbygger utgjør kr. 59.730, som er omtrent samme beløp som året før. Kommunen ligger 3 522 kr. høyere i frie inntekter sammenlignet med andre tilsvarende kommuner (kommunegr. 2), og 9 428 kr. høyere enn alle kommunene i Møre og Romsdal.

Kommunen har 175 årsverk ved utgangen av 2015. Dette er 14 færre enn i 2014, men differansen skyldes nok heller feilregistreringer vi har dratt med fra tidligere år, enn en reel nedgang fra 2014. Det har utgiftsført 105,912 mill. kr. i lønnsutgifter, en økning på 4,9 mill. kr. i.f.t. 2014. I tillegg kommer sosiale utgifter på 29,3 mill. kr. Det er et mindreforbruk på lønn i.f.t. budsjett på 1,654 mill. kr. inkl. sosiale utg. Tas det hensyn til merinntekt på sykepenger, er mindreforbruket for lønn, sos.utg. og sykepenger på 4,597 mill. kr. i.f.t. budsjett.

Det er bekymringsfullt at kommunen har pensjonsforpliktelser overfor ansatte på 306,528 mill. kr. i KLP og SPK, mens avsatte pensjonsmidler ved årsskiftet utgjør 245,769 mill. kr., et negativt avvik på 60,759 mill. kr.

Kommunen sin lånegjeld utgjør ved årsskiftet 165,4 mill. kr., en netto reduksjon på 2,584 mill. kr. i.f.t. 2014. Netto lånegjeld pr. innbygger utgjør kr. 55 776 ved årsskiftet, en reduksjon på kr. 1 767 i.f.t. 2014. Siden 2012 har lånegjeld pr. innbygger blitt redusert med kr. 4 617.

Kommunens økonomi har bedret seg betydelig i løpet av relativt kort tid. Dette viser den positive utviklingen i brutto- og nettodriftsresultat, samt nøkkeltall i KOSTRA. 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 mindreutgift på 1,8 mill. kr.

Det legges opp til betydelige investeringer innen skole, og pleie- og omsorg den neste 5- årsperioden. Dette er et stort løft, og kan ikke realiseres uten en betydelig andel egenkapital. Det er bestemt 30% egenkapital som finansiering av investeringsoppgavene.

Det er utgiftsført 9,237 mill. kr. i investeringsregnskapet i 2015. Av dette ble 1,963 mill. kr. finansiert fra overføring fra driftsregnskapet. For øvrig er investeringsregnskapet finansiert av lånemidler, bruk av fonds mv.

Det ble ikke tatt opp startlån i 2015.

Den pågående kommunereformen gir usikkerhet mht. strukturelle, organisatoriske og økonomiske vurderinger de kommende år.

Kommunereformen

Utredninger fra Telemarksforskning for alternativene for Romsdal og for Nordmøre har gitt rapporter i alt. Det var folkemøter i Gjemnes på vårcparten 2015 med innlegg fra representanter fra ungdomsrådet.



Ordførerne har nettopp signert intensjonsavtalen for Nordmøralternativet. Foto: Merete Maurset

Flyktninger

Det ble vedtatt mottak av 10 flyktninger i 2015. Kommunen mottok to, pga mangel på boliger.

Svar – ut

Digitalt svar til innbyggere – den såkalte «Svar – ut» - ordningen ble innført i september 2015. Kommunen sender stadig flere brev til innbyggerne digitalt. Også dette er et tiltak som sparer både tid og penger.

Interkommunalt arbeid

Rådmannen er valgt inn i arbeidsutvalget for ORKidé – Nordmøre regionråd. I forbindelse med dette vervet er det blitt arbeidet mye med sykehussaken siden 2013. I forlengelsen av sykehussaken er det startet et prosjekt som har fått arbeidstittel «senter for helseinnovasjon og samhandling». Dette baserer seg på bruk av Kristiansund sykehus for å etablere et framtidsrettet tilbud, hvor det distriktsmedisinske sentret som Helse Møre og Romsdal HF skal etablere i Kristiansund, inngår som en del av sentret.

Innbyggertall pr. 1.1.2016 var 2597. Vi er med andre ord sju personer unna å oppnå målsettingen for 2017. Siden 2012 har folketallet i Gjemnes hatt en liten oppgang hver år. Gjemnes kommune fikk, som en av fire kommuner i Møre og Romsdal, støtte til utbygging av fiber i kommunen. Tilskuddet var drøyt 3 millioner, og rekker selvsagt ikke til utbygging i hele kommunen, men det er en start. I tillegg ga kommunen tilskudd fra RDA-midlene til en lokal sammenslutning som bygger ut fiber til Angvik.

Endringssignaler

Ferdigstille kommuneplanen i tråd med framdriftsplanen

Arbeide mer med reduksjon av sykefraværet

Øke frekvensen i bruk av e-handelsplattformen og Svar-ut ytterligere

Det må søkes midler til bredbåndutbygging i årene framover også. Områder som verken har bredbånd eller god mobildekning bør prioriteres.

Økt bruk av kvalitetssystemet – både innlogginger, dokumentopplastinger og avvik

Per Olav Eide

Økonomisjef

Birgit Eliassen

rådmann

Rådmannens avsluttende kommentar

Netto driftsresultat for 2015 er bedre enn forventet, og overskuddet er noe større enn det som ble meldt i økonomirapport for 3. kvartal. Dette skyldes i stor grad inntekter og utgifter vi ikke har kontroll over, så som bl.a. skatteinngang, inntekts- og utgiftsutjevning (rammetilskudd og harmonisering mot skatteinntekter), overskudd på VAR-området og pensjonskostnadene. Det gode resultatet gir muligheter for ytterligere avsetning til investeringsfond.

Kommunestyret har bestemt at 30% av investeringene skal finansieres av egenkapital. De siste års gode økonomiske resultater gir grunn for at dette målet kan nås. Dette er beskrevet i handlingsprogrammet som god og sunn økonomi.

KOSTRA-tall for 2015 blir publisert etter virksomhetenes frist for å skrive årsmelding, så disse vil bli gjenstand for grundigere analyse i forbindelse med budsjettarbeidet. Vi registrerer at når resultatene er som de er, kommer det opp flere ønsker, og mange har en

forventning om at det nå skal bevilges penger til ymse formål. Dette krever en bevisst holdning til hvilket nivå kommunen skal ha på sine tjenester (samt en viss evne til å si nei).

Vi må fortsatt være kritiske til driftsnivået, og lære oss til å tåle å ha et overskudd som ikke øyeblikkelig skal brukes til drift, med mindre det er gode grunner til det, selvsagt.

Resultatet medfører at administrasjonen vil vurdere nivået på eiendomsskatten for kommende år i forbindelse med budsjettarbeidet for 2017.

Batnfjordsøra, mars 2015

Birgit Eliassen
rådmann

NAV

Hovedmål og delmål

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 brukeroppfølgning» 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.

Aktivitet og vurdering av resultater

NAV Gjemnes hadde gjennom 2015 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. Det ser ut som vi lyktes med det i 2015. I 2015 overtok vi arbeidet med Husbankens bostøtte og vi har kurset opp 2 medarbeidere som har saksbehandlingen på dette området. NAV har i 2015 vært representert i gruppen som vurderer anskaffelser av bolig for sosialt vanskeligstilte.

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, 56 % og Gjemnes kommune 44 %. Det kommunale budsjettet gikk med mindre forbruk i 2015. Årsaken er mindre forbruk på KVP enn det som var budsjettet.

HMS - Personal

For de kommunalt ansatte var sykefraværet på 0,4%. De 2 tidligere år var det 0 %. Vi har ikke hatt trusler eller andre hendinger for 2015, men 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.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

Vi har i 2015 hatt lave utbetalinger på sosialhjelp. Direkte sosialhjelp var på kr. 166.591,-. Sosiale hjelpetiltak var på kr.81.400,- og sosiale utlån på kr 0,-. Til sammen kr. 247.991,-. Fokuset på arbeid først, arbeidsmarkedet, god bruk av statlige ordninger og det å være i forkant og ajour med brukerne er nok hovedårsaken til det. Vi har også hatt nok og gode ressurser på økonomisk rådgivning i 2015. Det har gjort at vi har unngått til dels store utbetalinger på sosialhjelp. Sett i forhold til sammenlignbare kommuner er vårt forbruk av penger til sosialhjelp, sosiale utlån og sosiale hjelpetiltak små.

NAV Gjemnes har 4,5 stillinger, 2 kommunale og 2,5 statlige. Vi har igjennom 2015 hatt vakanser på 0,5 stilling store deler av året grunnet foreldrepermisjon og turnover.

Endringssignaler

NAV er i ferd med å innføre «Ledelsesplattformen» som er et lederopplæringsprogram for lederne i NAV og dette er satt fokus på sentralt av Sigrun Vågeng. Samtidig vil alle NAV-ansatte fortsatt få opplæring i «Veiledningsplattformen» som er et opplæringsprogram for å øke kompetansen på veiledning av NAV sine brukere. Vi vil også i 2016 fortsette med «Arbeidsmarkedsplattformen» for økt markedskompetanse. Arbeidsledigheten er stigende, noe vi merket også i Gjemnes på slutten av 2015. Dette kan slå ut i økt behov for sosialhjelp i 2016. NAV Gjemnes skal følge utviklingen nøye og rapportere inn så snart som mulig hvis det er behov for å øke budsjettet på området.

Batnfjordsøra 02.03.2016

Leif-Ståle Engdahl
Leder NAV Gjemnes

Barnehageadministrasjonen

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.

Satsningsområder for barnehagene i Gjemnes kommune har vært språk og språkutvikling. Vi har hatt fokus på dette gjennom årsplanlegging og i det daglige arbeidet. Vi har etter hvert tilegnet oss god kompetanse på dette området. Det blir framover viktig å holde dette vedlike, og å fortsette å oppdatere oss på ny kompetanse på området.

Aktivitet og vurdering av resultater

Høsten 2015 ble barnehagemyndigheten overført fra styrer i Solsida barnehage til styrer i Astaddalen barnehage. Stillingen er 20 %. For å prøve å skille rollene som styrer, pedagogisk leder og barnehagemyndighet, må sistnevnte begrenses til den ene dagen som er avsatt til det. Det er en rollekonflikt å inneha rolle både som styrer og som barnehagemyndighet, en skal både utføre og kontrollere de samme oppgavene. Kommunens oppgave som barnehagemyndighet bør ikke legges til oppgavene som styrer. Administrative oppgaver med tidsfrister blir løst, men det blir vanskelig å finne tid til andre arbeidsoppgaver, og det går ut over oppfølgingen av barnehagene. Ansvaret 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.

Vi er nå en del av det som heter Nettverk Nordmøre. Dette er et interkommunalt samarbeid for barnehager i næromliggende kommuner, der en har samlinger med ulike aktuelle tema. Det er flere to dagers samlinger og med en 20 % stilling ser en at det er vanskelig å prioritere dette arbeidet og være en del av dette nettverket. Det er synd fordi en ser at det er viktig å ha et fellesskap for faglig utvikling.

Høsten 2015 begynte vi på et prosjekt for kvalitet og ledelse i barnehagen. Med ekstern veileder har styrere og pedagogiske ledere lært en metode for utvikling av kvalitet og verktøy for god ledelse. Vi lærer en metode for å arbeide med kvalitet, som vi skal bruke i fremtiden, og som godt kan benyttes av andre tjenester også. Metoden har vært dagssamlinger. Det vil si at vi har brukt en del ressurser på dette i form av tid og vikarer. Prosjektet vil bli avsluttet i april 2016.

Tilsyn: Det ble i 2014 vedtatt å kjøpe tilsynstjenester fra Nettverk Nordmøre, og det ble gjennomført tilsyn etter Lov om barnehager i Angvik og Lykkeliten barnehager. Vi har laget en plan for tilsyn med resterende barnehager i 2015 og 2016. I 2015 har dette ikke blitt fulgt opp, men vi må prøve å hente oss inn igjen i 2016.

Vi er også med i et IKT-prosjekt i regi av IKT ORKidé, der hovedmålet er å jobbe mer med digitale verktøy i barnehagene, ut fra pedagogiske prinsipper. Dette prosjektet var ferdig i desember 2015.

Høsten 2015 ansatte vi endelig en spesialpedagog i 100 % stilling. Hun dekker i dag det spesialpedagogiske behovet for seks barn.

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.

Likestilling: I de kommunale barnehagene i Gjemnes er det pr i dag ingen menn blant de fast ansatte. Vi oppfordrer menn til å søke i utlysningsteksten til nye stillinger.

Økonomi

Barnehagene har i år klart å holde seg innenfor gitt budsjetttramme. Dette er nok mest på grunn av at budsjetttrammene for tilskudd til de private barnehagene ble holdt.

HMS

Kommunen som barnehageeier har ansvar for HMS, det er delegert til styrere i hver enkelt barnehage å arbeide med dette. Se årsmeldinger fra hver enkelt barnehage.

Endringssignaler

Som nevnt under aktivitet og vurdering av resultater er det problematisk at oppgavene til barnehagemyndigheten er tillagt en styrer. Det er et stort behov for å skille disse to rollene.

Batnfjordsøra, 01.03.16

Else Brit Gaupset og Lene Holten

Grunnskolen

Hovedmål og delmål

Overordna mål

Gi et godt, tilpasset og inkluderende skoletilbud til alle elevene våre slik at de blir godt rustet til å gjennomføre videregående skole. Hovedmålet er en gjennomføringsprosent på VGS for Gjemnes-elever på 95 %, og det vil vi få til både på kort og lang sikt gjennom å nå disse delmåla:

Økonomi/ressurser

Opprettholde god lærertetthet i 1.-4. klasse slik at vi ikke reduserer timerressursen fra 2014/15 til 2015/16. Dreie ressursbruk fra spesialundervisning til tilpassa undervisning slik at minst 2 % av timerressursene går fra spesialundervisning til tilpassa opplæring fra 2014/15 til 2015/16. Økonomi: Holde ramma som er tildelt oss i 2015.

Dreie ikt-midler mot økt satsing på pedagogisk verktøy, læremidler infrastruktur og vedlikehold i 2016.

Arbeidsmiljø/personal

Sjukefravær under 4 % på årsbasis. Ingen personalsaker/arbeidskonflikter som må løftes opp på høyere nivå. Gjennom nytilsetting og/eller styrking av egen bemanning gjennom videreutdanning som sikrer nødvendig kompetanse som dekker nasjonale og lokale krav, i

a: Kompetansekrava i grunnskolen

b: Rådgiving

c: Veiledning av nye ansatte

Universell utforming

Ved bygningsmessige endringer blir det tatt hensyn til:

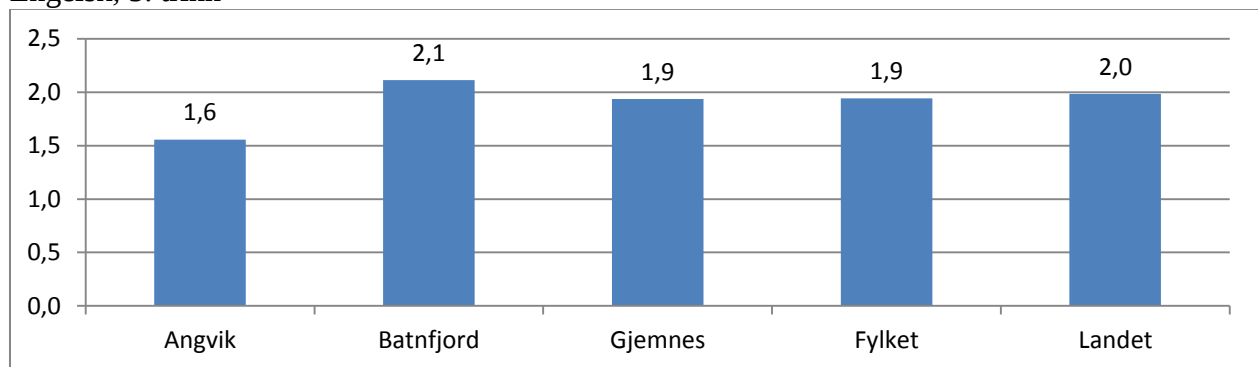
a: Elever med nedsatt funksjonsevne skal ha samme utbytte av opplæringa i skolen som funksjonsfriske elever

b: Behov for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne skal vurderes.

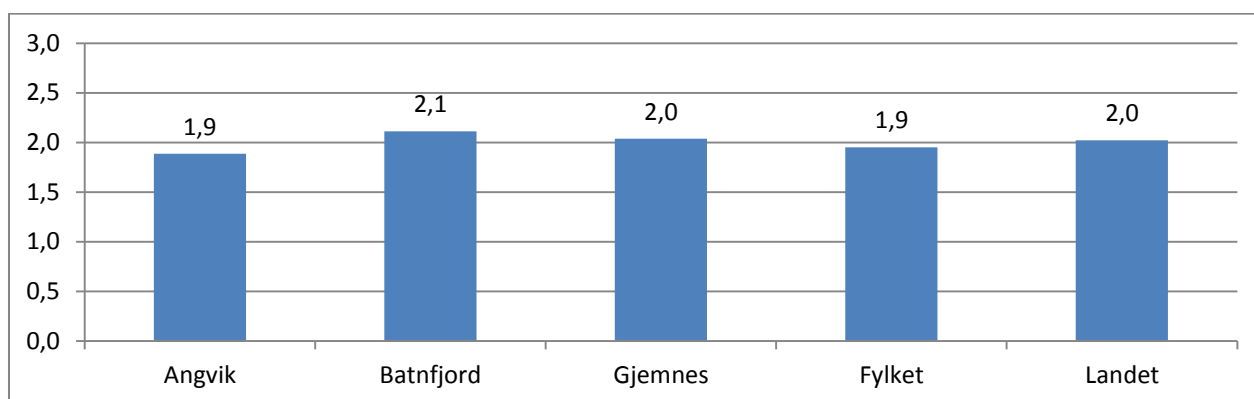
Læringsmål, mål fagområde, læringsresultat for 2015

Nasjonale prøver 5.klasse - gjennomsnittsnivå over 1,8 (Variasjonsbredde fra 1-3, snitt nasjonalt 2, fylket 1,9).

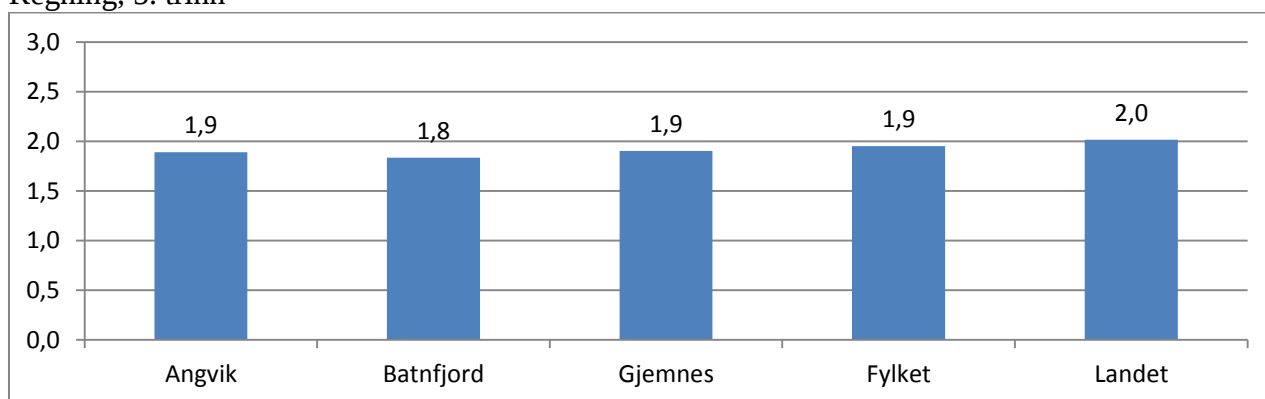
Engelsk, 5. trinn



Lesing, 5. trinn

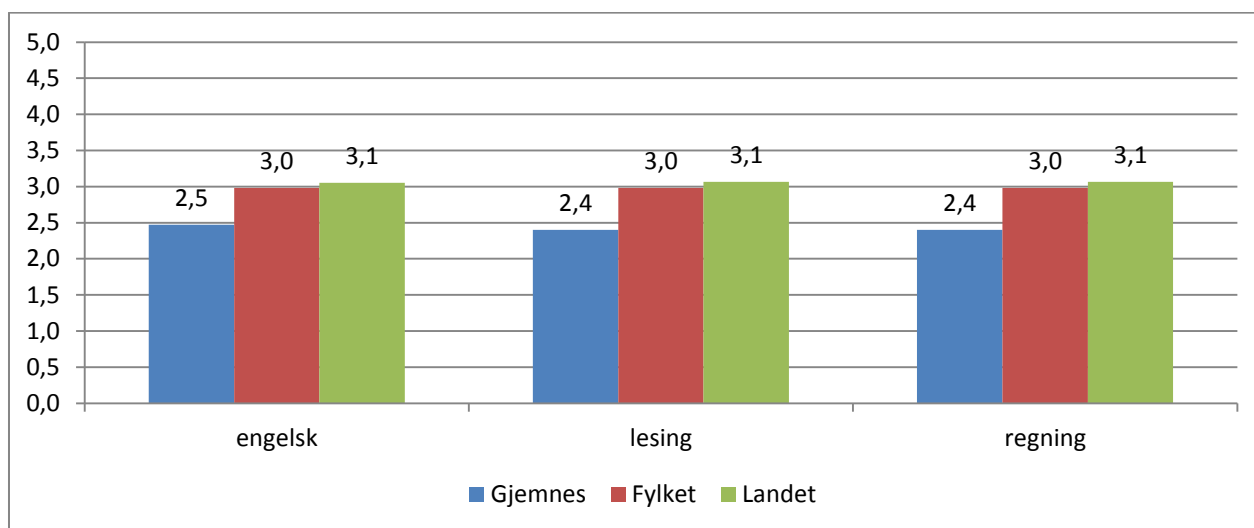


Regning, 5. trinn

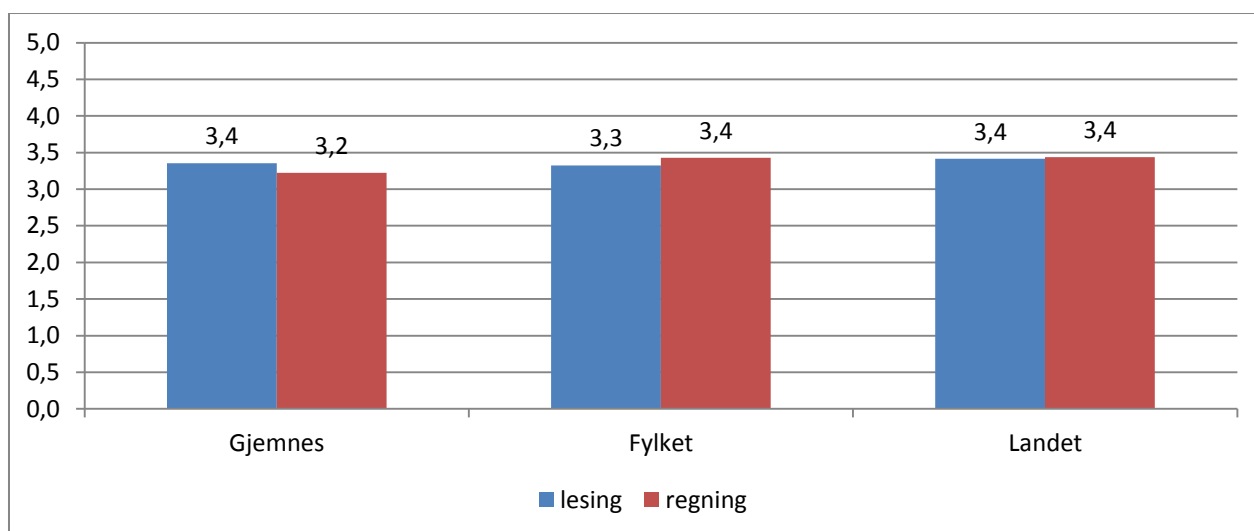


Nasjonale prøver 8.klasse-gjennomsnittsnivå over 2,9 (Variasjonsbredde 1-5, snitt fylke/nasjonalt 3-3,1)

Engelsk, lesing og regning, 8. trinn



Lesing og regning, 8. trinn



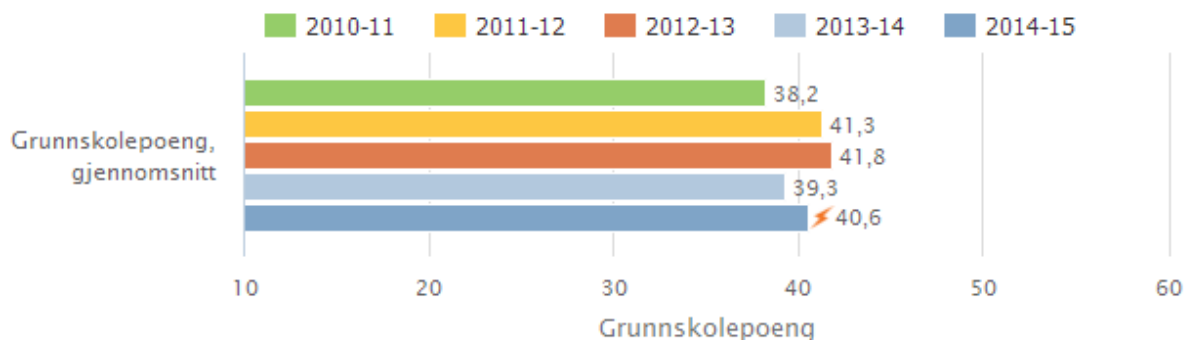
Nasjonale prøver 9.trinn- gjennomsnittsnivå over 3,1 (Variasjonsbredde 1-5, snitt fylke/nasjonalt 3,3-3,4)

Grunnskolepoeng etter 10.trinn: minst 41 poeng. (Snitt fylke/nasjonalt er 40)

Ha så godt vurderingssystem at vi får mindre enn 2 skriftlige klager på standpunktkarakterene.

Grunnskolepoeng 40,6 for skoleåret 2014/15. Resultatet er en oppgang fra året før (39,3) men under målsettinga på minimum 41 poeng.

Grunnskolepoeng, avgangselever 2011 – 2015



Batnfjord skule, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

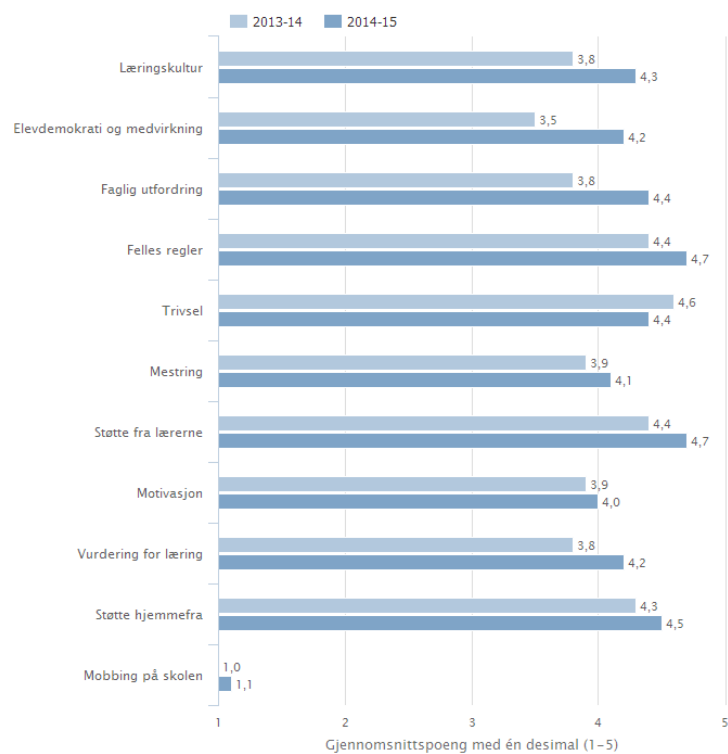
Mål fagområde, læringsmiljø 2015

På Elevundersøkelsen, tatt hver høst for 10. og 7. trinn, er målet å ligge på eller bedre enn snittet nasjonalt. Mindre enn 2 mobbesaker pr. år. Mobbesaker som blir meldt, skal vi ta tak i straks, og senest innen 3 dager.

Fravær for elever bør være under 3%.

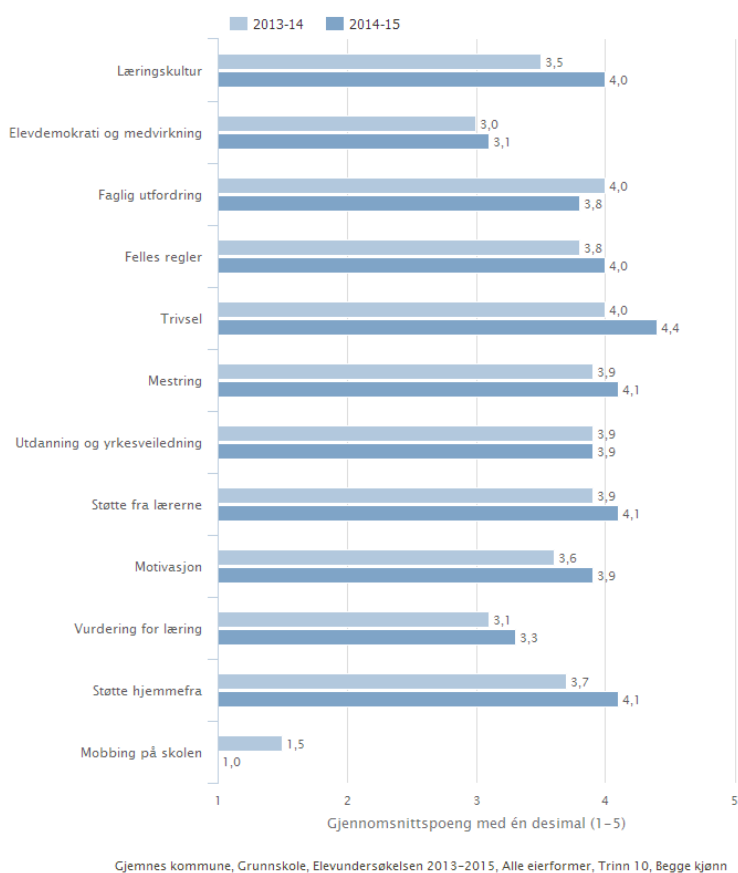
Elev- og foreldreklager: Mindre enn 2 skriftlige klager pr år. Skriftlige klager til rektor skal tas fatt i så snart som råd, og senest innen ei uke.

Elevundersøkelsen 2013-15, 7. trinn



Gjemnes kommune, Grunnskole, Elevundersøkelsen 2013-2015, Alle eierformer, Trinn 7, Begge kjønn

Elevundersøkelsen 2013-15, 10. trinn



Aktivitet og vurdering av resultater

Læringsmål

Kommunen har høye ambisjoner for elevene. Tidlig innsats for de som har behov for særlig oppfølging og hjelp, skal på sikt bidra til å heve de generelle resultatene for skolene. I tillegg er det forventning om prosjektet “Ungdomsskole i utvikling” som begge skolene har deltatt i, skal øke den faglige kompetansen på lesing i alle fag.

Nasjonale prøver

Med utgangspunkt i målsettinga for 5. årstrinn er det ønskelig med resultat der flest mulig av elevene har resultat tilsvarende nivå 3, og færrest mulig med resultat som tilsvarer nivå 1. For elevene i ungdomsskolen blir tilsvarende nivå 5 og 1.

Angvik skule

Resultatene viser ei forflytning av elevene fra nivå 1 til nivå 2. Årets resultat viser at flere elever oppnår nivå 3 i lesing og regning. I engelsk er resultatet under det en kan forvente, men

gjennomsnittet er likevel ei forbedring fra tidligere år. Generelt er det for mange elever på nivå 2.

Batnfjord skule

Tendensen for 5. årstrinn ved Batnfjord skule er på en del områder den samme, færre elever på nivå 1, men også en prosentvis reduksjon i elever som presterer på nivå 3. Det betyr at andel elever på nivå 2 er dominerende i bildet. Unntaket er her engelsk der det har vært en betydelig forbedring i resultat med i underkant av 30 % av elevene på det høyeste nivået.

8. trinn ligger godt under landsgjennomsnittet i lesing, regning og engelsk. Tilbakegangen er markant i forhold til tidligere år. For 9. trinn er resultatet i lesing på nivå med fjoråret, mens resultatet er bedre for niende klasse i forhold til det de oppnådde på 8. trinn.

Resultatene i regning på 8. trinnet gir grunn til bekymring til tross for at det er en trend for hele landet. Nasjonal prøve i regning er en generell prøve på elevens ferdigheter i problemløsninger med utgangspunkt i tallforståelse og regneferdigheter. I dette ligger også mulighetene for problemløsninger gjennom elevenes ferdigheter i bruk av IKT. Digital kompetanse er ferdigheter som skal komme til uttrykk i alle fag. Det betyr at det skal være en naturlig del av det som skjer i klasserommet gjennom presentasjoner, undervisning og til bruk ved løsninger av arbeidsoppgaver. Den digitale kompetansen er derfor ikke bare ei utfordring som elevene møter, men like mye ei utfordring for det pedagogiske miljøet og skoleeier. Ved eksamen i matematikk i 2015 var snittet for elevene i Møre og Romsdal 2,8. Fra sensorhold pekes det på at ved siden av mangler ved grunnleggende ferdigheter i regning, synes elevene å mangle digital kompetanse. Elevene i Gjemnes var ikke oppe i matematikk i 2015, men standpunkt karakterene i faget for avgangseleven var 3,1, - det laveste resultatet på mange år.

Frafall i videregående skole

På de siste 5 årskulla har vi nå 7 elever som ikke har fullført VGS. Noen av dem jobber, andre blir oppfulgt av NAV og/eller OT-tjenesten. Det vil si at vi ligger på ca. 95 % gjennomføring, og har nådd målet.

Elevundersøkelsen

Angvik skule hadde to saker som gjaldt mobbing i fjor. I begge sakene ble det fattet vedtak med tiltaksliste knyttet til skolemiljøet og det sosiale miljøet.

Trivsel på skolen er en forutsetning for å kunne bygge gode og utviklende læringsmiljø. Dette skapes gjennom planleggings- og vurderingsarbeid, og i nær forståelse med foreldrene. Undersøkelsen viser at skolene har få saker som gjelder mobbing. Uansett er en mobbesak en for mye, og det er helt avgjørende at skolene benytter sine system når dette er aktuelt.

Rekruttering og kompetanse

Interesse for undervisningsstillinger i Gjemnes er god. Dette kommer til syne ved utlysning av ledige stillinger. Det er likevel en merkbar forskjell på interessen for stilling i Angvik og

Batnfjord. Dette har sannsynlig sammenheng med arbeidsvei, kommunikasjon og kanskje også størrelse på skole og læringsmiljø.

Kommunen har søkt og fått tildelt statlig stipend for en arbeidstaker som tar pedagogikk som deltidsstudium. Ordninga er med på å styrke kommunen sitt behov for å dekke pedagogisk personale.

Læringsplattform og IKT

Fronter løser flere av skolens behov for samhandling mellom skole, elever og foreldre på nett. Gjennom Fronter informerer skolene om planer og oppgaver, samtidig som ulike pedagogiske verktøy samles på en plass. Samarbeidet i IKT ORKidé har vært av svært stor betydning for grunnskolen. Vi ønsker nå å satse på at alle elever på U-trinnet har sin egen PC, deretter er målet 1:1-dekning fra 5-10.trinn.

Kvalitetsutvikling

Prosjektet «Ungdomsskolen i utvikling» har fokus på lesing og klasseledelse. Prosjektet har som mål å forebygge frafallet i videregående skole. Både Angvik og Batnfjord skoler deltar i prosjektet der innsatsen knyttes til klasseledelse og lesing i alle fag. Kurs og veiledning av skoleledere og ressurslærer inngår som en del av utviklingsarbeidet, samtidig som miljøa på skolene får tett oppfølging av lærerutdanninga i Volda. Innsatsen på skolene med kartlegging av egen praksis og kollegaveiledning skal på sikt være et grunnlag som retter et sterkere fokus på lesing i alle fag, og fange opp elever som gjennom ulike tekster mister interesse og mot for faglige utfordringer.

Høgtundagen

Samarbeidet med Høgtun folkehøgskole videreføres. Det gir ansatte mulighet til å gjennomføre lokale kurs og opplæring, samtidig som studentene har tatt over ansvaret for grunnskolen. Gjennom samarbeidet blir også studentene informert om lærerutdanninga, og oppfordret til å prøve ut lærerrolla gjennom praksisen de har i grunnskolen

Økonomi

I budsjettet for 2015 ble det lagt inn en mindre reduksjon i den økonomiske ramma til begge skolene. For Batnfjord førte det til redusert bemanning, mens lønnsmidlene til Angvik skole i realiteten ble justert ned mot forbruket slik det var året før. Samlet sett har opplæringstilbudet i skolene blitt videreført eller noe nedjustert. I forberedelsen av nye skoleår legges det opp til å styrke lærertettheten på 1.- 4. årstrinn ved å flytte på tilgjengelige delingstimer som er satt av til trinnene over. Dette er en krevende oppgave som er forbundet med både spesialpedagogisk tilrettelegging, kultur og vane i læringsmiljøet. Arbeidet med omfordeling er i gang, men målsettinga er fortsatt ikke nådd.

Samlet går grunnskolen ut med et regnskapsmessig overskudd i 2015 på i underkant av 500 000 kr. Det er likevel store variasjoner innenfor ansvars- og tjenesteområder.

Regnskap 2015

Ansvar	Budsjett 15	Regnskap 15	Forbruk	Innspart
2000-skole	7 135	7 590	106,4	-455
2100	6 540	6 347	97,0	193
2200	23 308	22 557	96,8	751

Ansvar 2000

Merforbruket på fellesutgiftene for grunnskolen er på 450 000 kr., og er i hovedsak er rettet mot to tjenester, bruk av skoleplasser ved Tøndergård skole (tjeneste 2024) og skoleskyss (tjeneste 2230). Ved Tøndergård skole er det tatt i bruk flere plasser enn den ene som kommunen har abonnement på. Det har vært vanskelig å forutse utgiftene til Tøndergård. Behovet var uforutsett, samtidig som skolen selv har vurdert og bedt om ekstra assistentressurs. Budsjettramma til skoleskyss har vært knappe i flere år, og underskuddet synes å øke for hvert år, uavhengig av stigende og synkende elevtall. Tjenesten dro med seg redusert refusjon fra 2014 på 600 000 kr, og det er årsaken til det store spriket i 2015.

Utgifter til opplæring for elever i andre kommuner og privat skole er redusert i 2015, og er nå samlet innenfor budsjettet ramme. Videre er det innsparing i forhold til budsjett på felles PPT og voksenopplæring.

Ansvar 2100 Angvik skule

Regnskapsavslutninga viser et forbruk på 97 % av budsjettramma med ei innsparing i underkant av 200 000 kr. Brukerbetaling for SFO gikk ned på vårparten, men tok seg opp igjen på høsthalvåret. Vikarbehovet som skolen har hatt i forbindelse med langtidssjukemelding, er løst ved bruk av faste vikarer/pensjonister.

Ansvar 2200 Batnfjord skule

Noe overskridelse på tjenesteområdene 2020-2024, som i hovedsak har sammenheng med økte lønnsutgifter. Tjenesteområde 2220 går i balanse, mens 2150 har svikt i inntekt på rundt 150 000 pga færre barn i SFO-ordninga. Samlet har Batnfjord skule ei innsparing på 750 000 kr.

Helse, miljø og sikkerhet

Det samla sykefraværet med syke- og egenmeldinger ved Batnfjord skule i 2015 er på 5,2 %. Dette er en nedgang fra året før som var 6,4 %. Tilsvarende tall for Angvik skule er 6,3 %. Skolen har lav prosentandel på egenmeldinger, men har hatt langtidssykemelding gjennom store deler av året.

Det er ikke registrert personalkonflikter eller arbeidsmiljøproblem som er løftet opp på høyere nivå ved skolene.

Batnfjord skule hadde 8 avvik meldt i perioden, samt ett fra utenfor skolen, hendelse i busslomme. Egne avvik er lukka. Avvik med busslomme er det kjørt ROS-analyse på, og tiltak er planlagt. Organisatoriske tiltak er utført, fysiske endringer mht endring av bussoppstillingsplass er ikke utført enda.

Angvik skule hadde en alvorlig hendelse der elev ble skadet på skolen. Avviket ble meldt, og senere lukket etter utbedring med sikring av fotballmål.

De ansatte har fått opplæring i bruk av kommunens kvalitetssystem.

Ressurser/årsverk/timer i grunnskolen 2011/12 – 2015/16.

Indikator og nøkkeltall	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Årsverk for undervisningspersonale	34,0	36,9	35,6	34,2	32,0
Antall elever per årsverk til undervisning	10,8	10,7	10,6	10,4	11,1
Antall assistentårsverk i undervisningen	8	7	7	5	5
Antall elever per assistentårsverk i undervisningen	41,0	51,9	49,1	60,8	70,9
Antall assistentårsverk per hundre lærerårsverk	23,6	18,2	19,5	16,1	14,7
Lærertetthet 1.-7. trinn	10,6	10,6	10,8	10,6	11,7
Lærertetthet 8.-10. trinn	14,7	14,5	13,5	13,1	13,4
Lærertetthet i ordinær undervisning	15,3	14,0	13,6	12,6	13,7
Andel årstimer til undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning	96,6	93,5	91,6	90,7	90,3
Lærertimer som gis til undervisning	21 925	23 384	23 016	22 998	21 451
Undervisningstimer totalt per elev	67	67	68	69	64

Endringssignal

Skoleanlegg, inventar og utstyr

Forberedelsene med plan- og byggekomite for renovering av Angvik skule er i gang, og det er ventet at utbedringsarbeidet blir gjennomført dette året. Ved siden av et stort behov for utbedring av bygning og klasserom, har investering i arbeidsplasser for elever og ansatte samt lagringsmuligheter stått stille de siste 10-20 årene.

Det er videre satt av midler til forprosjektering ved Batnfjord skule. Det er viktig for skolen å kunne samle alle elevene under ett tak, og eliminere undervisningslokalene som i dag blir benyttet på Hjorten.

Ved tilrettelegging av skolebygga må det tas hensyn til arbeids- og pauserom for ansatte, kontorløsninger og grupperom.

Kvalitetsutvikling

Som er del av tidligere satsing, men også som en følge av utviklingsprosjektet, har skolene et sterkere fokus på arbeidet med vurdering der målsettinga skal være et system som fanger opp alle elever, og legger til rette tiltak for oppfølging når prosjekt med vurdering for det er nødvendig.

Vi har nå avslutta prosjektet med en rapport til Utdanningsdirektoratet. Vi ser at vi har blitt bedre på å jobbe sammen lærerne og skolene i lærende nettverk, og i fag som KØ merker elevene godt at det har vært fokus på klasseledelse.

Skolene og voksenopplæring går inn i ny statlig satsing, vurdering for læring.

IKT

En sterkere satsing på IKT som grunnleggende ferdighet tilrås. Det er behov for et betydelig løft der tilgangen på PC'er for elevene på 5. til 10. årstrinn er 1:1. En satsing må også omfatte en styrking av undervisningspersonalets kompetanse ved å legge til rette for kurs og opplæring innenfor de dagene i skoleåret som er satt av til kurs og planlegging. I dette arbeidet må også skolene vurdere nettbasert lærestoff opp mot fagbøker.

Kompetanse og rekruttering

Nye retningslinjer med krav om studiepoeng for undervisning i ulike fag, fører til et behov for styrket kompetanse i undervisningsmiljøet. Foreløpig er det uklart hvordan dette vil påvirke skolene, men alt tyder på at dette vil utløse behov for videreutdanning. Kommunen må ved rekruttering sikre tilgang til nødvendig kompetanse, men også kartlegge behov og legge til rette for permisjon ved utdanning.

Angvik/Batnfjord, 1. mars 2016.

Mari Unhjem

Terje Humstad



*Bildet viser bl.a ordfører Knut Sjørmøling og kulturleder Olav Bjørn Nilssen.
Foto: Elin Steinkjær*

Angvik barnehage

Hovedmål og delmål

Målsettinger for barnehagene i Gjemnes kommune 2015 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.

Aktivitet og vurdering av resultater

Vi har hatt en nedgang i antall barn i 2015. Det var et stort kull som startet på skolen, og vi har ikke klart å fylle barnehagen igjen etterpå, men det vil være 30 plasser fra januar 2016. Barnehagen hadde ca. 5 årsverk i 2015. Vi manglet en 50 % stilling som pedagogisk leder, som medførte at det har blitt ekstra mye ansvar på de som jobbet i barnehagen, og det er vanskelig å få gjort alt det som skal til for å drive en god barnehage. Men vi håper på å ha nådd vårt mål om å fange opp de barna som har behov for spesialpedagogisk hjelp. En målsetting er at 90 % av femåringene skal være innenfor normalområdet for språkutvikling, og så langt vi kan se på våre kartlegginger og observasjoner, er vi innenfor den prosenten. I tillegg er hele personalgruppen med på et prosjekt som heter Ledelse og kvalitet, der vi jobber med å øke kvaliteten i barnehagene i Gjemnes.

Økonomi

Nedgang i antall barn og det at vi ikke fikk tak i en pedagogisk leder, gjorde at vi holdt budsjettrammen i 2015 med god margin. Personalet er fleksible og tar gjerne en ekstra vakt på fridagen sin, slik at vi sjelden leier inn vikarer. Vi har i tillegg feriestengt barnehage og får tatt ut ferie stort sett uten å leie inn ferievikarer.

HMS

Vi fikk holdt et kurs om arbeidsglede og fikk informasjon fra Arbeidslivssenteret om aktivitetsplikt ved sykefravær i desember 2015. Kurset Ny Giv var en god påminner om at man skal passe på hvordan en selv tenker og snakker om både arbeid og liv. Prøver en å se det positive i det meste blir hverdagen og arbeidslivet mye lettere. Å få være i et godt arbeidsmiljø er helsefremmende.

Sykefraværet (egenmelding og sykemelding sammenlagt) i 2015 var på 6 %.

Vurdering av resultat, økonomi og HMS

På grunn av for lite pedagogisk personell hadde vi ingen problemer med å holde budsjettet i 2015, men det tar på personalet.

Endringssignaler

Vi begynner å se en del slitasje på møbler og litt på rommene i barnehagen, så det vil være behov for investeringer fremover. Uteområdet trenger oppgradering, vi fikk nytt gjerde på halve lekeområdet i 2015, vi håper på å få oppgradert det gjenstående gjerdet i 2016.

Lekeskuret ble revet i 2015. Vi trenger opparbeiding av deler av uteområdet og nye lekeapparater.

Etter mange år med utlysninger av stillinger etter pedagogiske ledere som ikke søker må vi finne på noe nytt. Vi håper på å få til noen utdanningsstillinger som først og fremst tilbys de som allerede arbeider i barnehagen eller til andre som er bosatt i nærområdet og antakeligvis vil bli værende i barnehagen etter endt utdanning.

Angvik 11. 02.2016

Gro Monika Gjermundnes
styrrer i Angvik barnehage

Solsida barnehage

Hovedmål og delmål

Satsningsområde for barnehagene i Gjemnes i 2015 var språk og språkutvikling, som det har vært noen år nå. Vi velger å holde fast på dette satsningsområdet, da vi anser dette som særlig viktig i forhold til senere skolegang. Vi har i målsettingene for barnehagene i Gjemnes beskrevet mål for tidlig innsats og for å holde fokus på språkutvikling. 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 har en god følelse på at vi klarer 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 2015 var det til sammen 5 barn som hadde behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen.

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.

Aktivitet og vurdering av resultater

Barnetall: 40 barn hadde plass 1. halvår, av disse var 15 barn under 3 år, og 25 barn over 3 år. 41 barn hadde plass 2. halvår, av disse var 17 barn under 3 år og 26 barn over 3 år. 1. halvår var det 54 plasser i bruk, 2. halvår økte dette til 60 plasser. Dette medførte også en ekstra stilling som pedagog inn i barnehagen.

Personalet: Barnehagene i Gjemnes kommune har en målsetting om at det skal være barnehagelærere i alle stillingene der det er lovkrav om det. I 2015 hadde vi dispensasjon fra utdanningskravet for 2 pedagogiske ledere i Solsida barnehage. Dette er ikke en ønsket situasjon, og vi ønsker å rekruttere flere barnehagelærere. Det er imidlertid veldig vanskelig å få tak i kvalifiserte barnehagelærere. Til tross for flere utlysninger, har vi ikke fått nok kvalifiserte søkere. Det er liten interesse for å ta utdanning som barnehagelærer på deltid for

de som allerede jobber i barnehagen. Til sammen er det 15 ansatte fordelt på 10 årsverk i grunnbemanning. I tillegg har vi 1,8 årsverk til styrking av barnehagetilbudet, dette ligger inne i fellesutgifter barnehage. Vi følger vår egen målsetting for bemanningsnorm, som er 1 voksen pr. 6 plasser og 1 pedagog pr. 18 plasser, som er det som er foreslått som nasjonal bemanningsnorm fra 2020. Gjemnes kommune har praktisert denne bemanningsnormen i mange år.

Pedagogiske ledere har fått ansvar for gjennomføring av spesialpedagogisk hjelp i barnehagen, men fra 2. halvår i 2015 ble det ansatt en spesialpedagog for barnehagene i Gjemnes. Dette er til stor hjelp for de barna som har behov for spesialpedagogisk hjelp, og det utgjør stor forskjell på arbeidsmengden for de pedagogiske lederne. Vi får også utnyttet at vi har folk med riktig kompetanse i de ulike stillingene.

Kompetanseutvikling: vi er med i IKT ORKidé sin satsning på IKT i barnehage. Dette er et prosjekt som skal vare ut 2015, der fokuset har vært på endringsledelse i forhold til å ta i bruk digitale verktøy i barnehagene. Vi har satt i gang et kvalitetsarbeid som heter «Ledelse og kvalitet i barnehagene i Gjemnes». Dette er alle barnehagene i Gjemnes med på, og hensikten er å sette lys på beste praksis som gir kvalitet i barnehagene. Barnehagene jobber parallelt med et fokustema om gangen, og det sikrer at foreldre og barn får et likeverdig tilbud uansett hvilken barnehage de velger. Dette er mer beskrevet i årsmeldingen for fellesutgifter barnehage.

Likestilling

Tradisjonelt 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 3 unge menn som tilkallingsvikarer i løpet av barnehageåret 2015/16. Det er ønskelig å ansette menn i barnehagen, men de må ha riktig kompetanse og være egnet til arbeid 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.

Økonomi

Vi har et overskudd på regnskapet for 2015 på kr. 382 000,- Dette skyldes refusjon for sykefravær. Hvis en trekker fra refusjoner går Solsida barnehage i balanse for 2015.

HMS

Sykefravær: Totalt fravær for året var 15,0 %. Dette er en økning i forhold til 2014, da det var en fraværspersent på 6,3 %. Det er høyere enn det har vært de siste årene. Andelen egenmeldt fravær er på 2,0 %, legemeldt fravær er på 13,0 %. I løpet av 2015 har det vært en del fravær av lengre varighet. Vi har kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging ifølge Gjemnes kommune sine retningslinjer som IA-bedrift. Det har i flere år vært et krav om redusert vikarbruk, for å spare penger. En må hele tiden vurdere om det skal leies inn vikar

eller ikke ut fra et faglig skjønn. Noen dager er det færre barn til stede, og da går det helt fint å være uten vikar, mens det andre dager ikke er mulig å skaffe vikar. Løsningen blir da at en går underbemannet på avdelinga, eller at styrer må gå inn på avdelinga og mister dermed administrasjonstid. I 2015 var det 41 arbeidsdager at det manglet vikar, som det er meldt inn avvik på. Å gå underbemannet på jobb fører til stor slitasje på personalet, og det kan være en medvirkende årsak til økt sykefravær, sammen med andre utenforliggende årsaker vi ikke rår over. På slike dager må en ofte sette planlagte pedagogiske aktiviteter til side, noe som medfører at en ikke når de målene en har satt seg for denne dagen, eller for en hel periode.

Fysiske rammevilkår i barnehagen er vi stort sett fornøyde med inne i selve huset. Fortsatt har vi behov for hev -og senkbare stellebord og støydempingstiltak inne på avdelingene, noe som vi ikke klarte å finne en løsning på i 2015. Det ble satt opp nytt gjerde rundt hele uteområdet i 2015, nå er sikkerheten for barna godt ivaretatt i så måte. Uteområdet vårt trenger å opprustes, og vi håper å komme i gang med dette i 2016, siden det er satt av penger på investeringsbudsjettet. Taket på den eldste delen av barnehagen har blitt utbedret i 2015. Inne i barnehagen begynner inventaret i den eldste delen å bli slitt. Vi har ønske om å renovere de eldste avdelingene, spesielt i forhold til garderobeløsningene.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

Solsida barnehage gikk med overskudd i 2015, på grunn av sykelønnsrefusjoner. Det er positivt at barnehagen går med overskudd, men det er ikke positivt at dette overskuddet kommer på grunn av høyt sykefravær. Vi jobber stadig for å holde sykefraværet så lavt som mulig, men i 2015 var det mye høyere enn det har vært de siste årene, 15 % mot 4,9 % i 2013 og 6,3 % i 2014. Vi samarbeider med NAV arbeidslivssenter og Bedriftshelsetjenesten for å finne tiltak som kan redusere sykefraværet. Å styrke nærværet på jobb er viktig både i forhold til økonomi og HMS, samt at det er vesentlig for å få gjennomført det vi har planlagt. Stabilitet i arbeidet er viktig for at vi skal nå våre mål. Et så stort sykefravær er forsterkende i seg selv, det gir større slitasje på de som er på jobb, som igjen har større risiko for selv å bli syke. Vi er allerede i gang med forebyggende tiltak, og håper at dette gir positive resultater i forhold til sykefraværet i 2016 og årene fremover.

Endringssignaler

Det er fortsatt behov for flere barnehagelærere, vi lyser ut stillinger i løpet av våren. Det er ikke avklart hvor mange barn som søker barnehageplass i skrivende stund, foreløpig er det ikke behov for å øke kapasiteten, svarfristen for søknader til hovedopptaket er 1. mars. Det er behov for renovering av garderobeløsninger i den eldste delen av bygget.

Batnfjordsøra 26.02.16

Lene Holten

Styrer i Solsida barnehage

Bergsøy barnehage

Hovedmål og delmål

Felles mål for alle kommunale barnehager er å ikke ha noen på dispensasjon i stilling som barnehagelærer, opprettholde en bemanningsnorm på 1 voksen pr. 6 barn og minimum 1 pedagog pr. 18 plasser, dessuten satsing på språkutvikling. Målet for den språklige satsingen er å få 90 % av 5 åringene innenfor normalområdet for språkutvikling. Dette målet er viktig for forebygging av vansker før barna skal over i skolen. God og riktig kompetanse sammen med gode verktøy er viktig for tidligst mulig å avdekke eventuelle avvik fra normal utvikling. Vi benytter oss av TRAS-skjema som et av flere verktøy, fra barnet er 2-3 år, til hjelp med tidlig registrering av språk.

Aktivitet og vurdering av resultater

Bergsøy barnehage jobber ut fra en årsplan som har satsingsområde “å leke med språket”. Temaet er videreført fra forrige barnehageår, og det arbeides med et nytt tema for hver måned som tar utgangspunkt i satsingsområdet, sammen med årstider/høytider. Vi har arbeidet mye i grupper for å tilegne oss kunnskap og erfaringer, og vi ønsker å ha et generelt godt språkfokus i barnehagen.

Vi har i 2015 hatt 4,25 årsverk (inkludert 0,25% stilling som renholder) og en barnegruppe på 12 barn fordelt på 16 plasser. Onsdager er fortsatt en dag da mange velger å ha fri. Det er da 6 barn fordelt på 7 plasser og 2 voksne tilstede.

Personalet består av 1 styrer/ped.leder i 100 % stilling og 3 barne- og ungdomsarbeidere i 80 % stilling. Frem til april leide vi inn renholder på timesbasis, men fra april har vi hatt en 25% stilling som renholder, som lønnes fra et annet ansvarsområde i kommunen. Fra mars har barnehagen hatt styrer/ped.leder på midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet i vikariat for fast ansatt styrer, som har hatt svangerskapspermisjon. Vikariatet ble utlyst, men det var få søkere til stillingen og kvalifisert søker takket nei. Vikarierende styrer er under utdanning, og har fått veiledning av en annen styrer i Gjemnes kommune, etter en veiledningsplan.

Personalet har hatt flere kompetansetiltak. Alle kommunale barnehager deltar i et IKT-prosjekt i regi av IKT ORKidé. Vi er kommet til fase to av dette prosjektet, som går ut på å få mer IKT inn i barnehagehverdagen. Vi har gått til anskaffelse av IPAD'er som et verktøy for læring sammen med barna. Bruken har stagnert litt hos oss grunnet nettverksutfordringer. Men vi har prøvd å løse det på best mulig vis. Barnehagene i kommunen har fått tilskudd gjennom OU-midler fra KS til å gjennomføre et lederutviklings-prosjekt. Triangel Consulting er leid inn som kursholder, og gjennom høsten 2015 har styrere og pedagogiske ledere deltatt på flere dagssamlinger for å utvikle egne lederegenskaper gjennom en arbeidsmåte som vi har valgt å kalle «Beste praksis».

Når styrer har administrasjonstid 40 %, mangler det barnehagelærer på avdelingen. Etter barnehageloven så skulle det ha vært 40 % barnehagelærer tilstede denne tiden. Vi har i

utgangspunktet vært noe overbemannet mandager dette året. De dagene styrer er ute av avdelinga klarer vi ikke pedagogkravet med en mangel på 40 % og resultatet kan da bli dårligere kvalitet på hverdagen i barnehagen. Vi manglet en person med spesialpedagogisk utdanning fram til sommeren, til å følge opp barn som har enkeltvedtak på spesialpedagogisk hjelp. Dette arbeidet ble fordelt på styrer og fagarbeider. Dette går også ut over kvaliteten på dette arbeidet, og er langt fra en ønskelig situasjon.

Økonomi

Bergsøy barnehage har holdt seg godt innenfor den økonomiske rammen for 2015, med et overskudd på 400.000 slik det ser ut per 01.02.2016. Det har vært budsjettert med full styrerlønn, mens vikarierende styrer har ikke riktig kompetanse enda, og følgelig lavere lønn. I tillegg ligger det inne sykelønnsrefusjon hvor det ikke har vært benyttet vikar i en langtidssykemelding. Vi har likevel holdt oss innenfor bemanningsnormen. Vi fikk også avvirket all ferie i fellesferien, og med stengt barnehage og samarbeid med andre barnehager de ukene det har vært få barn, så har vi ikke hatt stort behov for ferievikar.

HMS

Sykefraværet for 2015 utgjør 0,9 % for egenmelding og 5,1 % for sykemelding, totalt 6 %. Dette gjelder i hovedsak to langtidssykemeldinger.

Kommunen har inngått avtale med Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste om ny bedriftshelsetjeneste fra 1. juli 2015. Etter handlingsplana for 2015 ble det gjennomført et halvdagskurs i førstehjelp i oktober, og de ansatte har vært gjennom hørselstest i november. Et planlagt 40-timers kurs for verneombudene ble flyttet til februar 2016. Vi har tatt i bruk Kvalitetssystemet, og lagt inn prosedyrer og arbeidsmetoder som er grunnlaget for arbeidet vårt i. Dessverre har ikke Kvalitetssystemet blitt en del av arbeidsmetoden vår enda, også grunnet nettverksutfordringer. Her har vi forbedringspotensial i tiden fremover.

Vurdering av resultat, økonomi og HMS

Til tross for to langtidssykemeldinger og en vikarierende styrer med begrenset erfaring har vi gitt brukerne våre et godt tilbud, og vi har funnet gode løsninger på utfordringer som vi har møtt underveis. De ansatte gir uttrykk for at de trives godt i barnehagen og arbeidsmiljøet er godt. Vi har fortsatt å spare, og har opplevd til tider litt belastning pga fravær - men de ansatte har vist at de står på for både hverandre og den daglige drifta, og skal ha ros for det. Resultatet med et overskudd på mer enn 400.000 kr er gledelig.

28.01.2016

Marthe B. Dalen

vikarierende styrer

Bergsøy barnehage

Astaddalen museum og friluftsbarnhage

Økonomi

I handlingsplan for barnehagene i Gjemnes var et av målene at vi skulle holde budsjetttramma for å bidra til god økonomi i Gjemnes. Astaddalen barnehage har holdt seg innenfor tildelt ramme. Vi hadde i år et overskudd på 690 000 kr. Det er flere grunner til dette. Deriblant er det lønnsmidler som ikke er brukt, men som er regnet med helårsvirkning i budsjettarbeidet. Dette gjelder lønn til pedagogisk leder, som ble benytta bare fem måneder fra august til desember. Samtidig har styrer jobba 40 % store deler av året, men har økt til 60% fra oktober. Der har vi også en del lønnsmidler som ikke er benyttet, samtidig som vi har fått sykkelønsrefusjon på 69 000 kr. Ferien ble avvikla omtrent uten bruk av ferievikar og ellers har vi brukt lite vikarer for generelt fravær. Det er blitt brukt noe mer på sykevikar.

Personal og kompetanse

Astaddalen har hatt 3,2 årsverk første halvår og 3,6 andre halvår. Personalet er utdanna barnehagelærere og barn og ungdomsarbeidere. Kjønnssdeling i personalet er bare kvinner. Vi ønsker oss og ser viktigheten av å ha både menn og kvinner i personalgruppa, men ikke på tross av utdanning/ fagbrev. Vi har hatt fullt belegg med barn hele året, og fra august hadde vi så mange plasser at vi måtte øke bemanninga fra tre til fire to dager i uka. Vi har holdt oss innenfor bemanningsnormen, men vi har ikke nok pedagoger. Vi skulle egentlig ha hatt to fulle stillinger med pedagoger, men manglet 40% fra januar til august, og 60% fra august fordi styrer fikk 20% barnehagefaglig ansvar. Det er veldig vanskelig å få tak i pedagoger i deltidsstillinger i alle de små barnehagene. Når det gjelder kompetanse har vi i år gjort et kvalitetsløft i forhold til pedagoger og styrere. Vi har med ekstern veileder lært en metoder for ledelse og det å finne beste praksis. Dette vil vi fortsette med etter at kurset er ferdig. Astaddalen barnehage fortsetter å holde fokus på satsningsområdene sine som er uteliv og nordmørske tradisjoner. Vi er heldig som har en personalgruppe med interesse og fagkunnskap på området, og vi gleder oss til fortsettelsen med å utvikle satsningsområdene våre i tråd med barnehageloven og Rammeplan for barnehager.

Mål for tidlig innsats. Vi er veldig fornøyd med å ha fått en spesialpedagog. Dette har hatt stor betydning for kvaliteten på arbeidet for de som ikke har godt nok utbytte av det ordinære tilbudet.



Bilde fra Astaddalen barnehage julemarked. Foto: Elin Steinkjær

Mål for å holde fokus på språkutvikling

I handlingsplana har vi et mål om at 90% av femåringene skal være innenfor normalområdet for språkutvikling. Dette målet er nådd i 2015.

HMS

Sykefraværet har i 2015 vært 3,2 % på egenmeldt fravær og 1,9 på legemeldt fravær. Lavt fravær gir en god og stabil personalgruppe som blir trygge og forutsigbare voksne for barna. Det kan også nevnes at vi har lite sykdom blant barna.

På slutten av året ble de kommunale barnehagene enige om å starte et prosjekt om ergonomi i barnehagen, med fokus på arbeidsmåter og eventuelle hjelpemidler vi trenger til avlastning i visse krevende situasjoner.

Endringssignal

Barnehagebygget i Astaddalen er ikke ferdig. 2 etg har ikke godkjent adkomst, og vi mangler en del fasiliteter som rom til rengjøringspersonalet. Nå står støvsuger, gulvvaskemaskin, poleringsmaskin ute i garderoben til barna. Vasketralla er pressa inn i et lite teknisk rom for varmtvannstank og vannbåren varme. Det er svært utilfredsstillende, og ære være en tålmodig renholder. Det samme gjelder personalet, som ikke har egen garderobe og toalett. Bygget trenger også en heis opp til 2 etg for å sikre tilgang dit for alle.

Batnfjordsøra 02.03.16

Else Brit Gaupset

Styrer Astaddalen museum og friluftsbarnhage

Helse og omsorg

Organisasjonskart

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 Skjernet. 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

Oversikt over bemanningen i de ulike tjenestene pr. 1.1.2015

Tjenesteområde	Antall årsverk	Ant. årsverk pr. yrkesgruppe.	Fordeling heltid/deltid
1201 Administrasjon	0,4	0,4 årsverk avdelingsleder	Del av1 hel st.
2320 Forebygging skole og helsestasjon	1,4	1,2 årsverk helsesøster 0,08 årsverk kommunelege 0,08 årsverk kommunelege 2	1 hel st. 1 delt st. Del av1 hel st. Del av 1 hel st.
2410 Diagnose behandling	3,4	0,16 årsverk kommunelege 1,4 årsverk sykepl. 0,75 årsverk. Bioingeniør 1,0 Utdanningsstilling 0,1 seksjonsleder helse	Del av 1 hel.st. 2 delt.st. 1 delt.st. 1 hel st. Del av 1 hel st.
2416 Rehabilitering	2,1m	1,3 årsverk. Fysioterapeuter 0,75 Utdanningsstilling	Del av2 hel.st Del av1 hel st..
2440 Barnevern (int.komm. samarbeid)	3,0	3 årsverk Barnevernkons. m	3 hel st.
2532 Kjøkkentjenesten	3,3 i turnus	1,0 årsverk. kjøkkensjef 1,0 årsverk fagarbeider 1,34 årsverk assistenter	1 hel.st. 1 hel st. 3 delt.st.
2534	0,6	0,4 årsverk aktivitør	1 delt.st.

Aktivitørtjenesten(dagsen-ter)		0,2 årsverk sjåfør/drift	1 del st.
2536 Gjemnes sjukeheim	18,6 i turnus	6,95 årsverk sykepl. (inkl. avdelingsspl, ass. og fagutv.) 9,54 årsverk hjelp./oms. 2,13 årsverk assistenter 0,2 årsverk leder helse/omsorg 0,33 årsverk saksbehandler/systemansv./demensk.	5 hel st. 7 delt.st. 1 helt.st. 20 del st. 5 del st. Del av1.hel st Del av1 hel st.
2532 Natttjenesten	5,3	2,41 årsverk. sykepl. 2,91 årsverk. fagarbeider	4 delt.st. 5 delt.st.
2538 Tilsynsoppgaver sykehjem	0,6	0,16 årsverk. Kommunelege 1 0,2 årsverk sjefsfysioterapeut 0,25 årsverk utdanningsstilling	1 delt.st. 1 hel st. 1 hel st.
2542 Hjemmetjenesten	14,2 i turnus	6,67 årsverk. sykepleiere (inkl.avdelingsspl, ass. og fagutv.) 6,47 årsverk. fagarbeider 1,07 årsverk pleieassistent.	4 hel st. 3 delt st. 3 hel st. 7 delt st.
Andre funksjoner	0,9	0,2 årsverk leder helse/omsorg 0,2 årsverk saksbehandler/merkantil 0,2 årsverk drift/hjelpemiddel 0,33 årsverk saksbehandler/systemansv./demensk..	9 delt st. Del av1 hel st. Del av1 hel st. Del av 1 hel st. Del av 1 hel st.
Hjemmehjelp	3,5	3,5 årsverk assistenter	7 delt. st.
2539 Indergårdstunet	6,2 i turnus	1,32 årsverk sykepleier. 4,42 årsverk hj.pl./omsorgsarbeider 0,43 årsverk pleieassistent.	2 delt 1 helt 7 delt. 2 delt
2540/2340/2342 Omsorgsbolig Nåstad inkl./Lysfabrikken /avlastning	20,6 i turnus	1 årsverk leder 1 årsverk sykepleier 3 årsverk vernepleier. 10,62 årsverk fagarbeider. 5 årsverk assistenter 0,33 årsverk saksbehandler/systemansv./demensk.	1 hel st. 1 hel st. 3 hel st. 3 hel st. 11 delt st. 21 delt. 1 hel
Andre funksjoner	0,3		
2610 Helse og omsorgssenteret	0,8	0,75 årsverk renholdere	3 delt. st.
2414 Psykisk helsevern	1,8 0,1	1,8 årsverk psyk. Sykepl. 0,1 Assisterende avdelingsleder	2 hele st
Ansvar 3000 Totalt Helse- og omsorg	87,6 årsverk		

Helse- og omsorgsavdelingen har siden 2011 redusert bemanningen med tilsammen vel 11 årsverk netto i innsparingstiltak. For å tilpasse driften, er det innført strengere kriterier og vurdering for tildeling av tjenester, omorganisering av ressurser og oppgaver, samt gjennomført ulike effektiviseringstiltak.

Den 1.1.2015 ble bemanningen økt med totalt 0,6 årsverk, henholdsvis ved helsestasjon, dagsenter for personer med demens og kjøkkentjenesten. Ut på høsten ble det i tillegg tilsatt 3 sykepleiere i til sammen 2,7 årsverk i vikarpool ved hjemmetjenesten og sykehjemmet. Dette er et tiltak som skal være med på å sikre riktig kompetanse og redusere bruk av overtid. Flere assistenter og helsefagarbeidere fikk også utvidet sin stilling etter § 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid og § 14-9 (5). Midlertidig ansettelse. Til sammen utgjør dette en økning på 3,5 årsverk utover bemanningsplanene.

Hovedmål og delmål

Overordnet mål for Helse og omsorg; Sikre at kommunens innbyggere har et forsvarlig tjenestetilbud basert på faglige vurderinger med utgangspunkt i den enkeltes behov.

Helse og omsorg omfatter et bredt tilbud av tjenester, i handlingsplanen for 2015 ble det derfor valgt ut noen få fokusområder som avdelingen arbeidet med i 2015.

Mål

I 2015 skal overtidsbruken halveres i forhold til 2014.

Helse og omsorg skal ha full sykepleierdekning i samsvar med nye bemanningsplaner for 2015.

Bedre score på arbeidsmiljøprofil sett i forhold til 2014.

Redusere samlet sykefravær for 2015 til 7.0 %

Adkomst til legesenteret skal være tilrettelagt for rullestolbrukere.

Hjemmeboende personer med demens skal ha et dagaktivitetstilbud med tilrettelagte aktiviteter.

Med utgangspunkt i antall rapporterte avvik for 2014, skal hjemmetjenesten og sykehjemmet halvere antall legemiddelhåndteringsavvik.

Helsesøster- og jordmortjenestene skal oppfylle nasjonale retningslinjer for oppfølging av gravide og fødende etter hjemkomst.

Alle sykepleierne skal håndtere påkrevde prosedyrer i tjenesten.

Redusere antall avvik knyttet til utfordrende atferd med 25 % i forhold til rapporterte avvik for 2014.

Aktivitet og vurdering av resultat

Økonomi

Helse og omsorg hadde i 2014 høy bruk av overtid, Målsetningen for 2015 var å halvere denne bruken. Et delmål var å arbeide for full sykepleierdekning i.h.t. bemanningsplanen.

Allerede i løpet av første halvår viste tallene at overtidsbruken ikke minket, men heller økte på tross av at bemanningsplanene stort sett var dekt opp. En forklaring på dette er at bemanningsplanene har vært for sårbare med tanke på sykepleierdekning ved fravær, permisjoner og ferier. Kompetansekravet i tjenestene har økt i samsvar med at pasienter skrives ut fra sykehus tidligere. Dette gjelder både hjemmetjenesten og sykehjemmet.

Kommunen har greid å ta imot alle ferdigbehandlede pasienter, men det har krevd at det har vært sykepleiekompetanse tilstede til enhver tid. Det ble derfor opprettet en felles vikarpool av sykepleiere ved hjemmetjenesten og sykehjemmet som skal fungere som vikarer ved fravær. Tre nyutdannede sykepleiere ble tilsatt, og to av disse startet i stillingen sin før jul.

Personal

I 2014 utførte tjenestene en arbeidsmiljøundersøkelse i regi av bedriftshelsetjenesten. Enkelte områder hadde lavere skår enn ønskelig, og det ble satt inn tiltak som skulle bedre forholdene. Målet var å gjøre en ny arbeidsmiljøundersøkelse i 2015, men denne er etter avtale med ny bedriftshelsetjeneste utsatt til våren 2016.

Ved endt år ligger sykefraværet ved Helse og omsorg, egenmeldt og sykemeldt, på akkurat 7,0 %. Det betyr at målet avdelingen satte seg er nådd. Til sammenligning er landsgjennomsnittet for helse og omsorgssektoren på over 11 %.

Selv om Helse og omsorg i Gjemnes har lavt sykefravær sammenlignet med landsgjennomsnittet for sektoren, er det fortsatt noen tjenesteområder som ligger høyt og kan arbeide for et lavere fravær. Lederne ved avdelingen har hatt fokus på å komme i kontakt med de syke på et tidlig tidspunkt, tilrettelegge og følge tett opp i samarbeid med lege og NAV. Fra 1. juli ble regelverket om aktivitetsplikt strengere håndtert av NAV. Det vil si at NAV stopper sykepengene til den ansatte hvis ikke kravet om aktivitetsplikt er oppfylt innen 8 uker. Ved 100 % sykefravær utover den tid vil det fordre tungtveiende medisinske forhold for å få unntak fra kravet. I denne sammenheng innførte Helse og omsorg bruk av funksjonskartlegging som kan si noe om hvilke oppgaver den ansatte kan gjøre, og dermed tilrettelegge i stor grad. Dette medfører noe ekstra kostnader for kommunen, men målet er at den syke vil komme tidligere tilbake i fullt arbeid. Vi søker også NAV om tilretteleggingstilskudd i denne sammenheng.

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, og det er ikke satt i gang noe rekrutteringstiltak i kommunen for å få menn til å søke ledige stillinger.



Premiepoter fra dagaktivitetstilbudet på nesten 500g. Foto: Cecilie Tennøy

Planen var at adkomsten til legesenteret skulle tilrettelegges ved elektronisk åpning av døren inn til legesenteret. Dette arbeidet måtte utgå som følge av andre oppgaver. Tiltaket videreføres til 2016.

Fag

I høst startet Helse og omsorg opp med dagaktivitetstilbud for hjemmeboende personer med demens. Tilbudet er lagt til lokalene i stua ved Øratunet. Gjemnes kommune har ikke hatt tilbud til denne brukergruppen tidligere, men vi har over flere år sett behovet. Det har også vært sterke føringer fra sentralt hold om at slike tilbud må prioriteres i kommunene. Etter søknad fikk kommunen tilskudd fra helsedirektoratet på ca. 70.000 til drift av fem plasser en dag i uken. Det ble opprettet en 20 % stilling som daglig leder for tilbudet. I tillegg skal demenskoordinator være en ressurs i driften. For å få tilbudet på plass ble det lagt ned et godt arbeid i samarbeid med frivillige for å opparbeide uteområdet ved sykehjemmet. Som et bidrag til å finansiere utstyr og arbeid, har kommunen fått gaver fra næringsliv, organisasjoner og enkeltpersoner. Planen er å utvide dette tilbudet til to dager i uken i løpet av 2016. Kommunen søkte også Fylkesmannen om midler til drift av et dagaktivitetstilbud for personer med psykiske lidelser og rusproblematikk. Kommunen mottok midler til en 20 % stilling, og vi valgte i første omgang å opprette en prosjektstilling fram til tilbudet evalueres. Ressurser fra psykisk helse for øvrig er også satt inn i tilbudet. Dagaktivitetstilbudet startet opp i november en dag i uken og er lokalisert på Lysfabrikken. Fram til nå har det vært stor interesse for tilbudet.

Legemiddelhåndtering

To sykepleiere ved hjemmetjenesten og to fra sykehjemmet gjennomførte videreutdanning i legemiddelhåndtering i 2014/2015. Sykepleierne har utarbeidet nye rutiner for å forebygge og oppdage avvik så tidlig som mulig. I den sammenhengen ble det også fokus på viktigheten av å melde avvik, og ansatte fikk opplæring i avviksmelding i både fagprogram og kvalitetssystemet. Dette har resultert i at antall avvik økte drastisk i 2015 i stedet for å minke.

Oppfølging av gravide og fødende

Gjemnes kommune kjøper jordmor i 20 % stilling fra Eide kommune. Hun har kontordag ved helsestasjonen hver tirsdag. Etter at det ble bestemt at sykehusene skulle sende hjem barselkvinnene tidligere, ble det også stilt større krav til kommunene om å følge kvinnen og barnet opp den første tiden hjemme. Gjemnes kommune ønsket derfor å øke jordmortjenesten med 20 % stilling, men det ble vanskelig å rekruttere jordmor i en så liten stilling. Derfor ble det tilsatt 20 % helsesøster i stedet.

På grunn av at jordmortjenesten i kommunen ikke er aktiv mer enn en dag i uken, er det helsesøster som tar de første samtalene med de fødende. Alle fødende fikk samtale pr. telefon/eller sms med helsesøster første, andre eller tredje dag etter fødsel. Det vil si før mor og barn reiste ut fra fødeavdelingen, eller første dag hjemme. Dette gjelder opptil flere sms'er og samtaler for å kartlegge situasjonen deres og behov for tidlig hjemmebesøk. Dessverre har vi opplevd at vi ikke har fått melding fra fødeavdelingen, ca. 5 tilfeller. Etter hvert er det

meningen at kommunikasjon mellom sykehus og jordmor/helsestasjon skal foregå elektronisk. Dette er noe alle kommunene arbeider med.

Alle fødende har fått hjemmebesøk innen 3-9 dager etter hjemkomst. Avdekker vi ammeproblemer, og jordmor/helsesøster ikke er tilgjengelig, oppfordrer vi de ammende til å kontakte ammepoliklinikken.

Det er utført 37 hjemmebesøk i 2015, der jordmor har utført 17 og helsesøster 20. Alle fødende har vært til 2-4 ukers kontroll på helsestasjonen.

Sykepleieprosedyrer

Hjemmetjenesten og sykehjemmet satte seg som mål at alle sykepleiere skal kunne håndtere alle påkrevde prosedyrer for tjenesten. Hjemmetjenesten har stort sett håndtert de prosedyrene som har vært påkrevd for å behandle pasientene i hjemmet, men der det har vært behov for opplæring, har sykepleiere fått opplæring ved sykehuset. Ved sykehjemmet har behovet for opplæring ikke vært større enn at de har undervist hverandre hvis noen har vært usikker.

Utfordrende adferd

Antall avvik knyttet til utfordrende adferd skulle halveres i løpet av 2015 i forhold til året før. Hvis en ser på registrerte avvik, har disse tredoblet seg, og forklaringen på dette er et økt fokus på avviksregistrering. Det reelle forholdet er nok et helt annet, men noen realistiske sammenligningstall er ikke på plass før neste år. I forbindelse med bruk av tvang og makt etter helse- og omsorgstjenesteloven, kreves det at tjenesten har flere vernepleiere i turnus. Så langt har tjenesten fått innvilget unntak fra kompetansekravet, men tjenesten har fått sterke signal fra Fylkesmannen om at det må arbeides med rekruttering og gjøre om stillinger til vernepleierstillinger.

Tjenesteproduksjon

Tjeneste	2011	2012	2013	2014	2015
Hjemmesykepleie (HJSY)	87	96	96	83	83
Praktisk bist./hjemmehj.(DHH)	113	118	105	93	91
Dagsenterplass (DAG)	22	20	14	10	19
Kostpakke middag (KPAM)	3	6	8	10	18
Kostpakke fullkost (KPAF)	22	24	21	14	10
Middagsombringing (MID)	-	-	1	19	13
Brukerstyrt pers. ass. (BPA)	3	3	3	3	3
Matombringing (MAB)-utgått	29	28	23	0	0
Støttekontakt	21	28	25	19	19

Trygghetsalarm (TRY+TRYP)	49	49	44	42	46
Langtidsopph. Instit.	38	45	42	40	35
Korttidsopphold avlastning (antall opph./brukere)	10/5	16/10	12/7	38/9	43/10
Korttidsopphold rehabilitering (antall opph./brukere)	9/4	14/9	20/19	20/16	16/11
Korttidsopphold observasjon (antall opph./brukere)	14/12	16/18	21/19	19/18	16/15
Øyeblikkelig hjelp døgnopphold	-	-	0	0	6
Arbeids-/aktivitetssenteret	6	8	8	8	10
Avlastning instit. barn	4	1	1	1	1
Omsorgsbolig utvikl.hemma	7	7	7	7	7
Barn under omsorg barnev.	15	15	14	12	9
Barn med hjelpetiltak	13	17	16	7	7
Brukere psykisk helse	-	-	-	-	60
Dagsenter psykisk helse	-	-	-	-	6
Fødsler	-	-	-	-	29

Data er hentet ut fra fagprogram og opplysninger fra interkommunale samarbeid.



Dugnadsgjengen for dagaktivitetstilbudet for hjemmeboende demente. Foto: Cecilie Tennøy

Kommentarer

Antall brukere som har fått innvilget langtidsopphold har gått noe ned de siste årene. Dette betyr i praksis at gjennomsnittlig botid er lengre. Belegget har til enhver tid vært fullt, med unntak av en plass i pluss eller i minus for en kort periode.

Antall støttekontakter er redusert de siste to årene, det har sammenheng med at antall avlastningsopphold har gått kraftig opp. I dag er det flere som benytter seg av rullerende avlastning.

Gjemnes kommune har de foregående årene ikke hatt pasienter innlagt ved det interkommunale tilbudet for «øyeblikkelig hjelp døgnopphold» i Kristiansund. I år er det registrert 6 opphold, alle i løpet av siste halvår.

Antall barn under omsorg av barnevernet og barn med hjelpetiltak er redusert i løpet av de siste årene. Dette henger sammen med at barn har blitt 18 år og er ikke lenger under omsorg av barnevernet. Samtidig har det ikke kommet nye til.

Økonomi

Ansvar	Avdeling	Regnskp. 2010	Regnskp. 2011	Regnskp 2012	Regnskp. 2013	Regnskp. 2014	Regnskp 2015
3020	Helse og omsorg	-8954	-2154	-55	- 169		
3000	Helse og omsorg					942	1341

Beløpene er oppgitt i hele tusen.

Samlet sett viser regnskapet for Helse og omsorg et overskudd på 1.341.000 kroner. I hovedsak kan overskuddet forklares med at barnevernet har brukt mindre enn budsjettert, inntektene på vederlag for langtidsplass ble større enn forventet, og pensjonskostnadene ble mindre.

Sammenlignet med de siste årene har behovet for å bruke sykepleiekompetanse fra vikarbyrå vært vesentlig mindre. Årsaken til dette er at vi i større grad har lykket med rekruttering. Som tidligere år var avvikling av sommerferien en stor utfordring og vi ble nødt til å leie inn to vikarer fra byrå. Dette er en svært dyr løsning sammenlignet med å lønne egne ansatte.

HMS

Gjennom det nye elektroniske kvalitetssystemet vårt ble det meldt 64 HMS-avvik ved helse og omsorg i 2015. Systemet har ikke vært i bruk i mer enn vel ett år, derfor har vi ikke noe tall fra tidligere år som kan si oss noe om antallet har økt eller avtatt.

Vernerunder ved Helse og omsorg er gjennomført og viser en del bygningsmessige avvik som går på trekk i lokalene, luftkvalitet, lyd- og lysforhold, garderobeforhold og kontorforhold.

Noen av disse avvikene er kostnadskrevende og omfattende og må sees i sammenheng med planlegging av nytt bygg. Andre forhold kan bli bedre med enklere tiltak, for eksempel garderobeforholdene ved sykehjemmet og hjemmetjenesten. Utover dette kom det fram av kartleggingen at det er behov for en del opplæring som førstehjelp, ergonomi, brann og melding av avvik i kvalitetssystemet.

Endringssignaler

Øke helsesøsterressursen med 20 % for å få på plass skolehelsetjenesteneste faste dager. Nye bemanningsplaner med økt vernepleier og sykepleierkompetanse. Endre stillinger til sykepleierstillinger og vernepleier ved naturlig avgang.

Avvikle eksisterende dagsenter (en dag i uken) og øke dagaktivitetstilbudet for hjemmeboende personer med demens tilsvarende.

Innføre tredelt ferieavvikling om sommeren for å redusere bruk av overtid og bruk av vikarbyrå.

Oppgradere garderobene ved hjemmetjenesten og sykehjemmet

Redusere bemanningen ved sykehjemmet, hjemmetjenesten, kjøkkenet og boligene med til sammen 5,2 årsverk.

Batnfjordsøra 2.3.2016

Ragnhild Kleive

Avdelingsleder for Helse og omsorg

Areal- og driftsavdelinga

Hovedmål og delmål

Sikre bærekraftig utvikling og gi grunnlag for vedtak om bruk og vern av ressurser med vekt på langsiktige løsninger, universell utforming, omsyn til barn og unge sitt oppvekstmiljø og estetisk utforming.

Sikker forsyning av vatn med god kvalitet og forsvarlig behandling av avløp og avfall.

Tilfredsstillende standard på kommunale bygg og anlegg.

Brannvern og redningstjeneste skal tilfredsstillende lov og forskrifter.

Aktivitet og vurdering av resultater (tall for 2014 i parentes)

Plan og byggesak

Interkommunal sjøarealplan for Nordmøre: Arbeidet med planforslag har pågått i 2015. Planprogram er godkjent for rullering av kommuneplanens samfunnsdel og arealdelen (landarealer).

Reguleringsplaner: Det har pågått arbeid med hele 15 (17) planer. Av disse er 3 (4) planer sluttbehandlet, og mindre endringer med begrenset høring er gjennomført for 5 (2) planer. Ajourhold for digitalt planregister ble utsatt pga. adresseprosjektet.

Dispensasjoner: Det er gitt 2 (4) avslag, 10 (11) dispensasjoner fra reguleringsplan og 19 (16) fra kommuneplanen (landbruks-, natur- og friluftsområde, LNF), men kun 2 (6) fra strand-sonevernet. En stor del av dispensasjonene gjelder mindre tiltak som garasje, naust og tilbygg.

Det er gitt igangsettingstillatelse for 5 (11) boliger. Tilsvarende tall for fritidshus er 2 (5). Det er ikke utført tilsyn i samsvar med vedtatt tilsynsplan, men det er gjennomført dokumenttilsyn med kontroll av arealer og plassering. Saksbehandlingsfrister er overholdt for 91 % (92 %) av saksmengden, totalt 133 (171) saker, dels med flere vedtak i samme sak. Byggesaksbehandler har også for 2015 hatt 40 % av sin stilling på eiendomsskattekontoret og 10 % som systemadministrator for det nye kvalitetssystemet.

Kart og oppmåling

Oppmålingskontoret har produsert 26 (37) matrikkebrev. Nedgangen skyldes færre søknader. Fristen for å fullføre oppmålingsforretning er overholdt. Det er matrikkelført to saker for jordskifteretten. For Statens vegvesen gjenstår i hovedsak matrikkelføring av E39 Astad – Høgset. Forøvrig er det inngått en avtale med kartverket i Steinkjer om matrikkelføring av gamle målinger langs veg, der vegvesenet dekker kostnadene.

Investering i nytt måleutstyr har medført en vesentlig effektivisering av oppmålingsarbeidet. Retting av grenser i matrikkelen er gjennomført for 20 eiendommer. Det er likevel noe etterslep. Adresseprosjektet er gjennomført dels med innleid hjelp. Vedtak om tildeling er utsendt for over 1.700 nye adresser i desember 2015 – januar 2016. Adressering for hytteområder gjenstår.

Landbruk

Produksjonstilskott (PT) og RMP (regionalt miljøprogram) har vært prioritert. Godkjent arkivering av søknader om PT har fortsatt restanser. Retting av gardskart / landbruksregister er ajour. SMIL-midler (spesielle miljøtiltak i landbruket) ble fordelt før ferien. Inndragning av tilsagn med utgått arbeidsfrist er oppfulgt. Sykdomsavløsning er behandlet fortløpende. Søknader om konsesjon har hatt dels noe etterslep. Rutiner og kapasitet for oppfølging av bopliksaker er ikke prioritert, men det er igangsatt registrering av bopliksaker som etter regelverket vil krever oppfølging. Øvrige lovsaker har få restanser.

Det ble avvirket 7.770 m³ (7.473 m³). Drift med bane i vanskelig terreng har utløst tilskott i overkant av kr 400'. Tilskott til skogsvegbygging er utbetalt med vel kr 160'.

Skogkulturaktiviteten har vært lav som følge av at det må gå tre år fra hogst til planting pga. billeangrep. Utkast til ny avtale med Kristiansund kommune om salg av landbruksfaglige tjenester forberedes.

Naturforvaltning og miljø

I 2015 er det felt 411 (426) hjort av en kvote på 532 dyr. Det er på det meste felt 493 hjort i kommunen (2011). I 2015 ble det også felt 17 (22) elg og 130 (91) rådyr. Spesielt pga. ettersøk langs E39 med 90-sone er kommunen blitt pålagt å skaffe sikkerhets-utstyr og kurse ettersøksjegere. Dette har medført at viltfondet er nær oppbrukt. Det er prioritert å følge opp krav om naturmangfoldvurderinger ved saksbehandling. Klimaplanoppfølging har vært nedprioritert av ressurs hensyn.

Tomtesalg

I 2015 er salg av 6 (17) kommunale tomter/parseller fullført. Ved årsskiftet hadde kommunen 27 (23) byggeklare boligtomter.

Drift

Avløp

Bygging av slamavskiller Torvik vest, som ble oppstartet i mai, har blitt vesentlig forsinket. Dårlige grunnforhold og påvist forurensning i planlagt bygge-grop utløste behov for ny plassering av slamavskilleren. Betongarbeidene er i hovedsak fullført, mens legging av ledninger utføres i 2016.

Prosjektering av Astad renseanlegg (rehabilitering) måtte utsettes da anlegget Torvik vest ble langt mere ressurs- og kostnadskrevende enn beregnet.

Det er tilkøpet 10 nye abonnenter i 2015.

Vassforsyning

Høgset vassverk: Vi har også i år slitt med høyt fargetall i perioder. I disse tilfellene har vi hatt forsyning fra Batnfjord vannverk. Fargetallet har, ved 12 av totalt 21 prøver, ligget over grenseverdiene. Anlegget har nå vært i produksjon i snart 30 år og en renovering av anlegget er nødvendig innen kort tid. Dette er et svært omfattende og kostnadskrevende arbeid og må nøye vurderes opp mot en eventuell nyinstallasjon. Produksjon ved anlegget var 13.100 m³. Det er tilkøpet 1 ny abonnent.

Flemma vassverk: Prøvetaking av ledningsvann hver måned viser god vannkvalitet. Analyseresultatene ligger innenfor grenseverdiene. Det er ikke registrert avbruddstid. Leveransen fra Osmarka vannverk var på 13.300 m³. Det er ikke tilkøpet nye abonnenter.

Øre vassverk: Mye overvann har i perioder medført høyt fargetall og totalantall bakterier over grenseverdiene. Maksforbruket er til tider større enn kapasiteten på produksjonen. Dette medfører reduksjon i vanntrykk og ustabil levering til enkelte abonnenter. Vannverket er nå blitt tilkøpet kommunens driftskontrollsystem. Det er tilkøpet 1 ny abonnent. Produksjon ved anlegget 7 900 m³

Søvik vassverk: Prøvetaking av råvann og ledningsvann

hver måned viser generell meget god vannkvalitet. Analyseresultatene ligger innenfor grenseverdiene.

Produksjon 2 900 m³.



Bilde fra slamavskiller Torvikbukt Vest, under bygging. Foto: Alf Høgset

En prosjektgruppe bestående av representanter fra kommunen, Torvik og Batnfjord vassverk har utarbeidet et skisseforslag som beskriver løsninger for mulig samarbeid om vannleveranser i områdene Batnfjord, Øre, Torvik og Høgset.

Kommunale veier

Det er også i år brukt store ressurser til generelt vedlikehold av grusveiene. Dårlige grunnforhold på flere veistrekninger gjør at det raskt oppstår hull. Det ble i år gjennomført kantslått langs alle kommunale veier.

Tømmertransport er en utfordring. De fleste kommunale veiene har ikke tilstrekkelig bruksklasse for slike transporter. I år har vi innført vinterlast for tømmertransport på Hanasetvegen, Brekkvegen og Steinbakkvegen.

Bygninger

Vi har fortsatt et stort etterslep på vedlikehold av våre bygninger. Det dukker stadig opp «må-oppgaver», noe som gjør etterslepet enda større. Vi klarer ikke å få gjennomført verdibevarende tiltak etter oppsatt plan. Det er utført ca. 10 mindre prosjekter, i hovedsak renovering, rehabilitering og nye gjerder for barnehager. Registrering av tilstand på bygninger er et arbeid som pågår, men knapphet på ressurser gjør at dette arbeidet ikke har fått nødvendig prioritet.

Renholds-seksjon

Alle renholderne er samlet i denne seksjonen. Med felles leder medfører dette bedre faglig oppfølging og et felles miljø. Målet er at vi skal få bedre smidighet ved ferier og sykdom. Erfaringen så langt er at vi har fått hevet standarden på renholdet og bedret utnyttelsen av felles utstyr. Fire renholdere har gjennomført kurs og avlagt fagprøve.

Kommunal beredskap

Fylkesmannens tilsyn medførte avvik med frist for lukking i 2016.

Brannvern

I 2015 ble det registrert 22 (14) utrykninger. Av disse var 11 (5) unødige alarmer, 3, (4) gras/lyngbranner, 6 (3) trafikkulykker og 2 (0) bilbranner. Det er utført tilsyn for 16 (17) av 25 særskilte brannobjekter. Feiing er utført for 759 (973) av vel 1.100 pipeløp, og 120 (250) fyringsanlegg i bolighus fikk tilsyn.

Økonomi

Samlet viser ansvar 4000 et forbruk 861' (829') over budsjett som i hovedsak skyldes merforbruk til drift og vedlikehold for kommunale bygg og anlegg. VAR-området viser forbruk 1,237 (2,2) mill. kr mindre enn budsjettet. Drift og vedlikehold har også i 2015 vært redusert for VAR-området til fordel for drift og vedlikehold av bygninger og veier.

Helse, miljø og sikkerhet

Sjukefraværet for areal- og drift viser en gunstig utvikling: 4,2 (4,8) % totalt, derav 1,0 % egenmeldinger og 3,2 % sjukemeldinger.

Likestilling

For saksbehandlere har vi en ganske jevn fordeling mellom kvinner og menn. Vaktmester- og uteseksjonen har kun menn, mens den nye renholds-seksjonen består uten unntak av kvinner. I brannvernet er det en kvinne blant ca. 30 menn. Ved rekruttering bør det vektlegges å oppnå utjevning mellom kjønnene.

Vurdering av resultat

Det vises til vurderinger inkludert i de enkelte avsnitt foran. Her vil vi spesielt fokusere på at vi heller ikke i 2015 har lyktes med å etablere tilfredsstillende rutiner for ajourhold og oppgradering av ledningskart.

Endringssignaler

Registrering av alle bygg etter 2007 i byggbase er viktig for å få et oppdatert kartgrunnlag, men krever opplæring.

Etablere rutiner for tilsynsrapporter i byggesak.

Nye rutiner for ajourhold og oppgradering av ledningskart.

Kommunen har stort og økende behov for mer GIS-kompetanse.

Innskjerping i lovverk for landbruksforvaltningen medfører stadig nye rutiner og merarbeid.

Økning av ressurser til drift og vedlikehold av kommunale bygg og anlegg bør prioriteres.

Tilstandsregistrering for bygg og anlegg er nødvendig.

Areal- og driftsavdelinga 01.03.16

Olav Inge Hoem

avdelingsleder

Kulturavdelinga

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.

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.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

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

Delta og bidra til kulturelle møteplassar.

Utdeling av kulturpris for Gjemnes i samsvar med vedtekne statuttar. Avsette midlar på budsjettet til frivillig kulturarbeid.

Friluftsliv og idrettstiltak

Alle i Gjemnes skal gjevast tilbod om fysisk aktivitet og naturopplevingar ut frå egne behov og føresetnader. Barn og unge skal prioriterast.

Folkehelsearbeid/God helse

Legge 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 av bygga. Oppgradering av teknisk utstyr og inventar i Gjemneshallen og i Samfunnshuset.

Aktivitet og vurdering av resultat

Barn og unge

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

UKM vart arrangert på Tingvoll i samarbeid med Nesset og Tingvoll kommune. Det var 15 deltakarar frå Gjemnes.

Kultursekken gjev barnehagane og skulane i kommunen mange gode kulturopplevingar.

Framleis er det ingen frie midlar til frivillig barne- og ungdomsarbeid.

Bibliotek

	Besøk pr. innbyggjar	Utlån pr. innbyggjar
Møre og Romsdal 2014	3,1	3,7
Gjemnes 2013	1,6	3,1
Gjemnes 2014	1,6	3,4
Gjemnes 2015	1,5	3,1

Utlånet tok seg opp mot slutten av året og denne trenden held fram i det nye året.

I 2015 inngikk Gjemnes avtale med Kristiansund kommune om kjøp av all bibliotekteneste.

Kulturvern, historie og museumstiltak

38. årgang av Gjemnes Minne kom ut. Samarbeidet med regionmuseet er i «dvale» av økonomiske årsakar. Arbeidet med 2. etasjen i Astaddalen har stoppa opp i påvente av finansiering av universell tilkomst. Kommunen har fått tilskot og gjort vedtak om å utarbeide kommunedelplan for kulturminne i Gjemnes. Første byggesteg for tilrettelegging av Ikornneset er på det næraste ferdig.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

Det er ikkje betalt ut kulturmidlar til lag og organisasjonar i 2015

Kulturavdelinga har delteke i planlegging og gjennomføring av 50-årsjubileum for Gjemnes kommune, UKM, Sommarkonsertane i Angvik, julekonsert og Dyregod dagane. Det vart ikkje delt ut Kultur- og frivilligpris for 2015.

Friluftsliv og idrettstiltak

Det var 8051 registrerte på Stikk UT turar i Gjemnes kommune. 2048 ulike personar har besøkt eit eller fleire turmål i Gjemnes. Fleire nye turar er skilta og merka det siste året. Helseløypa i Angvik er ferdig. Arbeid med turveg rundt Flemsetervatnet er godt i gang. Ordføraren sin tur gikk til Tortlia med innlagt offisiell opning av tursti og helseløypa med ca. 30-40 deltakarar.



Offisiell opning. Ordfører Odd Steinar Bjerkeset og Finn Moe Stene frå Sparebankstiftelsen sto for den offisielle åpninga av turstien i Angvik. Foto: Rolf Hindhammer.

Folkehelsearbeid/God helse

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

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

Kommunale kulturbygg

Besøktal i svømmehallen:

Årstal	Barn	Vaksne	Sum
2012	1341	922	2263
2013	1055	858	1913
2014	1012	658	1670
2015	1270	775	2045

Utleige/bruk av Samfunnshuset og særleg Gjemneshallen har gått ned det siste året. Dette skuldast lite snø sist vinter og gode kunstgrasbanar.

Vi har fått gjort ein del oppgradering av scene og lysrigg i samfunnshuset.

Økonomi

Merknader til rekneskapen 2015

Til tross for at vi i året har fått tilført eksterne midlar både gjennom stats- og fylkeskommunale tilskot og sal av tenester, viser rekneskapen for kulturavdelinga eit meirforbruk på kr 240.000,-

Det er fleire grunnar til dette, mellom anna noko mindre utleige av kommunale bygg. Og noko mindre sal av bygdabøker enn forventa. Men mest av alt viser det at eit såpass lite budsjett bli sårbart for uføresette utfordringar.

		Buds(end)	Regnskap	%-
		2015	2015	forbruk
Teneste	5000 Kulturkontoret			
2310	Aktivitetstilbud barn og unge	194	172	89
2312	Gjemnes ungdomsklubb	81	5	6
3251	Reiselivstiltak	3	1	30
3602	Friluftstiltak	32	58	181
3650	Kulturminnevern/ Fornminne	14	8	57
3652	Ørstua	-9	-8	86
3700	Bibliotek	721	801	111
3750	Museer	40	26	64
3800	Idrett	220	200	91
3802	God Helse partnerskap	35	149	427
3810	Gjemneshallen	68	174	257
3850	Andre kulturaktiviteter	350	422	121
3852	Bygdebøker	169	184	109
3860	Batnfjord samfunnshus	102	66	64
3904	Annen kirkelig virksomhet	18	18	100
	Sum ansvar: 5000	2036	2276	112

	Kulturkontoret			
	T O T A L T	2036	2276	112

HMS/Personale

Personalressursar i kulturavdelinga

Kulturavdelinga hadde pr 31.12.15 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 vi bibliotekfagleg kompetanse frå Kristiansund: 0,7 årsverk

Endringssignal

Barn og unge

Frie midlar til barne- og ungdomsarbeid.

Bibliotek

Auke i besøk og utlån.

Auka stilling og opningstider.

Bruk av biblioteklokala som samlingsplass utanom opningstid.

Kulturvern, historie og museumstiltak

Avslutte arbeidet med kommunedelplan for kulturminne i løpet av 2016

Gjennomføre utbygginga på Ikornneset med turveg, parkering, gjestebrygge og informasjon.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

Avsette midlar på budsjettet til frivillig kulturarbeid.

Støtte opp om gode kulturarrangement.

Friluftsliv og idrettstiltak

Følge opp tiltak i kommunedelplan for fysisk aktivitet og friluftsliv. Handlingsprogrammet i plana må rullerast i løpet av året.

Kommunale kulturbygg

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

Kulturavdelinga 29.02.16

Olav Bjørn Nilssen

Kulturleiar

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 grunnskolen i 2015 og 30 % innen 2016, gruppe- eller enkeltundervisning med en maxpris på kr. 1400 pr. semester.

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



Bilde av deltakere UKM 2016. Foto: Unni Olsen

Aktivitet

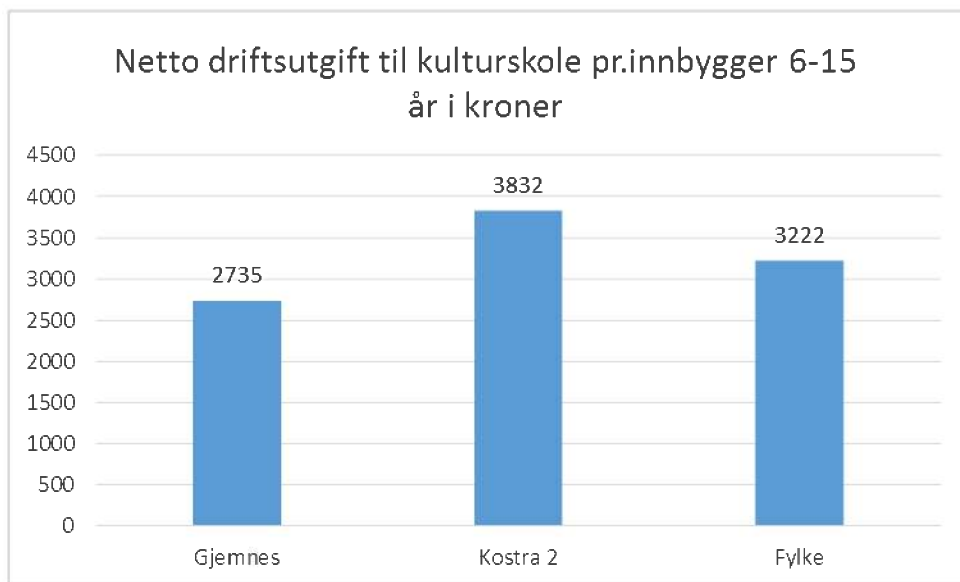
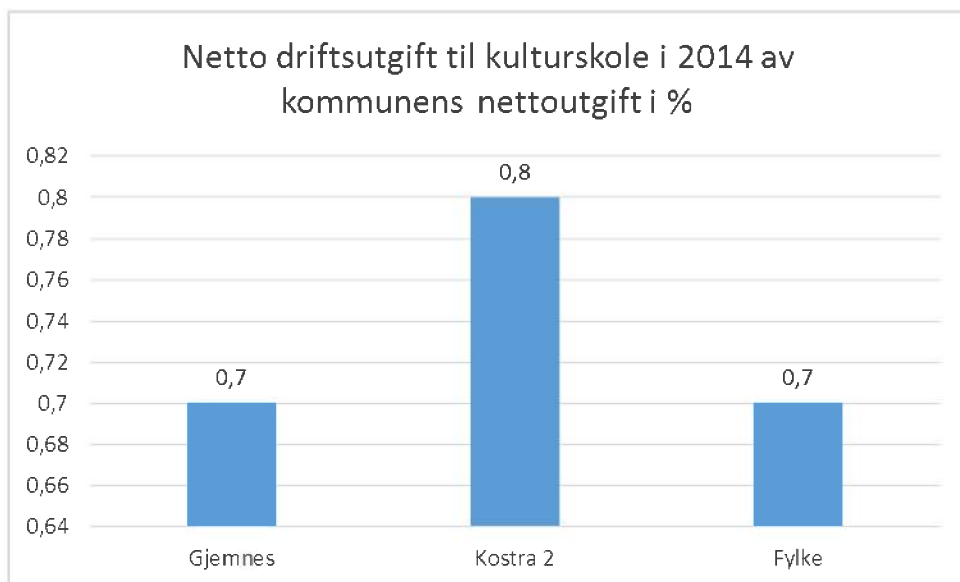
I Gjemnes gir kulturskolen tilbud i musikk og dans. 86 elever er registrert pr. 1. oktober 2015 og dette er 25,7 % av grunnskoleelevene i Gjemnes. Dette er i samsvar med målsetting for 2015.

Medarbeidere

Kulturskolen har pr.1. oktober 2015 4,95 årsverk. Dette fordeler seg på 11 medarbeidere, 6 kvinner og 5 menn. Av disse 11 er 7 ansatt i Gjemnes og 4 er innleid 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 med gruppeundervisning flere elever pr. undervisningstime. Kulturskolen har i skoleåret 2015/16 engasjert en ekstra musikkterapeut i 80 % stilling ut fra et prosjekt for demente. Ressurser blir også solgt til nabokommuner.

Totalt sett selger kulturskolen 270 % stilling til barnehage, voksenopplæring, grunnskole, frivilling kulturliv og andre kommuner.

Økonomi



KOSTRA tallene for 2014 viser at Gjemnes bevilger vesentlig mindre enn Kostragruppe 2 og Møre og Romsdal når det gjelder kroner pr. innbygger 6-15 år. Økonomisk resultat for 2015 er innenfor budsjettammen.

HMS

Sykefraværet i 2015 var på 3,1 %. Dette inkluderer egenmeldinger og sykemeldinger. Dette er en oppgang på 1,8 % fra 2014.

Endringssignaler

Det er ønske om å etablere et tilbud i visuelle kunsthøgskole i Gjemnes fra høsten 2016. Dette krever tilgang på egnede lokaler med god lagerkapasitet.

24.02.16

Edvin Eriksen

Kulturskolerektor



Assisterende fylkesmann, Rigmor Brøste, og Sissel Hol overleverte kopi av brev til Kommunal- og regionaldepartementet der de anbefalte at Gjemnes kommune skulle meldast ut av «ROBEK-klubben». Foto: Liv Lillevang.