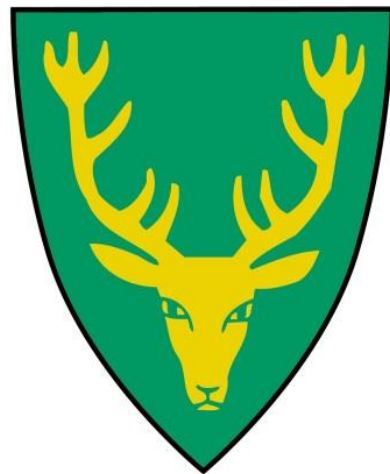

Årsmeldinger 2016

Gjemnes kommune



Innhold

Sentraladministrasjonen	2
NAV	18
Grunnskolen	19
Barnehageadministrasjonen	27
Angvik barnehage	29
Solsida barnehage	31
Bergsøy barnehage	34
Astaddalen museum og friluftsbarnhage	36
Helse og omsorg	39
Areal- og driftsavdelinga	48
Kulturavdelinga	54
Kulturskolen i Gjemnes og Nesset	59

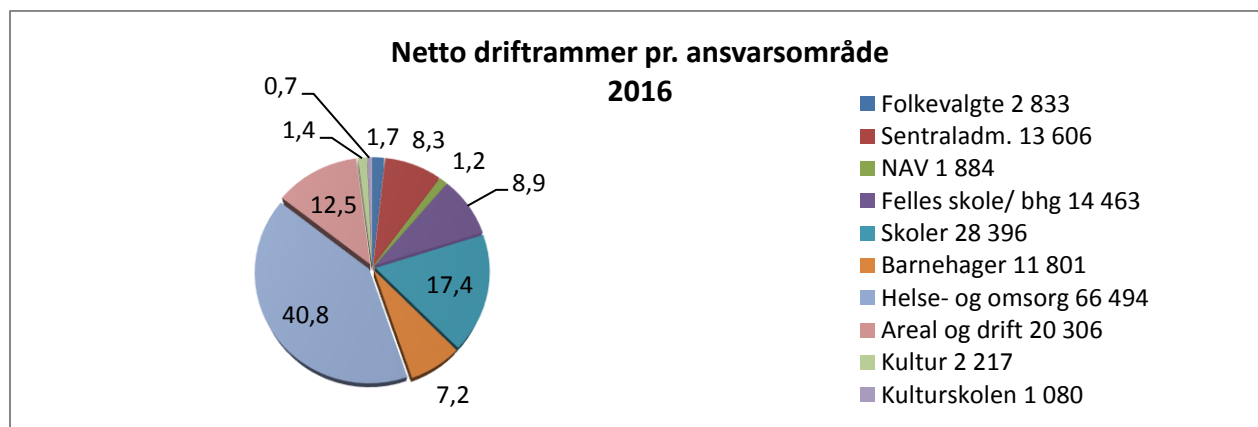
Sentraladministrasjonen

Rådmann – Ass. rådmann – Økonomisjef

Økonomi

Ansvar (A)	Ansvarsområde	Regnskap 2016	Budsjett 2016 m/ endring nto	Avvik Regn - Budsjett	Regnskap 2015	Regnskap 2014
1000	Folkevalgte	2.833	3.120	-288	2.970	2.276
1100-1400	Sentraladministrasjonen	15.490	15.508	-18	14.548	14.102
2000	Skolefaglig komp.	6.995	7.340	-345	14.051	11.817
2050	Barnehagfaglig komp.	7.468	6.814	653	0	0
2100-2200	Skoler	28.978	30.222	-1.244	28.899	29.566
2500-2900	Barnehager	11.800	11.977	-176	10.749	10.431
SUM A 2000-2999	Sum Oppvekst	55.241	56.353	-1.112	53.698	51.814
3000	Helse- og omsorg	66.494	67.722	-1.228	63.607	63.726
4000	Areal og drift	20.306	18.093	2.212	18.559	13.384
5000	Kulturkontoret	2.217	1.892	325	2.276	2.712
5100	Kulturskolen	1.080	1.102	-22	1.090	869
SUM A 6010-6050	VARSF- områder	-1.181	351	-1.532	-686	-1.328
7000	Reservepost- udisponert	0	0	0	0	0
7900	Reservepost- udisponert	-2.852	0	-2.852	-1.664	0
SUM A 1000-7900	Netto drift	159.627	164.141	-4.514	154.398	147.554
8000	Skatter, rammer	-170.636	-167.695	-2.941	-165.692	-165.006
9000	Finans netto, resultat	11.009	3.554	7.455	11.294	17.453
SUM A 8000-9000	Netto drift	159.627	164.141	4.514	154.398	147.554

Skjematisk fordeles netto driftsutgift seg slik pr. ansvarsramme:



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 2016 viser et **regnskapsmessig resultat (overskudd) på kr. 8.719.547,34.**

Kommunen har et **brutto driftsresultat på 11,983 mill. kr.**, som er 2,477 mill. kr. svakere enn for 2015. Driftsresultatet skal være så stort at det skal dekke renter og avdrag.

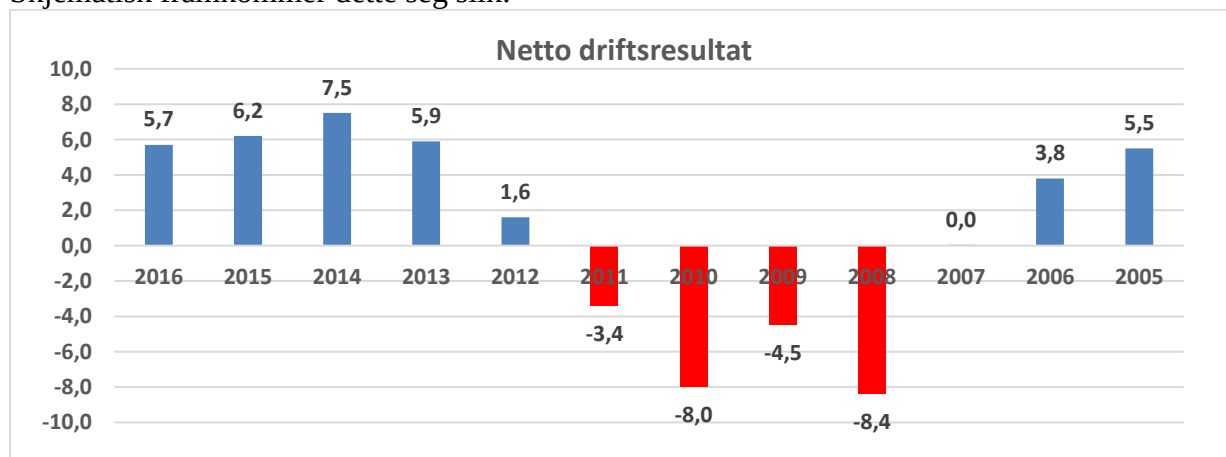
Netto driftsresultat utgjør 12,642 mill. kr., som er kr. 399.000 svakere enn for 2015.

De 5 siste årene har brutto driftsresultat og netto driftsresultat vært slik i mill. kr. og i prosent:

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

I gjennomsnitt kan kommunen vise til et brutto og netto driftsresultat siden 2012 på hhv. 13,098 mill. kr., og 11,689 mill. kr. I gjennomsnitt for disse 5 årene utgjør brutto og netto driftsresultat hhv 6,2 % og 5,4 %.

Skjematisk framkommer dette seg slik:



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.

Sammendrag - forklaring av regnskapsmessig resultat			
	Sum netto driftsutgift ansvar 1000-5100	-131	Mindreinntekt
	Ansvar 6010-6050 VAR- områdene	-1 531	Merinntekt
	Ansvar 7900 Pensjon premieavvik mm	-2 852	Mindreutgift
	Ansvar 8000 Skatter, rammeoverføringer	-2 941	Merinntekt
	Ansvar 9000 Finansutg., avsetn., resultat mv.	-1 264	Mindreutgift
	Regnskapsmessig resultat	-8 719	
Deriblant enkeltposter:			
	Skatteinntekter	577	Mindreinntekt
	Inntektsutjevning	-3 032	Merinntekt
	Fondsplassering	-542	Merinntekt
	Rentegevinst	-640	Mindreutgift

På 5 år er det nedbetalt akkumulert underskudd med 23,5 mill. kr., og i tillegg har kommunen lagt seg opp en egenkapital for framtidige investeringer på nå ca.19,977 mill. kr. som egenkapital. Det er verdt å nevne at kommunestyret har bevilget ca. 6,221 mill. kr. i 2016 av fondet for diverse formål og investeringsoppgaver. Her utgjorde påbygg/ utstyr/ uteområde vedrørende Angvik skule størst bruk av fondet på tilsammen 3,260 mill. kr. Bruk av disposisjonsfondet kan spesifiseres slik for 2016:

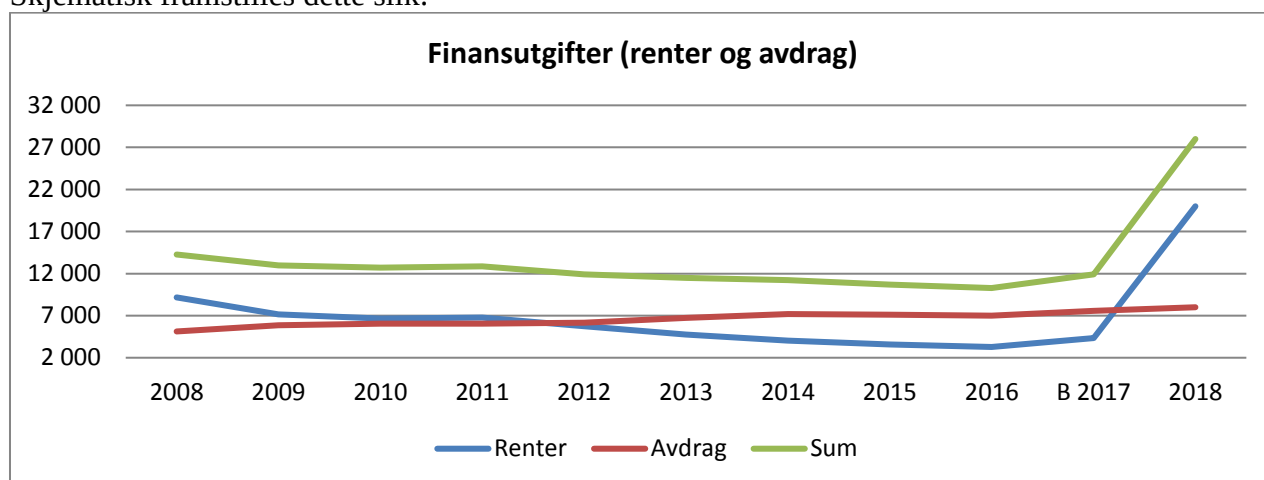
Historie- og museums- WC Astaddalen	47 000
Egenkapitalinnskudd KLP	638 003
Angvik skule- prosjekt påbygg	2 485 621
Angvik skule- uteområde	200 000
Angvik skule- inventar og utstyr	574 432
Gjemnes sjukeheim- prosjektering	468 541
Batnfjord samfunnshus- rehabilitering	617 333
Renholdsmaskiner- renholdsavdeling	90 044
Renseanlegg Torvik vest	600 000
SUM	6 220 974

Finansutgifter

Fortsatt lave renter i 2016 gir en netto rentegevinst i.f.t revidert budsjett på 615.000 kr. mill. Samlet er det utgiftsført 10,284 mill. kr. i renter og avdrag på våre lån.

Kommunen har hatt en gevinst på kr. 942.000 på kommunens fondsplasseringer i 2016. Dette er en merinntekt i.f.t budsjett på 542.000 kr.

Skjematisk framstilles dette slik:



Det er verdt å merke seg at det forventes en kraftig stigning av finanskostnadene fra og med 2017- budsjettet pga. planlagte investeringsoppgaver.

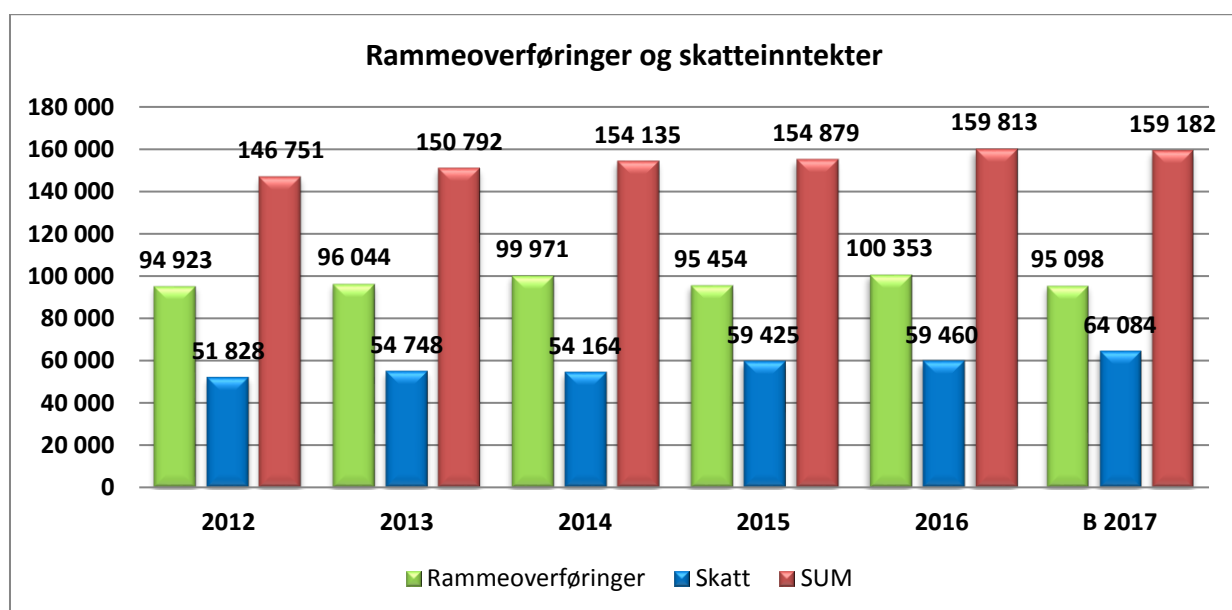
Selvkostområdet

Selvkostområdene (VARSF- områdene) kommer for 2016 ut med et overskudd i.f.t. budsjett på 1,532 mill. kr. Tidligere akkumulert underskudd på selvkostområdene med unntak av feiing er nå nedbetalt.

Skatter og rammeoverføringer

Kommunen fikk en skattesvikt på 577.000 kr. ift. revidert budsjett. Skatteveksten i.f.t. 2015 utgjør bare kr. 35 000. Takket være en merinngang av løpende inntektsutjevning på 3,032 mill. kr. ble netto skatteinnngang for året 2,455 mill. kr. En betydelig høy skatteinnngang i Norge senhøstes ble m.a.o. kompensert gjennom inntektsutjevningen.

Skjematisk framkommer rammeoverføringer og skatteinntektene slik:

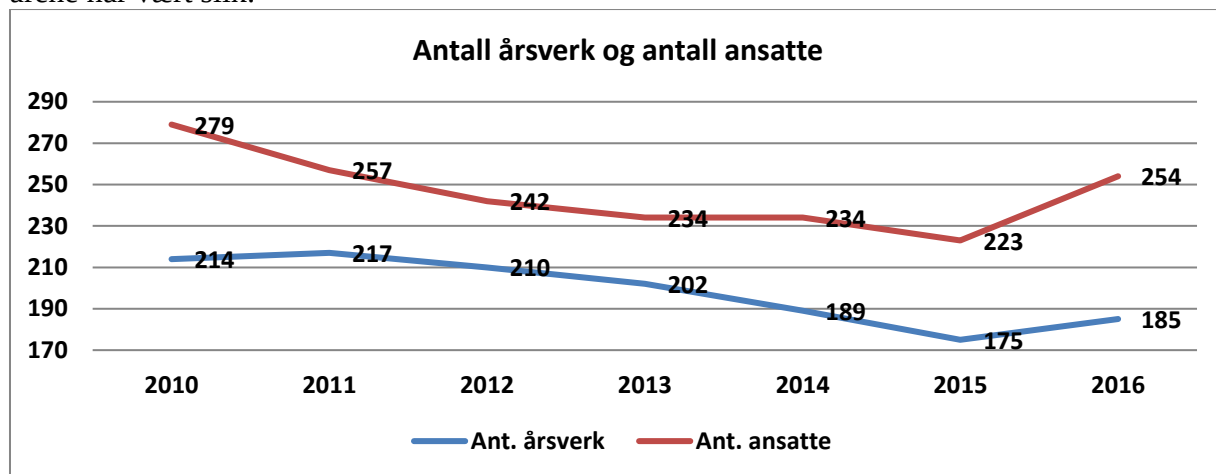


Det ble inntektsført 9,837 mill. kr. i eiendomsskatt i 2016.

Frie inntekter i kroner pr. innbygger utgjør kr. 61 208, kr. 1 478 mer enn for 2015. Kommunen ligger 2 372 kr. høyere i frie inntekter sammenlignet med andre tilsvarende kommuner (kommunegr. 2), og 10 994 kr. høyere enn alle kommunene i Møre og Romsdal.

Årsverk- lønnsutgifter

Kommunen har 185 årsverk ved utgangen av 2016, 10 flere enn året før. Utviklingen de siste årene har vært slik:



Det har blitt utgiftsført 112,236 mill. kr. i lønnsutgifter i 2016, en økning på 6,3 mill. kr. i.f.t. 2015. I tillegg kommer sosiale utgifter på 31,4 mill. kr.

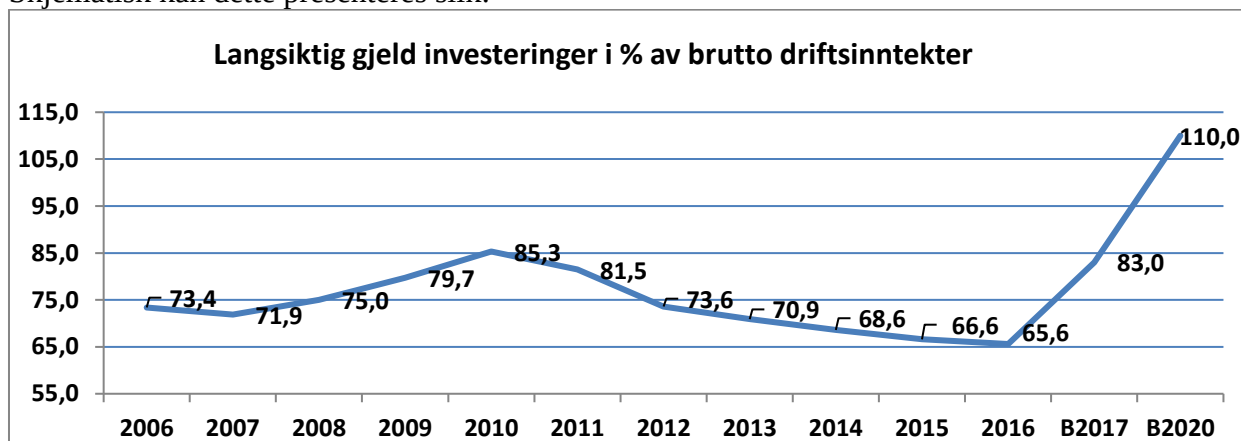
Pensjonsforpliktelser

Det er bekymringsfullt at kommunen har pensjonsforpliktelser overfor ansatte på 317,5 mill. kr. i KLP og SPK, mens avsatte pensjonsmidler ved årsskiftet utgjør 251,8 mill. kr., et negativt avvik på 65,7 mill. kr. Det er brukt kr. 638.003 av disposisjonsfondet for finansiering av egenkapitalinnskudd KLP.

Lånegjeld

Kommunen sin lånegjeld utgjør ved årsskiftet 163,1 mill. kr., en netto reduksjon på 2,3 mill. kr. i.f.t. 2015. Netto lånegjeld pr. innbygger utgjør kr. 57 745 ved årsskiftet, en reduksjon på kr. 490 000 kr. i.f.t. 2015. Langsiktig lånegjeld i % av brutto driftsinntekter utgjør 65,6%. Dette er en reduksjon på ca. 20% siden 2010.

Skjematisk kan dette presenteres slik:



Her er det verdt å merke seg at langsiktig lånegjeld vil stige kraftig i årene som kommer. Estimert tall i figuren er satt til 110% av brutto driftsinntekter.

Det legges opp til betydelige investeringer innen skole, og pleie- og omsorg den neste 4-årsperioden. Dette er et stort løft, og kan ikke realiseres uten en betydelig andel egenkapital. Det er utgiftsført 19,6 mill. kr. i investeringsregnskapet i 2016. Investeringsregnskapet er finansiert bl.a. av lånemidler, bruk av disposisjonsfond, bundne og ubundne investeringsfond.

Det ble ikke tatt opp startlån i 2016.

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 mindre-utgift på 131.000 kr. i.f.t. budsjett. Stort nærmere kan vi ikke komme.

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

Kommunebarometeret

Kommunebarometeret er en sammenligning av landets kommuner, basert på til sammen 124 nøkkeltall innen 12 ulike sektorer. Hensikten er å gi beslutningstakere – særlig lokalpolitikere – en lettfattelig og tilgjengelig oversikt over hvordan kommunen driver. Det er Kommunal rapport som setter opp tall og rangering, og som står ansvarlig for barometeret. Grunnen til at dette tas med i årsmeldingen er for å vise kompleksiteten i tjenestetilbudet, hva som påvirker resultatet i den ene eller annen retning, og hvordan vi kan bruke disse data i vårt videre arbeid.

Tallene er i hovedsak hentet fra Statistisk sentralbyrås Kostra-database, foreløpige tall for 2016. Endelige tall presenteres først i juni måned. I tillegg er tall hentet fra offentlig statistikk fra en del andre kilder, fra SSB, Utdanningsdirektoratet, Helsedirektoratet, Folkehelseinstituttet og Norsk kulturindeks fra Telemarksforsking.

Nedenfor vises noen utvalgte områder for Gjemnes og andre kommuner i nærområdet for årene 2012-2016. Dette gjøres for å se utviklingen over tid. Vekting av de enkelte områder er

ulik, der for eksempel grunnskole og pleie og omsorg er vektet 20%, mens økonomi, barnevern og barnehage er vektet 10%. De enkelte indikatorene har også endret seg i perioden. Det er verdt å nevne at enkelte kommuner i oppstillingen nedenfor ikke har rapportert på enkelte år/ områder.

Økonomi (11 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	29	38	247	288	401
Neset	354	386	367	356	348
Eide	127	107	191	281	416
Averøy	371	398	415	365	408
Tingvoll	392	395	352	371	357
Molde	335	384	411	400	421
Kristiansund	412	414	361	316	294

Kostnadsnivå (7 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	176	99	381	357	348
Neset	365	350	401	360	334
Eide	197	176	19	2	5
Averøy	178	128	84	11	9
Tingvoll	134	13	118	6	46
Molde	228	244	274	141	256
Kristiansund	268	247	315	198	141

Saksbehandling (8 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	226	130	197	84	362
Neset	88	124	48	42	49
Eide	3	2		187	249
Averøy	235	187	342	309	413
Tingvoll	331	345		361	315
Molde	236	367	366	274	214
Kristiansund	324	327	325	382	354

Barnehage (8 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	353	178	312	104	123
Neset	344	123	197	384	381
Eide	265	341	415	318	327
Averøy	148	284	241	204	337
Tingvoll	44	369	237	82	80
Molde	343	381	273	315	280
Kristiansund	189	328	249	224	141

Grunnskole (19 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	104	98	239	205	189
Nesset	107	96	123	189	315
Eide	309	370	362	324	398
Averøy	204	192	119	100	114
Tingvoll	305	308	308	337	182
Molde	36	25	46	59	96
Kristiansund	169	175	152	247	214

Helse (11 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	210	89	77	145	38
Nesset	358	285	270	210	179
Eide	179	236	279	278	338
Averøy	396	338	289	368	382
Tingvoll	340	151	55	23	77
Molde	196	211	156	115	208
Kristiansund	292	328	372	388	408

Barnevern (11 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	63	101	176	106	258
Nesset	292	24	40	203	156
Eide	358	285	270	210	179
Averøy	304	312	303	256	309
Tingvoll	36	168	117	116	288
Molde	322	290	193	169	193
Kristiansund	309	223	167	193	124

Pleie- og omsorg (19 nøkkelt.)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	383	374	391	404	398
Nesset	324	320	53	118	213
Eide	258	279	244	324	279
Averøy	160	235	250	201	300
Tingvoll	302	255	180	232	178
Molde	345	237	322	332	248
Kristiansund	156	204	163	96	47

Miljø og ressurser (10 nøkkelt.)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	288	297	217	251	300
Nesset		137	216	179	202
Eide	264	185	141	149	287
Averøy	233	147		136	77
Tingvoll	328	369		225	382
Molde	74	176	173	253	350
Kristiansund	78	11		283	191

VAR-området (13 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	302	225	31	159	144
Neset		0	180	113	19
Eide				18	35
Averøy	209	120	177	200	190
Tingvoll	110	161	294	387	199
Molde	96	34	11	7	5
Kristiansund	275	231	308	370	221

Kultur (13 nøkkeltall)	2 016	2 015	2 014	2 013	2 012
Gjemnes	307	271	342	302	356
Neset	398	337	398	237	376
Eide	408	422	421	404	404
Averøy	413	409	401	374	383
Tingvoll	221	196	203	112	97
Molde	197	242	213	264	231
Kristiansund	261	238	227	284	164

Hovedmål og delmål

Personal

Gjemnes kommune sin personalpolitikk bygger på Gjemnes kommunes verdigrunnlag slik dette kommer til uttrykk i kommuneplanen og etiske regler.

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



Rådmann Birgit Eliassen sitt innlegg ved årets IA konferanse i
Foto: Svein Arild Eikemo

Mål for sykefravær
 Sykefraværet i Gjernes kommune skal reduseres til 5,5% i 2016, jfr IA-avtalens handlingsplan.

Vekst

Innen utgangen av 2017 skal folketallet i Gjemnes være økt til 2600 innbyggere.



Utbygging på Batnfjordsøra. Foto: Birgit Eliassen

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 til boligbygging. Det skal også angis arealer til næringsutvikling fordelt i kommunen.

Delmål

Kommunen skal innen 2017 ha bredbånd via fiberkabel til de bedriftene i kommunen som er avhengig av dette.

Aktivitet og vurdering av resultater

Fra august 2015 til mai 2016 hadde ikke Gjemnes kommune personalsjef. Stillingen ble omgjort til assisterende rådmann i januar 2016, og i mai 2016 ble det ansatt assisterende rådmann i kommunen.

For å bedre service til befolkningen har nye rutiner blitt innført på servicekontoret og de ansatte har deltatt på kurs. Arbeid med utbedring av kommunens hjemmeside startet også i 2016. Dette skal bedre informasjon ut til innbyggerne og selvbetjeningsmulighetene i form av skjema som ligger tilgjengelig på hjemmesiden.

Kvalitetssystem - HMS – avvik

Kvalitetssystemet dekker kvalitet i tjenester og Helse, miljø og sikkerhet. Kvalitetssystemet hadde 1473 innlogginger i 2016. I kvalitetssystemet finnes kommunens rutiner og prosedyrer. Totalt 681 dokumenter fantes i kvalitetssystemet i 2016. Det ble meldt 269 avvik. En nedgang på 42 meldte avvik fra 2015.

AMU

Arbeidsmiljøutvalget hadde 3 møter og 10 saker.

Sykefravær

Sykefraværet var i 2016 på 6,6% fordelt på 5,6% sykemeldinger og 1,1% egenmeldinger. Sykefraværet har økt siden 2015, da det var totalt sykefravær på 6,3%, den gang fordelt på 5,2% sykemeldinger og 1,1% egenmeldinger.

Kostnader for sykefraværet i Gjemnes kommune i 2016 etter refusjoner fra NAV ble kr 3 826 663. Det er i utregningen tatt hensyn til fritak for arbeidsgiverperioden. Fravær i arbeidsgiverperioden var 1808 dager og fravær utenfor arbeidsgiverperioden var 14463 dager.

Forutsetninger for beregning av utgifter sykelønn – ett arbeidsforhold:

Årslønn	428.000 kr
Prosent tjenestepensjon/forsikring	16 %
Prosent arbeidsgiveravgift	14,1%
Prosent feriepenger	12%
Feriepenger ut over 3 måneder?	Ja
Utbetales lønn ut over 6 G?	Ja

Etikk

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

Likestilling

Gjemnes kommune har ikke egen plan for likestilling, men temaet kommenteres hos den enkelte virksomhet. Kommunen har langt flere kvinner ansatt enn menn. I ledergruppen er fordelingen 8 kvinner og 7 menn. I 2015 besto ledergruppen av 7 kvinner og 6 menn.

I regnskapsåret 2016 var det i hele kommunen 185 årsverk og 254 ansatte. Vikarer er ikke medregnet i disse tallene. Av disse er 58 menn og 196 kvinner. Andel kvinner er 86,1%. Andel menn i høyere stillinger er 19%.

Plan

Kommuneplanen skal ferdigstilles i 2017. I 2016 ble det konstituert ny leder i avdeling for areal og drift. Tidligere leder skal hovedsakelig jobbe med kommuneplanen i 2017.

Svar-ut

Digitalt svar til innbyggerne. Innført i september 2015 og fortsatt opplæring i bruk av svar – ut blant de ansatte. Innbyggerne orientert om Svar-ut gjennom Gjemnes nytt.

Befolkningsutvikling

Innbyggertall pr. 1.1.2017 var 2611. En oppgang på 14 innbyggere fra 1.1.2016.

Interkommunalt arbeid

Rådmannen er gjennom sin lederavtale bl.a. pålagt å engasjere seg i interkommunalt arbeid. I 2016 har hovedfokus gjennom ORKide vært å jobbe med utredning av Senter for helseinnovasjon og samhandling. Videre utredning av sentret ble finansiert med 12 millioner fra Helse og omsorgsdepartementet i revidert nasjonalbudsjett. Delegasjoner fra ORKide/Kristiansund kommune har ved to anledninger i 2016 vært i møte med statsråd Bent Høie.



**Bildet er
fra det
første
møtet i
februar
2016.
Foto:
Heidi
Jørgensen
Gjersvold**

Endringssignaler

Fortsette aktivt arbeid med reduksjon av sykefraværet.

Øke frekvensen av Svar-ut. Redusere forsendelse av brev i post.

Økt bruk av kvalitetssystemet, spesielt når det gjelder å melde avvik, men også skriving av rutiner opplasting av dokumenter.

Fortsatt fokus og arbeid med service og informasjon til innbyggerne, både når det gjelder behandling av forespørsler i førstelinje (servicekontoret) og kontinuerlig bruk og vedlikehold av kommunens hjemmeside og facebook.

9.3.2017

Birgit Eliassen
rådmann

Svein Arild Eikemo
assisterende rådmann

Per Olav Eide
økonomisjef

Folkevalgte

Utvalg	2013	2013	2014	2014	2015	2015	2016	2016
	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker	Antall møter	Antall saker
Formannskapet	15	133	13	132	12	94	13	109
Kommunestyret	8	69	8	70	10	121	10	90
Administrasjonsutvalget	1	1	2	5	1	1	4	13

Kommunereformen

Gjemnes kommune skrev intensjonsavtaler både med Kristiansund kommune og Molde kommune. Gjemnes kommune hadde folkeavstemming i forhold til kommunesammenslåing, og i juni 2016 vedtok Gjemnes kommunestyre at kommunen videreføres som egen kommune.



Kongeparet feiret 25 år på tronen i 2016. En av markeringene var en hagefest i slottsparken 1.9., med gjester fra hele landet. Ikke alle kommuner var representert, men rådgiver Cecilie Julseth Tennøy fra Gjemnes var blant de utvalgte. Her fotografert foran slottet.

Flyktningetjenesten

Hovedmål

Bosetting av flyktninger i kommunen basert på vedtak i kommunestyret, og etter avtale med IMDi. For 2016 skulle vi bosette 10 personer.

Delmål

Gjennomføre en god bosetting der både kommunens og flyktningenes interesser blir ivaretatt best mulig, og etter de retningslinjer vi er pålagt å følge fra myndighetene.

Delmål

Kvalifisere flyktningene slik at de innen ett år etter gjennomført introduksjonsprogram, har mulighet til å komme seg ut i arbeid eller skolegang. De skal få opplæring i norsk, samfunnskunnskap og være ute i praksis.

Delmål

Arbeide for integrering i lokalsamfunnet. De bosatte bør være aktivt med i et lag eller en organisasjon som de finner interesse i.

Aktivitet og vurdering av resultater

I 2016 bosatte vi totalt 12 personer. Vi har 5 bofellesskap, og to som bor i egne leiligheter. Bofellesskap er nødvendig for å nå måltall, da det er vanskelig å finne boliger i kommunen. Bofellesskap er en midlertidig løsning, og ikke en egnet boform med tanke på å beholde de bosatte i kommunen. Hovedtyngden av bosettingen kom i løpet av høsthalvåret, og det har sammenheng med at det var da vi fikk tak i boliger.

Samtlige bosatte starter i Introduksjonsprogrammet innen to uker etter bosetting. De får tilbud om opplæring i norsk og samfunnskunnskap hos Voksenopplæringen. Tilbudet skal være fulltids og helårig. Etter vedtak får hver enkelt et individuelt opplegg som skal føre frem mot det målet de har satt seg.

De som ønsker medlemskap i et lag eller en organisasjon får det. Så langt er det bare 3 av 12 som har funnet noe de ønsker å engasjere seg i. Høgtun Folkehøgskole har engasjert seg, og driver integreringsarbeid i form av å invitere på ulike aktiviteter. Noen få privatpersoner har også engasjert seg, og bidrar med aktivitet i gymsalen en kveld i uken.

Økonomi

I 2016 mottok kommunen kr 3 248 000.- i tilskudd fra IMDi. Midlene settes på fond og fordeles ut derfra til tjenestene. Flyktningetjenesten hadde merutgifter i forhold til budsjett, men regnskapet ble nullstilt ved bruk av fondsmidler. Da budsjettet for 2016 ble satt opp, var det umulig å beregne alle kostnader, siden vi ikke visste hvor mange som ville bli bosatt i løpet av året.

Flyktningkontoret hadde en merutgift ift budsjett på kr. 97652.- Nullstilt ved bruk av fond. Flyktningebolig hadde merutgift ift budsjett på kr. 62457.- Nullstilt ved bruk av fond. Utgift skyldes delvis at vi bosatte to flere enn vi hadde budsjettert med.

Introduksjonsordningen hadde merutgift ift budsjett på kr. 142 717. Dette skyldes i hovedsak at vi har bosatt to flere enn det vi har budsjettert med.

I tillegg har andre tjenester i kommunen fått tilført midler fra fondet i forbindelse med merutgifter de har hatt i forbindelse med flyktningene. Ved årsskiftet står det til rest av fond ca 1.077 mill. kr. Totalt har det medgått 2.17 mill. kr i utgifter for flyktningetjenesten i 2016.

Etikk

Etikk er et viktig tema i Flyktningetjenesten. Vi møter stadig ulike problemstillinger som vi må forholde oss til. Dette er også noe vi må ha et sterkt fokus på fremover.

Endringssignaler

Fortsette arbeidet med å få til et godt individuelt tilpasset Introduksjonsprogram, der den enkelte får oppfølging ut fra egne forutsetninger, nivå og mål.

Sørge for at det er ressurser til å kvalifisere den enkelte til å kunne komme seg ut i arbeid eller gå videre på skole etter at de er ferdige med Introduksjonsprogrammet.

Fokusere på og sørge for at kvaliteten på at det vi gjør er godt nok i det videre arbeidet med flyktninger.

Arbeide for at flest mulig fortsetter i en aktivitet og ikke blir passive.

Fortsatt ha fokus på og arbeide med å få gitt gode individuelle opplegg.

Fortsatt ha fokus på og arbeide med å skaffe språkpraksisplasser.

9.3.17

Tone Aarsund
Flyktningkonsulent

Svein Arild Eikemo
assisterende rådmann

NAV

Hovedmål og delmål

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

Aktivitet og vurdering av resultater

NAV Gjemnes hadde gjennom 2016 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. Med det arbeidet så ser det ut til at vi lyktes i 2016.

Økonomi

Både på statlig og kommunal side har det vært tett økonomioppfølging. Vi har forholdsvis god kontroll på driftsbudsjettet som deles mellom NAV Møre og Romsdal og Gjemnes kommune med fordelingsprosent 56-44. Gjemnes kommune med 44 %. Det kommunale budsjettet gikk med mindre forbruk i 2015. Årsaken var lite utbetaling av sosialhjelp og sparte kroner på utleie av leder til Nesset.

HMS - Personal

For de kommunale ansatte var sykefraværet på 0,4%. Vi har ikke hatt trusler eller andre hendelser for 2016, 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 også i 2016 hatt lave utbetalinger på sosialhjelp. Direkte sosialhjelp var på kr. 106.249,-. Sosiale hjelpetiltak var på kr.117.293,- og sosiale utlån på kr 0,-. Til sammen kr. 223.542,-, noe som er kr. 24.449,- lavere enn 2015. 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 2016. Vi er med i et landsoppfattende prosjekt, «Fra minus til pluss», som er et program som kurser opp NAV-ansatte i personlig økonomi og som gir kurstilbud til kommunens innbyggere. Det at vi legger ned ressurser på forebyggende arbeid innen økonomisk rådgivning 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 i høst leid ut leder til NAV stat i 50% stilling slik, at leder ved NAV Gjemnes også har vært leder i NAV Nesset.

Endringssignaler

Nav er i forandring, også i Gjemnes. Lokalkontorene skal i hovedsak arbeide med oppfølging av sykemeldte og arbeidsledige for å få folk raskest mulig ut i jobb. Dette gjør at vi er mer ute for å møte folk og bedrifter og har mye mindre besøk på NAV-kontoret. NAV sin kanalstrategi gjør at flere bruker NAV.no og ringer kontaktsenteret for veiledning, også ved behov for kommunale tjenester. Dette gjør at vi skal justere åpningstidene våre og fra 1.mai vil vi ha åpent fra 10-14 de dagene vi har åpent for «drop in». Gjemnes er et «minstegarantikontor» som gjør at vi har flere statlige stillinger enn folketallet skulle tilsi. Vi har fra 2017 fått nedtrekk av ressurser med 0,1 stilling og vi vil etter all sannsynlighet miste til sammen 0,5 statlige stillinger.

28.2.2017

Leif-Ståle Engdahl
Leder NAV Gjemnes

Grunnskolen

Hovedmål og delmål for 2016

Overordnede 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 delmålene:

Økonomi/ressurser

Holde rammen som er tildelt oss i 2016. Opprettholde god lærertetthet i 1.-4. klasse slik at vi ikke reduserer timeressursen fra 2016 til 17. Vi fikk midler til styrking av voksentetthet på 1-4.trinn i 2016, og disse midlene er videreført fra regjeringen sin side. Dreie ressursbruk fra spesialundervisning til tilpasset undervisning slik at minst 2% av timeressursene går fra spesialundervisning til tilpasset opplæring fra 2015 til 2016.

Dreie IKT-midler mot økt satsing på pedagogisk verktøy, læremidler, infrastruktur og Vedlikehold.

Arbeidsmiljø/personal

Sykefravær under 4 % på årsbasis. Ingen personalsaker/arbeidskonflikter som må løstes 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: Kompetansekravene i grunnskolen

b: Rådgivning

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 opplæringen i skolen som funksjonsfriske elever

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

Læringsmål, mål fagområde, læringsresultat for 2016

Nasjonale prøver 5.klasse - gjennomsnittsnivå over 1,9. Nasjonale prøver 8.trinn:

Gjennomsnitt over 3. Nasjonale prøver 9.trinn: forbedring fra 8.trinn og gjennomsnitt over 3,3. Ha så godt vurderingssystem at vi får mindre enn 2 skriftlige klager på standpunktkarakterene.

Grunnskolepoeng: Målsettinga på minimum 41 poeng, gjennomsnitt fylke/nasjonalt 40.

Mål fagområde, læringsmiljø 2016

På Elevundersøkelsen, tatt hver høst for 10. og 7. trinn, er målet å ligge på eller bedre enn snittet nasjonalt. 0 mobbesaker pr. år er målet, og mobbesaker som blir meldt, skal vi ta tak i straks, og senest innen 3 dager. Det skal gjøres enkeltvedtak etter Opplæringslovens § 9a i mobbesaker.

Fravær for elever bør være under 3%.

Elev- og foreldreklager: Vi ønsker å jobbe så godt at vi ikke får noen skriftlige klager fra elever eller foreldre. Skriftlige klager til rektor skal tas fatt i så snart som råd, og senest innen en uke, likedan muntlige klager.

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. Vi jobber i perioden 2016-2018 med et utviklingsarbeid innenfor læringsfremmende vurdering, «Vurdering for læring», og det endelige målet med dette er økt læringsutbytte for elevene.

Nasjonale prøver

Med utgangspunkt i målsettingen 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. Disse prøvene måler lesing og regning i alle fag, samt kompetanse i engelsk. På 9.trinn har vi bare lesing og regning i alle fag.

Angvik skule

Det er variasjoner i resultat på Nasjonale prøver. Generelt er det færre elever på nivå 1, men samtidig for få på nivå 3. Det betyr at resultatet for de aller fleste elevene er på nivå 2. Det er gledelig at flere elever kommer på nivå 3 i engelsk, et fag det har vært særlig fokus på ved skolen.



Ordfører Knut Sjømcøling i samtale med entreprenør John Aspaas utenfor byggeområdet på Angvik skule. Foto: Birgit Eliassen

Batnfjord skule

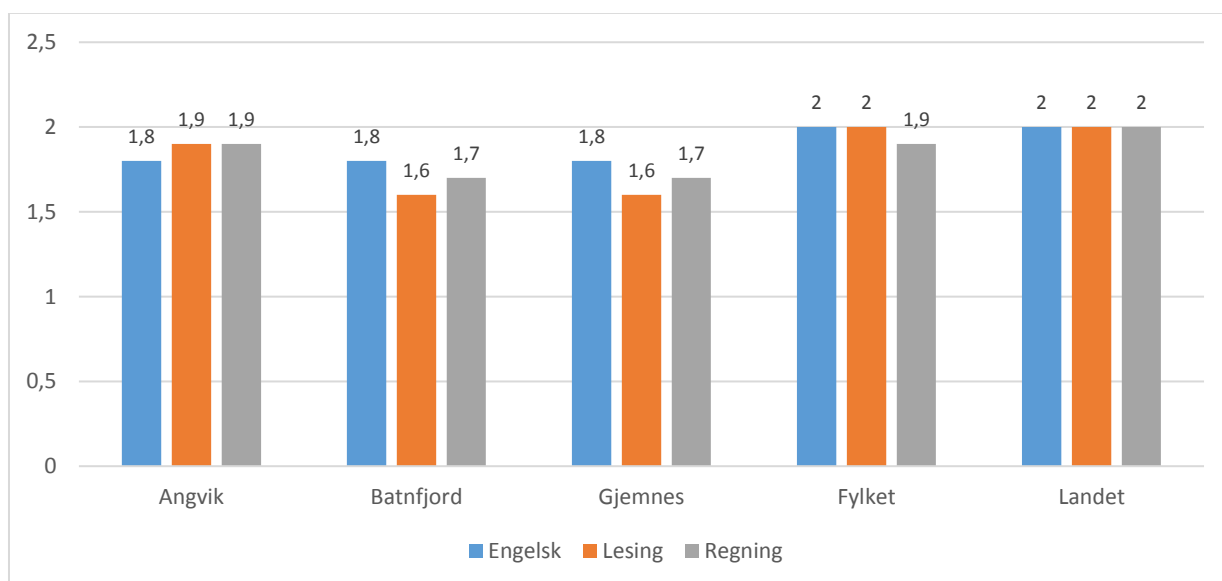
Årets resultat for elevene på 5.trinn viser ikke samme gode resultat som i fjor, vi har en betydelig nedgang i resultat spesielt i engelsk og lesing. Vi analyserer derfor dette nøye for å finne ut om det er en naturlig variasjon, eller om vi må sette inn ressurser eller tiltak. 8. trinn ligger nok et år godt under fylkes- og landsgjennomsnittet i alle 3 prøvene. Resultatet er omtrent som i fjor, med svakest resultat i lesing. For 9. trinn viser resultatet en markant nedgang i de to prøvene fra 9. i 2015/16, med regning som svakeste område. Vi ligger også her langt under fylkes- og landsgjennomsnitt. Dette er ikke overraskende med tanke på

resultatet de hadde på 8. trinn året før, men de har hevet seg mye i forhold til hva de greide på 8.trinn. Flere har tatt steget opp til nytt nivå, så vi har færre på 1 og 2. Det viser at det har vært jobbet godt på 8.trinn.

Nasjonale prøver 5. klasse, sammenlignet med fylke og landet

2016/17	Engelsk	Lesing	Regning
Angvik	1,8	1,9	1,9
Batnfjord	1,8	1,6	1,7
Gjemnes	1,8	1,6	1,7
Fylket	2,0	2,0	1,9
Landet	2,0	2,0	2,0

Nasjonale prøver 5. klasse, utvikling i Gjemnes



Nasjonale prøver, ungdomstrinn

8 trinn	eng	lesing	regning	9 trinn	lesing	regning
Gjemnes	2,5	2,4	2,5	Gjemnes	3,2	2,9
Fylket	3,0	2,9	3,0	Fylket	3,4	3,3
Landet	3,2	3,1	3,1	Landet	3,5	3,4

Eksamen

Elevene var oppe til eksamen i engelsk både i 14/15 og 15/16. Gjennomsnittsresultatet har gått ned fra gjennomsnitt på 4,3 i 15/16 til 3,5 i 15/16.

Grunnskolepoeng

Gjennomsnittet av alle elevenes karakterer ved avslutning av 10.trinn har gått opp fra 40,6 i 204/15 til 42,3 i 15/16. Landsgjennomsnittet er her 41,2.

Frafall i videregående skole

Frafallet i videregående skole er lavt i forhold til gjennomsnittet for landet.

Gjennomføringsprosent på over 95 betyr at Gjemnes har oppfylt målsettingen på 5 %. I de siste årene har skolene i Gjemnes deltatt på statlige satsinger som «Ungdomsskole i utvikling» og «Vurdering for læring», som skal motvirke frafallet i videregående opplæring.

Læringsmiljø

Angvik skule hadde en sak som gjaldt mobbing i fjor. Der ble det fattet vedtak med tiltaksliste knyttet til skolemiljøet og det sosiale miljøet.

Batnfjord skule hadde 1 mobbesak der det ble gjort enkeltvedtak i 2015/16. Tiltakene innebar både hjelp til enkeltelev og tiltak i skolemiljøet. Fravær for elevene var på 5,8%, noe som er for høyt. Vi har hatt tilfeller av skolevegring, og elever som hører hjemme i annen kommune har prøvd seg på vår skole for å komme inn i det igjen. Dette drar totalfraværet opp, men vi har greid å hjelpe elevene.

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. Elevene gir uttrykk for at de trives på skolen.

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. Vi kommer mest sannsynlig til å skifte ut Fronter i løpet av 2017 og bruke Visma Flyt også for foreldre, samt Office 365 for elevene. Samarbeidet i IKT ORKidé har vært av svært stor betydning for å øke den digitale kompetansen i grunnskolen, samt skaffe oss gode program både administrativt og for elever/foreldre. Vi startet i 2015/16 med å gi alle elever på 8.trinn egen PC som arbeidsredskap, og målet er at alle elever på U-trinnet skal ha sin egen PC innen 2018, deretter er målet 1:1-dekning fra 5-10.trinn.

Kvalitetsutvikling

Prosjektet «Ungdomsskolen i utvikling» hadde fokus på lesing og klasseledelse. Vi avsluttet dette våren 2016, og kom ut av det med styrket samarbeidskompetanse, samt fokus på mer variert undervisning på ungdomstrinnet og erkjennelse av at vi trenger å arbeide med vurdering. Vi jobber nå videre med utvikling av læringsfremmende vurdering, der vi er med i satsinga «Vurdering for læring» initiert av Utdanningsdirektoratet. Vi startet opp høsten 2016, og jobber i nettverk både innenfor hver skole og med alle skolene i kommunen, samt voksenopplæringen. Det endelige målet er større læringsutbytte for elevene våre.

Samarbeidet med Høgtun folkehøgskole videreførte vi også i år. 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 lærerutdanningen, og oppfordret til å prøve ut lærerrollen gjennom praksisen de har i grunnskolen

Økonomi og vurdering av resultat

Regnskapsmessig kommer de tre ansvarsområdene, hver for seg og samlet, ut i balanse eller med overskudd i 2016. Innenfor ansvarsområde 2000 er det særlig grunn til merke seg at overføringer for grunnskoleopplæring i andre kommuner reduseres, og er nå i samsvar med budsjett. Det samme gjelder også utgiftene til skoleskyss. Bosetting av flyktninger førte til økt statstilskudd.

Regnskap 2016

Ansvar	Budsjett 14	Regnskap 14	Forbruk	Innspart
2000-skole	7 340	6 995	95,3	345
2100	6 575	6 574	100	1
2200	23 647	22 389	94,7	1 258

Øremerkede statstilskudd til økt lærertetthet på 1.-4. årstrinn ble delt mellom skolene med 30 % stilling til Angvik, og 50 % til Batnfjord. Dette blir videreført i 2017. Samlet sett har opplæringstilbudet i skolene blitt videreført i 2016. Det legges fortsatt ned arbeid i omfordeling av spesialpedagogisk hjelp for å nå målsettingen om tidlig innsats.

Samlet går grunnskolen ut med et regnskapsmessig overskudd i 2016 på 1,6 mill kr.

Ansvar 2000

Regnskapet viser at kommunen etter hvert har fått mer kontroll på utgiftsposter som tidligere år har vært årsak til forholdsvis store overskridelser. Dette gjelder refusjonsutgifter til andre kommuner, bruk av skoleplasser ved Tøndergård skole og skoleskyss. I 2016 øker imidlertid kommunens utgifter til PPT. Resultatet for voksenopplæringen viser en aktivitet som er i sterk vekst, og som gjennom året ble utvidet med flere ansatte.

Ansvar 2100 Angvik skule

Det er balanse i regnskapet for 2016, men tendensen de siste årene går fra et overskudd som for hvert år har blitt mindre. Dette skyldes i stor grad behovet for innleie av vikar i forbindelse med utdanning, men også ved at administrative oppgaver på skolen, i voksenopplæringen og generelt i kommunen krever mer tid.

Ansvar 2200 Batnfjord skule

I budsjettet for 2016 ble det lagt inn en mindre reduksjon i den økonomiske rammen til begge skolene. For Batnfjord førte det til redusert bemanning med 0,5 lærerårsverk og 0,8 assistentårsverk. Batnfjord skule gikk i 2016 med et overskudd på 1,251 million.

De største avvikene er på lønn: Vi har hatt stort overforbruk – over 600 000 på vikarer pga heltidssykemeldte nesten hele skoleåret. Ellers hadde vi en del fravær pga operasjoner og annen sykdom i 2016- og en god del fravær som ikke varte lenge nok til å få sykepengene. Vi har også et avvik på utgifter til pensjonskassene KLP og SPK, til sammen et overskudd på ca 600 000. Hvor mye pensjonskostnadene blir, vet vi ikke før året er avsluttet.

Inntekter:

På refusjoner fra NAV og sykepengene går vi rundt 900 000 pluss, samt at vi fikk øremerket refusjon fra staten for å styrke bemanning på 1-4.trinn.

Refusjoner fra NAV er diverse tilretteleggingstilskudd som skolen har søkt om.

Helse, miljø og sikkerhet og vurdering av resultat

Det totale sykefraværet med syke- og egenmeldinger ved Batnfjord skule i 2016 er på 8 %.

Dette er en økning fra året før da vi lå på 5,3 %. Vi har i 2016 hatt flere langtids-sykemeldinger som fører til det høye fraværet. Vi forsøker å tilrettelegge for å få folk tilbake i jobb, og har lyktes med det. Ved Angvik skule er korttidssykemelding 3,8%. Det har ikke vært langtidssykemeldinger.

Arbeidet med godkjenning av skolebygg etter forskrift i miljøretta helsevern er i gang. Det er gjennomført tilsyn ved begge skolene, og prosesser med å rette opp avvik er i gang.

Det er ikke registrert personalkonflikter eller arbeidsmiljøproblem som er løftet opp på høyere nivå ved skolene. Batnfjord skule hadde 4 avvik meldt i perioden. Egne avvik er lukket.

Avvik med busslomme fra 2015 er lukket. Angvik skule hadde et avvik. Kombinasjonen mellom skoledrift og byggearbeid gled godt, med god dialog mellom skole og byggeledelse om framdrift og gjennomføring.

Likestilling og etikk

Det har i løpet av noen år vært et generasjonsskifte i grunnskolen. Interessen for undervisningsstilling i Gjemnes er god, noe større i Batnfjord enn Angvik.

I løpet av de siste årene er det gjennomført et generasjonsskifte i bemanningen. Fra å ha en kjønnsfordeling på ca 60/40 mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere, har andelen kvinner gått opp. Ved utlysning og tilsetting har skolenes behov for kompetanse vært viktig, men også en oppfordring i styrke andelen mannlige lærere.

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

Erfaringsmessig glir nye ansatte godt inn i arbeidsmiljøene ved skolene. Det legges opp til veiledning av nye arbeidstakere som kommer direkte fra utdanningsinstitusjon. Samtidig erfarer skolene en positiv effekt av statlige utviklingsprosjekter som drives lokalt, en arbeidsform som passer godt for unge arbeidstakere og der ikke minst har mye å bidra inn i miljøet.

Endringssignal

Skoleanlegg, inventar og utstyr

Renovering av Angvik skule er gjennomført. Det gjenstår nødvendige utbedringer i garderobe, dusj, toaletter og personalrom. Samtidig har FAU med kommunal støtte og søknad

om tippemidler, lagt ned et betydelig arbeid i utbedring av uteområdet. Planlegging av tilbygg og endringer ved Batnfjord skule er i gang, og blir startet opp i 2017. I planleggingen legges det til rette for at all undervisning og SFO blir lagt til skolens areal.

Kvalitetsutvikling

Skolene og voksenopplæringen er i gang med utviklingsprosjektet «Vurdering for læring». Skoleledelse deltar i den forbindelse på kompetanseheving i statlig regi, og gjennomfører satsingen internt på den enkelte skole.

I samarbeid med de andre kommunene i Nettverk Nordmøre er det satt i gang ny satsing, med midler fra fylkesmannen og KS om å forberede skolen og skoleeier på framtidens oppvekst. Prosjektet involverer barn i barnehage, elever, ansatte, FAU, næringsliv og kommunestyre.

IKT

Hver av elevene i 8. klasse fikk ved skolestart en laptop til disposisjon. Etter grunnskolens IKT-plan legges det opp til at dette gjentas hvert år framover til alle elevene har en pc som de benytter til arbeidet på skolen. Samtidig legger IKT Orkide til rette for nye systemer som forenkler elevenes arbeid som Office 365, samt systemer for meldingstjeneste mellom hjem og skole og foreldrenes mulighet til innsyn i vurderinger og rapporter om sine elever. Det er også åpnet for at foreldre søker/sier opp SFO-plass direkte gjennom skolens administrative system. Skolene må fortsatt motivere og legge til rette for prioriteringer av lærestoff fra bokform til nettbaserte løsninger.

Kompetanse og rekruttering

Kompetansekravene til undervisningsstillinger fører til et økende behov for etter- og videreutdanning. Kommunen må på den ene siden sikre nødvendig kompetanse ved nyrekruttering, men også legge til rette for at ansatte har mulighet til utdanning gjennom ordninger med permisjon og stipend.

Som en del av kommunens målsetting om tidlig innsats, legges det til rette for at 4 ansatte gjennomfører kurs i sertifisering.

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, 1.3.2017

Mari Unhjem

Rektor Batnfjord skule

Terje Humstad

Rektor Angvik skule

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

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

I flere år har oppgavene som barnehagemyndighet blitt tillagt en av styrerne, enten styrer i Solsida barnehage eller styrer i Astaddalen barnehage. 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, dette fordi de ulike ansvarsområdene helst skal være adskilt, og det er rett og slett ikke satt av nok tid til at en kan få utført oppgavene. Høsten 2016 ble ansvaret og oppgavene igjen overført til styrer i Solsida barnehage. Det ble utlyst en 20 % stilling som assisterende styrer for å avhjelpe situasjonen. Dette tiltaket er ikke kommet i gang enda, så det kan ikke gis noen vurdering på hvordan det fungerer i denne årsmeldingen.

Vi er nå en del av det som heter Nettverk Nordmøre. Dette er et interkommunalt samarbeid for barnehage- og skoleadministrasjon i nærliggende kommuner, der en har samlinger med ulike aktuelle tema. Det er veldig nyttig å være med i Nettverk Nordmøre, både med tanke på faglig innhold, og det at en kan utveksle erfaringer med andre som har samme type arbeidsoppgaver. Når stillingen en har er kombinert mellom styrerstilling og barnehagefaglig ansvarlig er det krevende å få prioritert disse samlingene, men en prøver så langt det er mulig å få det til, fordi nytteverdien er så stor.

Høsten 2015 begynte vi på et prosjekt for kvalitet og ledelse i barnehagen, som vi har valgt å kalle «Beste praksis i Gjemnesbarnehagene». Med ekstern veileder har styrere og pedagogiske ledere lært en metode for utvikling av kvalitet og verktøy for god ledelse.

Gjennom utvalgte standarder og indikatorer bestemmer vi hva som gir beste kvalitet i forhold til pedagogisk kvalitet, og alle ansatte skal arbeide ut fra det. Vi avsluttet prosjektet og samarbeidet med ekstern veileder i april 2016, og har siden da arbeidet videre på egenhånd. Beste praksis skal fra nå være en måte vi jobber på for å oppnå god kvalitet i barnehagene.

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 2016 har det vært tilsyn i Torvikbukta barnehage. Plan for 2017/18 blir å bestille tilsyn for de tre resterende barnehagene. Gjemnes kommune har gjort avtale med Kystlab-Prebio i Molde om å føre tilsyn med skoler og barnehager, etter forskrift om miljørettet helsevern i skoler og barnehager. Det har vært utført tilsyn på noen av barnehagene i 2016, de resterende gjennomføres i 2017.

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. Som en videreføring av dette blir det satt i gang et IKT-forum for barnehage gjennom IKT-ORKidé, oppstart våren 2017. Gjemnes kommune stiller med en representant i dette forumet.

Spesialpedagogisk hjelp for førskolebarn er et kommunalt ansvar, og det er behov for slik hjelp i alle barnehagene i Gjemnes kommune. Aktiviteten og behovet var større i 2016 enn i 2015, og derfor måtte det brukes mer ressurser på dette området. Den spesialpedagogiske hjelpen som blir utført for førskolebarn er generelt god, og det gis tilbakemeldinger fra PPT og skolene på at det har hatt stor nytteverdi for barna at de har fått denne hjelpen. Tidlig innsats er et mål både kommunalt og nasjonalt, og det er tilfredsstillende å se at de tiltakene en setter inn i førskolealder har effekt på barnas utvikling og læringssituasjon i skolen.

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 og etikk

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

Økonomi

Barnehageadministrasjonen har i 2016 gått med et underskudd på 653 000,- kr. Dette skyldes merutgifter i tilskudd til private barnehager, og et merforbruk på spesialpedagogisk hjelp til førskolebarn. Dette er utgifter som er vanskelig å forutse, da de endrer seg hele tiden, og vi kommer heller ikke utenom dem da de er lovpålagte. Det er derfor krevende å lage riktig budsjett i forhold til disse områdene.

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

Det kan se ut som at det vil bli behov for flere barnehageplasser på Batnfjordsøra. Slik det er pr. i dag har vi akkurat nok plasser til de som allerede bor i kommunen, men dersom vi ønsker at folk skal bosette seg her, så må kapasiteten økes. Sammenslåing av eksisterende barnehager i kommunen for å bygge større enheter bør utredes.

Batnfjordsøra, 2.3.17

Lene Holten

Angvik barnehage

Hovedmål og delmål

Målsettinger for barnehagene i Gjemnes kommune 2016 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

Det har også i 2016 utviklet seg til å bli en nedgang i barneantall i Angvik barnehage, men vi har fortsatt 30 plasser i barnehagen fordelt på to avdelinger. Barnehagen har hatt ca 5 årsverk i 2016. Vi har fortsatt ikke nok barnehagelærere, men en av de ansatte har startet på barnehagelærerutdanningen og vi vil på sikt få dekt den pedagogiske normen uten dispensasjoner. Vi har egen spesialpedagog i barnehagen og håper på å holde vårt mål om å fange opp de barna som har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagealder. 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 tillegg er hele personalgruppen med på et prosjekt som heter Språkløyper som er et godt verktøy for bevissthet rundt språk i barnehagene.

Økonomi

På grunn av en nedgang i antall barn og det at vi ikke fikk tak i en pedagogisk leder, gjorde at vi holdt budsjettrammen i 2016. Personalet er fleksible og vi har vært heldig med tilgangen på vikarer. Vi har i tillegg feriestengt barnehage og får tatt ut ferie stort sett uten å leie inn ferievikarer.



Lekeområde utenfor Angvik barnehage. Foto: Gro Monika Langset Gjermundnes

HMS

Bedriftshelsetjenesten har hatt to besøk i barnehagen i 2016 med fokus på HMS og risikovurdering. Vi har også et prosjekt som heter «La mæ få klar det sjøl», som har ergonomi og pedagogikk i barnehagen i fokus og både skal forhindre belastningsskader på personalet og i tillegg gi læringsmuligheter for barna. Sykefraværet i 2016 var på 2.1 %. Vi har fokus på at den enkelte ansatte skal utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunen sitt omdømme. På grunn av lite menn i barnehagene i Gjemnes, oppfordrer vi menn til å søke når vi lyser ut stillinger på bakgrunn av forskrift om særbehandling av menn fra 1998. Det kan være lettere for menn å søke hvis de oppfordres til det skriftlig i annonsen.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

På grunn av for lite pedagogisk personell holdt vi budsjettet i 2016. Budsjett for utgifter var godt beregnet mens det ble mer inntekter enn beregnet. Det er vanskelig å beregne inntekter da det bestemmes av et barneantall som endres gjennom hele året.

Endringssignaler

Vi begynner å se en del slitasje på møbler og på rommene i barnehagen, så det vil være behov for investeringer fremover. Uteområdet trenger total renovering, heldigvis fikk vi nytt gjerde i 2015 og resten i 2016. I 2017 må vi se på hva vi kan gjøre med slitasjen av uteområdet og lekeapparatene. Vi må også få startet på prosjektet med nytt lekeskur, som er påtenkt i nederste del av vaktmesterbygget mellom skole og barnehage.

Angvik 2.3.2017

Gro Monika Gjermundnes

Styrer Angvik barnehage

Solsida barnehage

Hovedmål og delmål

Satsningsområde for barnehagene i Gjemnes i 2016 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. Målene er at vi skal oppdage om det er barn som har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen og sette inn nødvendige tiltak for de barna det gjelder. Vi 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 2016 var det til sammen 6 barn som hadde behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen i løpet av kalenderåret.

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

Aktivitet og vurdering av resultater

Barnetall: 43 barn hadde plass 1. halvår, av disse var 26 barn under 3 år, og 17 barn over 3 år. 45 barn hadde plass 2. halvår, av disse var 27 barn under 3 år og 18 barn over 3 år. 1. halvår var det 60 plasser i bruk, 2. halvår økte dette til 64 plasser, noe som medførte en ekstra stilling som pedagog inn i barnehagen. Det ble registrert flere søknader om plass enn det var personale til, så Solsida barnehage søkte kommunestyret og fikk innvilget en ekstra bevilgning på kr 136 000,- for å kunne ansette nok personal til å kunne ta inn barn fra ventelisten. I løpet av året har det stadig kommet til flere søknader om plass, de som hadde søkt i løpet av 2016 har fått tilbud om plass.

Personalet: Barnehagene i Gjemnes kommune har en målsetting om at det skal være barnehagelærere i alle stillingene der det er lovkrav om det. I 2016 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, fra november økte grunnbemanningen til 11 årsverk. I tillegg har vi 1 årsverk til styrking av barnehagetilbudet, dette ligger inne i fellesutgifter barnehage. Barnehagene i Gjemnes har en egen målsetting for bemanningsnorm, som er 1 voksen pr. 6 plasser. 1 pedagog skal maks ha ansvar for 18 plasser, som er det som er foreslått som nasjonal bemanningsnorm fra 2020. Gjemnes kommune har praktisert denne bemanningsnormen i mange år.

Kompetanseutvikling: Vi jobber fortsatt med «Ledelse og kvalitet i barnehagene i Gjemnes», til daglig kalt «Beste praksis». Dette er alle barnehagene i Gjemnes med på, og hensikten er å sette lys på beste praksis som gir kvalitet i barnehagene. Kvalitet i pedagogisk arbeid kommer gjennom tydelig ledelse og forventninger fra pedagogisk leder til sine medarbeidere, og det blir utarbeidet egne indikatorer og standarder for hva som er beste praksis. Barnehagene jobber parallelt med et fokustema om gangen, og det sikrer at foreldre og barn får et likeverdig tilbud uansett hvilken barnehage de velger. I 2016 avsluttet vi første tema som omhandlet sosial kompetanse hos barna i uteleken. Vi begynte på et nytt tema som omhandler naturlig språkutvikling og personalets kompetanse i forhold til styrking av barnets språkutvikling. I den forbindelse bruker vi en nasjonal satsning for kompetanseheving i barnehager, som heter språkløyper. Det er 10 leksjoner som skal gjennomføres ca. en gang i måneden, med oppgaver i mellom temasamlingene. Alle i personalgruppen deltar. Pedagogiske ledere og styrere fra alle barnehagene i Gjemnes samles på ledersamlinger for å holde framdriften i «Beste praksis» oppe.

Likestilling

Tradisjonelt sett jobber det stort sett kvinner i barnehager i Norge, og vi er intet unntak fra dette. Det har ikke lyktes oss å ansette menn i faste stillinger, faktisk har vi ikke hatt en eneste relevant mannlig søker de gangene vi har lyst ut stillinger. Imidlertid har vi hatt 1 ung mann som tilkallingsvikar i løpet av barnehageåret 2016/17. Det er ønskelig å ansette menn i barnehagen, men de må ha riktig kompetanse og være egnet til arbeid i barnehage, likedan som vi forventer av kvinner som arbeider i barnehage.

Barnehagen er forpliktet via Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver å fremme likestilling både i forhold til kjønn, alder og etnisitet, og dette er noe vi legger inn i vår pedagogiske planlegging.

Økonomi

Vi har et underskudd på regnskapet for 2016 på kr. 76 000,- Dette skyldes i stor grad bruk av vikarer. Det er ikke lett å holde oversikt over behovet for innleie av vikarer gjennom året, da det aller meste er vikarer som er innleid ved sykefravær, og det kan vi ikke forutse.

HMS

Sykefravær: Totalt fravær for året 2016 var 4,5 %. Dette er en kraftig nedgang i forhold til 2015, da det var en fraværsprosent på 15,0 %, og er mer i samsvar med den fraværstatistikken vi har hatt de seneste årene. Andelen egenmeldt fravær i 2016 er på 1,8 %, legemeldt fravær er på 8,3 %. I løpet av 2016 har det vært en del legemeldt fravær av lengre varighet. Vi har kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging ifølge Gjemnes kommune sine retningslinjer som IA-bedrift. I 2016 var det meldt 28 avvik på manglende

bemanning. Dette er dager da det skulle ha vært leid inn vikar, men hvor det ikke lykkes å få tak i noen.

Fysiske rammevilkår i barnehagen er vi stort sett fornøyde med inne i selve huset. Det er behov for en oppussing av avdelingene i den gamle delen, og vi har planer om å invitere foreldrene på dugnad for å male veggene. Ellers skulle garderobene i den gamle delen vært pusset opp, det er trangt og dårlig tilrettelagt for dagens aktivitet. Fortsatt har vi behov for heving og senkbare stellebord og støydempingstiltak inne på avdelingene. Dette er tiltak som koster en god del penger, og som vi ikke har valgt å prioritere i 2016. Det ble satt opp nytt gjerde rundt hele uteområdet i 2015, så nå er sikkerheten for barna godt ivarettatt i så måte.

Uteområdet vårt trenger å opprustes, og vi hadde håpet å komme i gang med dette i 2016, siden det var satt av penger på investeringsbudsjettet. Men det viste seg at den summen som var satt av ikke var stor nok til andre tiltak enn nytt gjerde.

Barnehagen har hatt tilsyn i forhold til forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler i 2016. Det ble meldt et stort avvik på fallunderlag på utelekeplassen, det var kun ett lekeapparat som hadde godkjent fallunderlag. Gjemnes kommune har frist til 1. august 2017 med å lukke avviket. Dette vil medføre en betydelig kostnad i forhold til oppgradering av uteområde, men det er nødvendig for å få barnehagen godkjent etter denne forskriften.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

Solsida barnehage gikk med et lite underskudd i 2016, på kr. 76 000,- Dette skyldes i hovedsak innleie av vikarer. Selv om sykefraværet har gått merkbart ned i 2016 i forhold til 2015, så er det fremdeles behov for innleie av vikarer ved fravær. Behovet er like stort om fraværet er av kort eller lang varighet, og det er krevende for en arbeidsplass å organisere dagene når det er fravær, det tar mye tid og ressurser bort fra andre arbeidsoppgaver. 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. Når en så ser at fraværet har gått merkbart ned i 2016 i forhold til 2015, så kan en si at de tiltak som ble satt inn i samarbeid med NAV arbeidslivssenter og Bedriftshelsetjenesten har hatt positiv effekt på fraværstatistikken for 2016. Det ble søkt om diverse tilretteleggingstilskudd for å forebygge sykefravær. Noe ble innvilget i sin helhet, mens andre tiltak ble delvis innvilget. Blant annet så ble det delvis innvilget en søknad på innkjøp av pedagogstoler til alle ansatte, og den egenandelen Gjemnes kommune måtte stille opp med er en del av det underskuddet som Solsida barnehage fikk på regnskapet i 2016. Selv om det ble et lite underskudd var dette et viktig forebyggende tiltak i forhold til sykefravær. Det er også et bevisst valg å leie inn vikarer når det er behov for det og mulig å få tak i noen, dette for å forebygge økt sykefravær hos de ansatte.

Endringssignaler

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

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

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

Det er stor utskifting av vikarer i barnehagene, en bør kanskje tenke på en ordning med faste ansatte som kan stille som vikarer i alle barnehagene, en slags vikarpool.

Batnfjordsøra 20.02.17

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 og satsing med særlig fokus på språkutvikling. Målet for den språklige satsingen er å få 90 % av 5 åringene innenfor normalområdet for språkutvikling. Dette målet er et viktig fokus for forebygging av vansker før barna skal over i skolen. God og riktig kompetanse sammen med gode verktøy er viktig for å tidligst mulig avdekke eventuelle avvik fra normal utvikling, til barnas beste. Vi benytter oss av TRAS-skjema fra barnet er 2-3 år til hjelp med tidlig registrering av språk, som et av flere verktøy.

Aktivitet og vurdering av resultater

Bergsøy barnehage jobber ut fra en årsplan som har satsingsområde “å leke med språket”. Temaet er videreført fra tidligere barnehageår, med bakgrunn i at dette er et svært viktig arbeid og tema. Det jobbes med et nytt undertema for hver måned som tar utgangspunkt i satsingsområdet, sammen med årstider/høytider og annet arbeid som Rammeplan for barnehager har fokus på.

Vi har i 2016 hatt 3,65 årsverk, inkludert 0,25% stilling som renholder, og en barnegruppe på 13 barn fordelt på 17 plasser. Onsdager er enda en dag da mange velger å ha fri, det er da 6 barn fordelt på 8 plasser og 2 voksne tilstede. Personalet består av 1 styrer/ped.leder i 100 % stilling og 3 barne- og ungdomsarbeidere i 80 % stilling. 25 % renholder er driftet av renholdsavdelingen. Etter Lov om barnehager så skal det være 100 % barnehagelærer tilknyttet avdelingen. Når styrer har administrasjonstid 40 %, så mangler det barnehagelærer på avdelingen, så her klarer ikke Bergsøy barnehage pedagogkravet. Stillingen har vært utlyst ved flere anledninger, men det har ikke vært kvalifiserte søkere. Det viser seg at en så liten stillingsprosent ikke lokker høgskoleutdannede, så det må lages en strategi for rekruttering eller se på om det kan være hensiktsmessig å omstrukturere. Vi holder oss innenfor normen for bemanning med 1 voksen pr 6 barn ellers.

Personalet har hatt flere kompetansetiltak. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten har vi deltatt i prosjektet «la mæ klar det sjøl!». Et prosjekt som går på riktig ergonomisk lek og

arbeid sammen med barna. Barnehagen gjennomførte risikoanalyser som viste en del behov for strakstiltak, så innkjøp av forskjellige hjelpemidler var nødvendig. For noe av dette ble omkostningene dekket av tilretteleggingstilskudd fra NAV. Personalet har blitt svært bevisst riktige arbeidsmetoder, som kan være forebyggende for muskel- og skjelettplager i et arbeide med mange løft gjennom en dag. Barnehagene i Gjemnes jobber strategisk med kvalitetsarbeid, med fokus på å øke kvaliteten hos lederne. Dette gir økt kvalitet i det pedagogiske arbeidet med barna. Barnehageåret 2016/2017 er det jobbet med språk som tema. Det har vært jobbet aktivt med positive relasjoner i barnegruppa høsten 2016. Vi har opplevd en noe utfordrende barnegruppe, som til barnas beste trengte ekstern veiledning. Veiledning er gitt både til ansatte og foresatte, og det har vært arbeidet strukturert og nøye for å bedre hverdagen til alle som er involvert i barnehagen, og gi barna den gode starten som de bør få. Vi benyttet oss av interkommunalt samarbeid med foreldreveileder ansatt i Kristiansund kommune. Det ble innleid vikar som ekstrahjelp som gikk oppå grunnbemanningen den måneden dette ble arbeidet mest med, for at kjent personale kunne følge opp de barna som hadde behov. Dette arbeidet har vært utfordrende men lærerikt for alle involverte, og en har gjort en tidlig innsats for barnas beste, og med et positivt resultat, slik barnegruppen oppleves nå.

Likestilling og etikk

Vi har fokus på at den enkelte ansatte skal utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunen sitt omdømme. Andelen kvinner i Bergsøy barnehage er på 100 %, og på grunn av lite menn generelt i barnehagene i Gjemnes, oppfordrer vi menn til å søke når vi lyser ut stillinger på bakgrunn av forskrift om særbehandling av menn fra 1998. Det kan være lettere for menn å søke hvis de oppfordres til det skriftlig i annonsen.

Økonomi

Bergsøy barnehage har ikke holdt den økonomiske rammen for 2016, og har et merforbruk på 271 000 kr. Det høyeste merforbruket er knyttet til lønn. Både fastlønn, sykevikar og lønn til ekstrahjelp.

Vi fikk avviklet all ferie i fellesferien, og med feriestengt barnehage og samarbeid med andre barnehager de ukene det har vært få barn, så har vi ikke hatt behov for ferievikar. Vi har hatt fokus på å kun gjøre innkjøp som har vært selvfølge for å holde driften i gang.

HMS

Sykefraværet for 2016 utgjør 0,6 % for egenmeldinger, 8,2 % for sykemelding hvor 5,4 % utgjør fravær lengre enn 16 dager (fom. 17. dag). Totalt 8,8 %.

40-timers grunnkurskurs for verneombud og leder ble gjennomført i februar 2016, gjennom avtalen med Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste. Pga permisjon fullførte leder dette først i februar/mars 2017.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

De ansatte gir uttrykk for at de trives godt i barnehagen og arbeidsmiljøet er godt. Vi har et lavt sykefravær når det gjelder egenmelding. Vi sparer der vi kan for å holde den økonomiske rammen, og de ansatte skal ha mye av æren, ved at de er fleksible og positive til forandringer og innsparinger.

Den største utgiften til Bergsøy barnehage er lønn. Merforbruket er postert til fastlønn, hvor det ser ut til at det kan ha vært en feilbudsjettering som er årsaken. Budsjettet blir kvalitetssikret i flere ledd, men det ser ut til at det likevel har gått gjennom. Det er beklagelig. Langtidssykemeldinger og behov for ekstra ressurs i en periode er bakgrunnen for de andre tallene som gjør at rammen ikke holdes.

Endringssignaler

Resultatet med et merforbruk på 271 000 kr er beklagelig, og gir forbedringspotensial i tiden fremover, spesielt med tanke på kvalitetssikring av budsjett og økonomistyring.

5.3.2017

Jeanette Rønning

Styrer Bergsøy barnehage

Astaddalen museum og friluftsbarnhage

Hovedmål.

Mål for fokus på språkutvikling var for 2016 at 90% av femåringene skulle være innenfor normalområdet for språkutvikling. De som er neste års førsteklassinger i Astaddalen barnehage er innenfor det som regnes for normal utvikling for språk. Barn med behov for spesialpedagogisk hjelp må det hele tiden jobbes med i form av observasjon i lek og tilrettelagte aktiviteter for å kunne avdekke mindre eller større avvik fra normalutvikling. Det er av stor betydning for barnet med tanke på skolestart at vansker knyttet til motorikk, språk og psykisk og emosjonell utvikling er oppdaget og tiltak iverksatt. Oppdages det tidlig nok kan en kanskje spare skolen for bruk av ekstra ressurser og ikke minst er det av stor betydning for barnet selv som kan nyttiggjøre seg av den undervisning som blir gitt i klassen.

Astaddalen barnehage har i 2016 2 barn som trenger spesialpedagogisk hjelp i form av timer med spesialpedagog og som trenger støtte i lek og daglige gjøremål i form av assistent. PPT og BUP er undersøkende og veiledende instanser. Mål for pedagognorm der barnehagene i Gjemnes ønsker å legge seg på veiledende norm med en pedagog pr 18 barn og en voksen pr 6 plass. Astaddalen barnehage har hatt 22 plasser og oppfyller kravet om antall voksne pr barn. Pedagognormen blir ikke oppfylt da det mangler 40%, som erstatter tiden styrer har administrasjonstid. Styrer har delt stilling der 40% er forbeholdt administrasjonstid og 60% er forbeholdt jobb i barnegruppa som pedagogisk leder. Det har vist seg vanskelig å få tak i noen som vil ha en 40% stilling. Det er blitt utlyst flere ganger uten resultat.



Vikingspel fra Astaddalen barnehage. Fotograf: Ingvild Dverseth Sæter

Aktivitet og vurdering av resultat

Barnetallet i barnehagen har jevnt over ligget rundt 22 plasser. I siste halvår har dette vært 16 barn i alderen 1 til 6 år. Fast personal på 4,0 årsverk. I år har det også vært 2 personer som har kommet i tillegg.

Astaddalen barnehage jobber med et kvalitetshevingsprogram som kalles Beste praksis. Her velges et nytt tema som vi ønsker å sette fokus på hvert år. I år har det vært fokus på språk og i den forbindelse har vi deltatt på en nasjonal satsing med fokus på lesing av bøker.

Astaddalen barnehage holder samtidig fokus på satsningsområdene sine nordmørske tradisjoner og friluftsliv. Det blir hvert år arrangert Martnad og Vikingegilde for å vise foreldre, søsken og øvrig slekt hva barna jobber med. Her blir sanger og dans satt inn i en historisk sammenheng som ender ut som en forestilling.

Likestilling og etikk

Med et stadig større fokus på bruken av sosiale media er det viktig at de ansatte er bevisst sin rolle. Når er de privat og når er de ansatte, og når går det ikke an å skille disse rollene. Dette er tema som en bør snakke om jevnlig. Astaddalen barnehage har en egen Facebook – side. Her har en klare rutiner for bruken av dette, men det er ofte gråsoner og fallgruver som en bør se. Veldig viktig å ha en åpen dialog med både foreldre og ansatte.

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

Økonomi

Astaddalen barnehage har holdt rammene for budsjett 2016.

HMS

Sykefraværet i Astaddalen barnehage har i 2016 vært høyt. 15% på langtidssykemeldinger. Dette handler i all hovedsak om operasjoner med lang opptreningstid på flere av arbeidstakerne. Korttidsfravær ligger på 2,2 %. Til sammen utgjør dette 17,3 % sykefravær i 2016. Statistikk viser at ansatte i barnehage har en høy andel av plager i muskel og skjelett. Det er veldig viktig å holde fokus på ergonomi i hverdagen. Å tenke på riktig arbeidsstilling er like viktig som de fysiske rammene for arbeidet. I år var alle de kommunale barnehagene i Gjemnes med på et prosjekt som heter «La mæ klare sjøl», dette i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Dette er et tverrfaglig prosjekt der en ser sammenhengen mellom god ergonomi for voksne og et godt pedagogisk tilbud for barna. Barna får gode forutsetninger for utvikling og læring ved at de får klare mest mulig selv, samtidig som at en legger til rette det fysiske miljøet, slik at det blir minst mulig fysisk belastning for de ansatte. Gjennom å søke på tilretteleggingstilskudd fra NAV ble det mulig å investere i forskjellig utstyr som ble til stor hjelp i en hektisk hverdag.

Vurdering av resultat økonomi og HMS

Med et veldig høyt langtidssykefravær var det i perioder vanskelig å få tak i nok vikarer. De andre barnehagene slet også med sykefravær, så det ble nesten en kamp om tilværelsen i perioder for å få tak i vikarer. Styrer i Astaddalen måtte legge all administrasjonstid til sides for at hverdagen skulle gå opp med nok voksne. Dette gjør at det er et stort etterslep å ta igjen når situasjonen roer seg og hverdagen er tilbake til det normale. I ettertid kan en kanskje evaluere med at en burde ha stengt barnehagen enkelte dager eller ha hatt innskrenket åpningstid når det har vært vanskelig med vikarer. Men når en har dedikerte ansatte som er villig til å stå på går det rundt likevel. Spørsmålet er hva dette kan koste på sikt av motivasjon for videre innsats og helse.

Endringssignal

Det ble i 2016 avsatt penger på investeringsbudsjettet i 2017 til et påbygg i barnehagen for å få nødvendige ting på plass. Garderobe og pauserom for ansatte, vaskerom og godkjent tilgang til 2 etg med handikappadkomst, for å nevne noe. Dette er nødvendige ting som burde ha vært på plass i første runde. Noe av disse fasilitetene er helt nødvendige og mangelen på disse sliter på de ansatte. Skulle det vise seg ut i prosjektet at det ikke er gjennomførbart økonomisk, bør det være en diskusjon om Astaddalen bør fortsette driften som en fullverdig barnehage.

Batnfjordsøra 2.3.2017

Else Brit Gaupset

Styrer Astaddalen museum og friluftsbarnhage

Helse og omsorg

Helse og omsorg

Organisasjonskart

Tabell 1.

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

Oversikt over bemanningen i de ulike tjenestene pr. 31.12.2016

Tabell 2

Tjenesteområde	Antall årsverk	Ant. årsverk pr. yrkesgruppe.	Fordeling helt./deltid
1201 Administrasjon	0,4	0,4 årsverk avdelingsleder	Del av1 hel st.
2320 Forebygging skole og helsestasjon	1,6	1,4 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	2,1	1,3 årsverk. Fysioterapeuter 0,75 Utdanningsstilling	Del av2 hel.st Del av1 hel st..
2440	3,0	3 årsverk Barnevernkons.	3 hel st.

Barnevern (int.kom. samarbeid)			
2532 Kjøkkentjenesten	3,1 i turnus	1,0 årsverk. kjøkkensjef 0,8 årsverk fagarbeider 1,34 årsverk assistenter	1 hel.st. 1 delt st. 3 delt.st.
2534 Aktivitørtjenesten(dagsen ter)	0,9	0,7 årsverk aktivitør 0,2 årsverk sjåfør/drift	2 delt.st. 1 del st.
2536 Gjemnes sjukeheim	20,5 i turnus 0,5	8,46 årsverk sykepl. (inkl.avdelingsspl, ass. og fagutv.) 10,59 årsverk hjelp./oms. 1,43 årsverk assistenter 0,2 årsverk leder helse/omsorg 0,33 årsverk saksbehandler/systemansv./demensk.	6 hel st. 8 delt.st. 3 helt.st. 16 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	20,3 i turnus	10,2 årsverk. sykepleiere (inkl.avdelingsspl, ass. og fagutvikler Og vikarpool) 6,2 årsverk. Fagarbeider 3,9 årsverk assistenter/hjemmehjelp	7 hel st. 4 delt st. 5 hel st. 6 delt st 1 hel st 11 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..	Del av1 hel st. Del av1 hel st. Del av 1 hel st. Del av 1 hel 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	20,7 i turnus	1 årsverk leder 0,2 årsverk assisterende leder 0,8 årsverk sykepleier 4,93 årsverk vernepleier. 11,3 årsverk fagarbeider.	1 hel st. 1 hel st. 4 hel st. 2 delt st. 2 hel st 10 delt st.
	1,1	1,1 årsverk vikarpool 2,3 årsverk assistenter	6 delt. st.
Andre funksjoner	0,3		Del av hel st.

		0,33 årsverk saksbehandler/systemansv./demensk.	
2610 Helse og omsorgssenteret	0,8	0,75 årsverk renholdere	3 delt. st.
2414 Psykisk helsevern	2,0 0,1	1,8 årsverk psyk. Sykepl. 0,2 prosjektstilling 0,1 Assisterende avdelingsleder	2 hele st
Ansvar 3000 Totalt Helse- og omsorg	93,8 årsverk		

I løpet av 2015 og 2016 ble det opprettet 4 årsverk vikarpool i hjemmetjenesten og sykehjemmet, derav 3 sykepleierstillinger og 1 helsefagarbeiderstilling. Hensikten var å begrense bruk av bemanningsbyrå og overtid, samt sikre tilgang på kompetanse. I tillegg økte bemanningen ved Nåstad omsorgsboliger og sykehjemmet i forbindelse med krav om utvidede stillinger. 2015 og 2016 ble helsesøstertjenesten økt med til sammen 0,4 årsverk på bakgrunn av økte krav til tjenesten. Også dagaktivitetstilbudet til personer med demens økte med 0,3 årsverk for å kunne holde åpent en dag til i uken (to dager til sammen). Hjemmetjenesten fikk tilført 0,6 årsverk for å styrke helgebemanningen

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.

Økonomi

Bemanningsbyrå - Unngå bruk av bemanningsbyrå i 2016.

Overtid - Målsettingen for 2016 er en halvering av overtidsbruken sammenlignet 2015.

Vakanser - Alle vakanser skal være oppdekt i samsvar med bemanningsplaner for 2016.

Overtid og ferie - Ferie avvikles uten bruk av overtid.

Personal

Arbeidsmiljø - Bedre score på arbeidsmiljøprofil sett i forhold til 2015.

Sykefravær - Samlet sykefravær for Helse og omsorg 2016 skal ligge på under 7.0 %

Miljø og universell utforming

Belysning - Tilfredsstillende belysning rundt og i Helse og omsorgsbygget.

Fag

Hverdagsrehabilitering - Redusere samlet tjenestebehov i 2016 ut ifra IPLOS-registrerte behov i 2015.

Legemiddelhåndtering –Halvere antall legemiddelavvik i forhold til avvik i 2015.

Skolehelsetjeneste - Alle elever som har behov for samtaler med helsesøster skal få det.

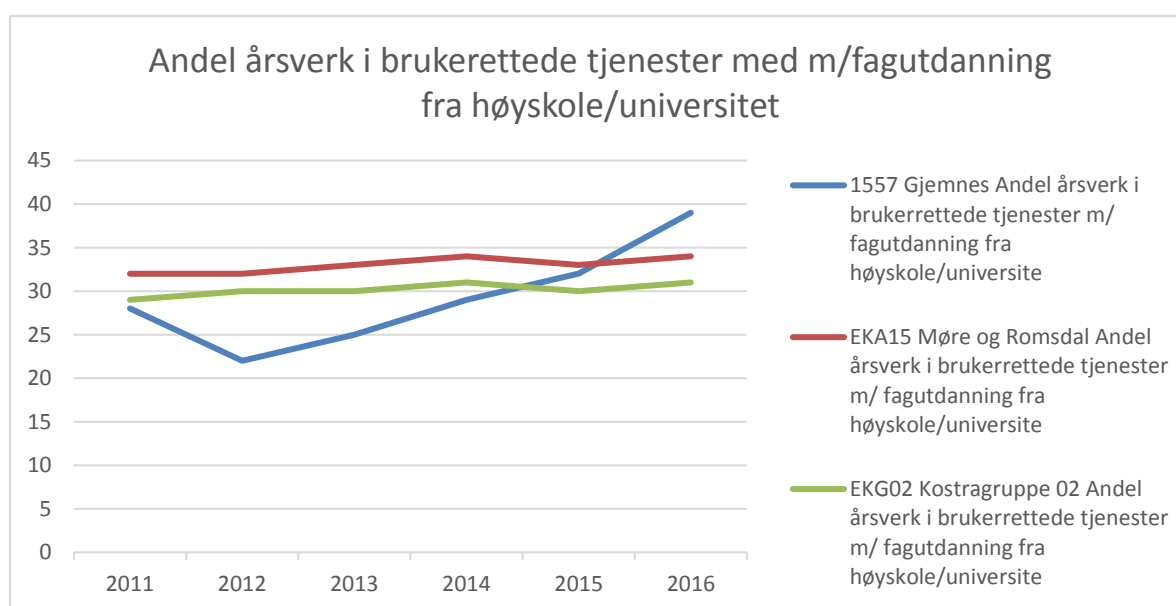
Utfordrende atferd - Redusere antall avvik knyttet til utfordrende atferd med 25 % i forhold til rapporterte avvik for 2015.

Aktivitet og vurdering av resultat

Økonomi

Bemanningsbyrå - I mange år har kommunen hatt utfordring med å rekruttere personal med høyskoleutdanning innenfor Helse og omsorg. Som det framgår av grafen under har avdelingen lyktes med å øke andel personell med høyskoleutdanning, og i dag ligger faktisk kommunen litt over gjennomsnittet til Møre og Romsdal og KOSTRA-gruppe 2. Dette er resultat av endringer i stillingsstørrelse og omgjøring av andre stillinger som har blitt ledig.

Tabell 3



Etter flere år der sykehjemmet og hjemmetjenesten har vært avhengig av bemanningsbyrå for å ivareta krav om kompetanse, har disse tjenesteområdene greid å dekke opp behovet for sykepleierkompetanse ved hjelp av egen bemanning. Selv om endringer av stillinger medfører økte faste lønnskostnader, vil det likevel være større kostnader i forbindelse med å bruke bemanningsbyrå.

Overtid - Helse og omsorg hadde i 2015 høy bruk av overtid, noe som har vært en trend over flere år. En målsetting for 2016 var å halvere bruk av overtid i forhold til året før. I 2015 var overtidsbruken for hele Helse- og omsorgsavdelingen på 1.070.000. Regnskapet for 2016 viser at det er brukt 893 000. Det er ikke en halvering, men et resultat i riktig retning. Vakanser – Stillinger over 50 % er stort sett oppdekt med nødvendig kompetanse. Utfordringen er å få dekt opp mindre stillinger ved tjenesteområder som har døgnbemanning. For å få dekt opp alle helger vil det nødvendigvis være noen stillinger som har lav stillingsprosent i tillegg til at de har ukurant arbeidstid. Nye arbeidstidsordninger kan redusere

antall små stillinger, og arbeidsmiljøloven har gitt større åpning for å prøve ut nye turnusformer for å sikre kvalifisert personell i alle vakter.

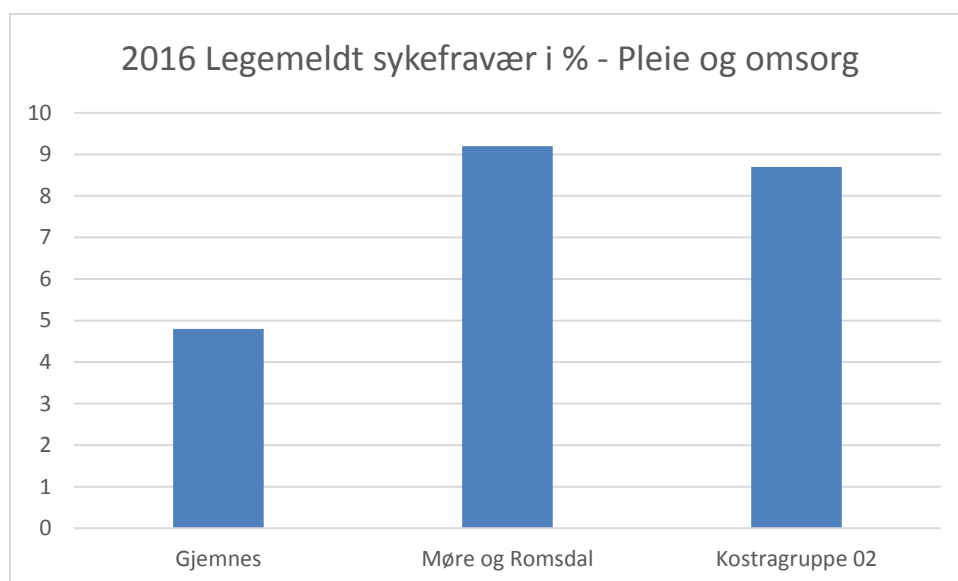
Ferie og overtid – Overtidsbruken i forbindelse med ferieavviklingen har vært høy. Høy bruk av overtid har flere årsaker, blant annet sykefravær, men hovedårsaken er tilgang til vikarer i forbindelse med avvikling av ferie. I 2016 prøvde hjemmetjenesten og sykehjemmet tre-delt ferieavvikling, den tradisjonelle er todelt der halvparten av personalet er borte samtidig. Ved disse tjenesteområdene som prøvde ut tredelt avvikling ble overtidskostnadene mer enn halvert, mens ved Nåstad omsorgsboliger økte bruken av overtid sammenlignet med året før. Årsaken til økningen ved Nåstad kan delvis forklares med at sykefraværet nesten fordoblet seg i feriemånedene i forhold til året før.

Personal

Arbeidsmiljø - I 2014 utførte tjenestene arbeidsmiljøkartlegging i regi av bedriftshelsetjenesten. Enkelte områder i kartleggingen hadde lavere skår enn ønskelig og det ble satt inn tiltak som skulle bedre forholdene. Målet var å gjøre en ny arbeidsmiljøkartlegging i 2015, men denne ble utsatt etter avtale med ny bedriftshelsetjeneste til våren 2016. Bare en av tjenestene utførte ny kartlegging i 2016, denne ble gjort i forbindelse med en utviklingsprosess med fokus på arbeidsmiljø. Prosessen ventes avsluttet våren 2017.

Sykefravær - Ved endt år ligger sykefraværet ved Helse og omsorg, egenmeldt og sykemeldt, på 7,6 %. Året før lå samlet sykefravær på 7,0 %. Det betyr at Helse og omsorg ikke har nådd målsettingen om et fravær på under 7,0 %. Resultatet skyldes en økning ved enkelte tjenesteområder, mens andre områder faktisk har redusert sykefraværet sitt betraktelig. Det er store variasjoner i fraværprosenten innenfor Helse og omsorg.

Tabell 4



KOSTRA tall viser at legemeldt fravær for pleie og omsorg (ekskl. helse) ligger langt under kommunegruppe 2 og Møre og Romsdal

Miljø og universell utforming

Belysning - Arbeid med belysning i og rundt helse og omsorgssenteret ble ikke påbegynt i 2016. Dette arbeidet legges inn i arbeidet med bygging av nytt helsehus.

Fag

Hverdagsrehabilitering - Helse og omsorg har ikke greid å prioritere oppstart av hverdagsrehabilitering i 2016. Målet videreføres i 2017.

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 resulterte i at antall avvik økte drastisk i 2015. Helse og omsorgsavdelingen hadde som mål i 2016 å redusere antall avvik med 25 %. Forutsatt at alle ansatte er like flink å melde avvik i 2016 som i 2015, er antall avvik fra iverksatte legemiddelrutiner gått ned fra 55 til 12. Det vil si en reduksjon på 21 %. Skolehelsetjeneste - Helsesøstertjenesten ble økt med 0,2 årsverk i 2016 for å etablere helsetjenester i skolen. Denne tjenesten kom ikke på plass før i september på grunn av sykefravær. Helsesøster har skolehelsetjeneste en dag pr. uke ved Batnfjord skole, og en dag hver tredje uke ved Torvik skole.

Utfordrende adferd – Ved hjelp av kompetansehevende tiltak skulle antall avvik knyttet til utfordrende adferd, halveres i løpet av 2016. I 2015 var antallet 29 og i 2016 er antallet redusert til 22. Forutsatt at personalet har registrert avvik på samme måte som i fjor, viser resultatet at tiltakene har hatt effekt, men ikke vært nok til å halvere forekomsten.

Tjenesteproduksjon

Tjeneste	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hjemmesykepleie (HJSY)	87	96	96	83	83	89
Praktisk bist./hjemmehj.(DHH)	113	118	105	93	91	84
Dagsenterplass (DAG)	22	20	14	10	19	8
Kostpakke middag (KPAM)	3	6	8	10	18	18
Kostpakke fullkost (KPAF)	22	24	21	14	10	5
Middagsombringning (MID)	-	-	1	19	13	15
Matombringning (MAB)-utgått	29	28	23	-	-	-
Sum kost	54	58	53	43	41	38
Brukerstyrt pers. ass. (BPA)	3	3	3	3	3	1
Støttekontakt	21	28	25	19	19	17
Trygghetsalarm (TRY+TRYP)	49	49	44	42	46	43
Langtidsopph. Instit.	38	45	42	40	35	43
Korttidsopphold avlastning (antall opph./brukere)	10/5	16/10	12/7	38/9	43/10	34/6
Korttidsopphold rehabilitering (antall opph./brukere)	9/4	14/9	20/19	20/16	16/11	28/22
Korttidsopphold observasjon (antall opph./brukere)	14/12	16/18	21/19	19/18	16/15	11/9
Sum korttidsopphold	33/21	46/37	53/45	77/43	75/36	73/37
Øyeblikkelig hjelp døgnopphold	-	-	0	0	6	9
Arbeids-/aktivitetssenteret	6	8	8	8	10	9
Avlastning instit. barn	4	1	1	1	1	0
Omsorgsbolig utvikl.hemma	7	7	7	7	7	7
Barn under omsorg barnev.	15	15	14	12	9	12
Barn med hjelpetiltak	13	17	16	7	7	7
Brukere psykisk helse	-	-	-	-	60	74
Dagsenter psykisk helse	-	-	-	-	6	6
Fødsler	-	-	-	-	29	22

Tabell 5

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

Kommentarer

For å kunne se trender i tjenesteproduksjonen må en ta utgangspunkt i en periode. I tabellen over er tallene hentet fra perioden 2011 – 2016 og er basert på opplysninger registrert i ulike fagprogram. I samme periode kan det være endringer i rutiner for registrering, noe som kan være grunnlag for feilkilde.

Hjemmetjenester – Antall mottakere av hjemmesykepleie har holdt seg noenlunde stabilt i perioden 2011 – 2016. Derimot har antall brukere som får hjemmehjelp/praktisk bistand gått markant ned, samtidig tildeles det færre timer hjemmehjelp pr. bruker (kommer ikke fram av tabellen). Denne nedgangen har sammenheng med endringer i kriteriene for tildeling. Det samme gjelder for tjenestene kostpakke og matombringing. Også antall tildelte støttekontakter er redusert de siste tre årene, noe av forklaringen på dette er etablering av dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens og innføring av aktivitetsvenn.

Institusjon – I 2011 ble antall langtidsplasser redusert fra 40 til 34. Etter denne reduksjonen kan en lese av tabellen at antall opphold har økt, og i fjor var det innvilget 43 opphold med en til to personer i overbelegg det meste av året. Det er vanskelig, men KOSTRA tall viser at antall eldre over 67 år har økt fra ca. 400 til nesten 500 personer i denne perioden. I tillegg har Gjemnes kommune noe høyere andel eldre over 80 år boende på institusjon i forhold til sammenlignbare kommuner. Det kan ha sin forklaring i at kommunen ikke har omsorgsboliger med heldøgns bemanning.

Barnevern - 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. Tallene for 2016 viser at det er noe økning i antall barn under omsorg.

Fødte – I 2016 ble det født forholdsvis få barn sammenlignet med tidligere år. Tallet forventes å øke igjen i 2017.

Økonomi

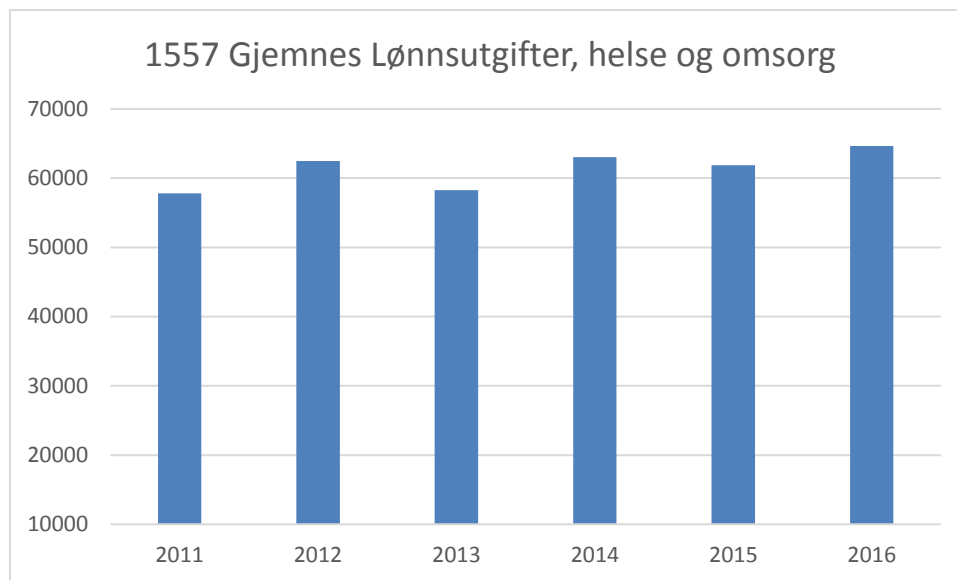
Tabell 6

Ansvar	Avdeling	Regnskp. 2011	Regnskp 2012	Regnskp. 2013	Regnskp. 2014	Regnskp 2015	Regnskp 2016
3020	Helse og omsorg	-2 154	-55	- 169			
3000	Helse og omsorg				942	1 341	1 228
Revidert budsjett		59 544	65 977	65 149	64 668	64 956	67 722

Beløpene er oppgitt i hele tusen.

Samlet sett viser regnskapet for Helse og omsorg et overskudd på 1.288.000 kroner. Utgifter til barnevern ble noe mindre enn budsjettert, og ellers er det flere av tjenesteområdene som har spart inn på ulike områder. Også inntektene på vederlag for langtidsplass ble litt større enn forventet.

Tabell 7



Beløpene er oppgitt i hele tusen

KOSTRA-grafen viser lønnsutviklingen i Helse og omsorgstjenesten i årene 2011 – 2016. I 2011 var utgifter til lønn på 57 580 000, og i 2016 på 64 665 000, altså en økning på knapt 7 millioner kroner inkl. lønnsvekst. Grafen inkluderer ikke utgifter til bemanningsbyrå i årene fra 2012 – 2015, heller ikke reduksjon til lønnsutgifter for tre årsverk i barnevernstjenesten som ble interkommunalt fra medio 2014. Det må også tas hensyn til at omgjøring av stillinger til krav om høyskoleutdanning også medfører økte lønnsutgifter.

HMS

Jmf. HMS-planen for Helse og omsorg tok flere ledere, verneombud og tillitsvalgte 40-timers HMS-kurs i 2016.

Ved sykehjemmet er det foretatt risikovurdering av arbeidsplassen relatert til Arbeidsmiljøloven §3-1 (2)c , Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap. 7, og Forskrift om utførelse av arbeid § 23-1. Ingen av områdene som ble vurdert fikk høy risiko, men det ble likevel beskrevet en del forebyggende tiltak som skal iverksettes.

Det ble også utført ergonomisk kartlegging av produksjonskjøkkenet som viste at utformingen av kjøkkenet gjør at en del arbeidsoppgaver blir tyngre for de ansatte. Det var likevel tiltak som kunne settes i verk for å gjøre arbeidshverdagen lettere. I hjemmetjenesten er det utført veiledning av personal hos noen av brukerne som er ergonomisk belastende.

Noen av de ansatte i nattjenestene ved Sykehjemmet og Nåstad har gjennomført helseundersøkelser.

Ellers er det gjennomført førstehjelpskurs ved sykehjemmet, hjemmetjenesten og omsorgsboligene ved Nåstad.

Likestilling - Andelen ansatte ved helse og omsorg er dominert av kvinner. Menn utgjør om lag 4-5 %, en prosentandel som er helt i tråd med landet for øvrig i denne sektoren. Menn og kvinner tilsettes og lønnes på samme vilkår, og det er ikke satt i gang noe rekrutteringstiltak i kommunen for å få menn til å søke ledige stillinger.

Endringssignaler

Avdelingen skal utarbeide kommunal forskrift om rett til institusjonsplass eller bolig tilrettelagt for heldøgns omsorg. Denne skal vedtas politisk og gjelde fra juli 2017.

Hjemmetjenesten skal gå over fra lokal trygghetsentral til interkommunalt responscenter i forbindelse med trygghetsalarmer og andre varslingstjenester.

Det skal vurderes andre arbeidstidsordninger ved enkelte tjenesteområder for å redusere antall vakanser.

Batnfjordsøra 31.3.2017

Ragnhild Kleive

Avdelingsleder for Helse og omsorg

Areal- og driftsavdelinga

Hovedmål - generelt

Ved månedlig budsjettkontroll i 2016 vurderes tiltak dersom avvik er større enn 10 %.

Alle kvartalsrapporter skal baseres på fordelte fellesutgifter.

Leieinntekter (f.eks. husleie) faktureres månedlig for å kontrollere om avvik er over 5 %.

Det fokuseres på arbeidsmiljøtiltak for å redusere sykefraværet med 5 % fra 2015 til 2016.

Foreløpig svar skal i 95 % av alle saker sendes innen 3 uker fra mottatt søknad med stipulert behandlingstid dersom det tar over 3 uker for endelig svar/vedtak foreligger.

Alle brukere av nytt kvalitetssystem i avdelingen skal registrere minst 2 dokumenter for godkjenning månedlig i systemet.

I all behandling av plan og byggesaker med krav om UU skal det dokumenteres at UU er vurdert.

Delmål - landbruk

Redusere antall manuelle utbetalinger for produksjonstilskudd og RMP (regionalt miljøprogram) til maks 10 tilfeller i 2016.

Behandle SMIL (spesielle miljøtiltak i landbruket)- og dreneringssøknader innen 5 uker etter komplette søknader foreligger for å legge til rette for rask oppstart av tiltakene.

Ferdigbehandle søknader om sykeavløsning innen 2 uker fra nødvendig dokumentasjon er mottatt (NAV har ofte svært lang behandlingstid).

Behandle søknader om skogkulturtiltak og skogsveier innen 4 uker fra komplett søknad foreligger.

Delmål - forebygging av brann og ulykker

Gjennomføre tilsyn i samsvar med forskrift om brannforebyggende tiltak for 75 % av særskilte brannobjekter i 2016.

Gjennomføre tilsyn i 2016 for 25 % av fyringsanlegg i boliger i samsvar med forskrift.

Gjennomføre feiing for 75 % av alle fyringsanlegg i boliger i 2016.

Aktivitet og vurdering av resultater

Generelt

Ved kvartalsrapportering er avvik både på utgifter og inntekter kommentert og tiltak vurdert. Husleie på utleie til eksterne faktureres månedlig. Interne avtaler om husleie faktureres 2 ganger i året.

Avdelingen har hatt fokus på å sende ut foreløpig svar i saker hvor det antas at det vil gå ut over 3 uker før vedtak foreligger. I hvor stor prosentandel av sakene det er sendt foreløpig svar er ikke registrert.

Det var et mål at alle brukere av kvalitetssystemet i avdelingen skulle registrere minst to dokumenter månedlig i systemet. Dette er ikke gjennomførbart da ikke alle ansatte har tilgang til å registrere dokumenter. Vi har fått lagt inn noen prosedyrer, men mangler fortsatt en god del.

I 2016 har vi hatt tre byggesaker hvor det har vært krav om universell utforming, og teknisk forskrift sine krav ble oppfylt i begge sakene.

Plan og byggesak

Interkommunal sjøarealplan for Nordmøre: Arbeidet med planforslag har pågått i 2016 og planen ble sendt på høring i slutten av 2016, høringsfrist 30.01.2017.

Rullering av kommuneplanens samfunnsdel og arealdelen (landarealer) – arbeid med plandokumenter for arealdelen har pågått i 2016.

Det har pågått arbeid med 3 reguleringsplaner. Av disse er en plan sluttbehandlet. Mindre endringer med begrenset høring er gjennomført for en plan.

Grunnlaget for etablering av digitalt planregister er utført.

Det er mottatt og behandlet en begjæring om eierseksjonering.

Avslag er gitt i 2 dispensasjonssøknader. Dispensasjon er gitt fra reguleringsplan i 16 saker, fra kommuneplan i 35 saker (6 strandsone resterende landbruks- natur- og friluftsområde) og fra plan- og bygningsloven/teknisk forskrift i 9 saker.

Det er gitt igangsettingstillatelse for 15 boenheter, hvorav 3 er eneboliger resterende er 4-mannsboliger. For fritidsboliger er det gitt to igangsettingstillatelser. Ferdigattest er gitt for 6 boenheter og 3 fritidsboliger. Tilsyn har vært gjennomført i 4 byggesaker. Det er gitt ett pålegg og utstedt ett overtredelsesgebyr.

Saksbehandlingsfrister er overholdt for 85 % av saksmengden, totalt 162 saker, dels med flere vedtak i samme sak. Saksfrist er overskredet i noen flere saker i år enn i fjor noe som skyldes redusert saksbehandlingskapasitet 2. halvår. Gebyr er redusert som følge av overskridelse av saksfrist.

Byggesaksbehandler har 35 % av sin stilling på eiendomsskattekontoret og 10 % som systemadministrator for kvalitetssystemet. Fra høsten 2016 ble hun også konstituert som avdelingsleder.

Kart og oppmåling

Det kom inn 51 søknader om deling, 4 krav om grensegang og 17 krav om sammenslåing. Det

er produsert 41 matrikkelbrev. Vi har tilbakebetalt gebyr i en sak der vi ikke overholdt tidsfristen for matrikkelføring (16 uker). I øvrige saker er tidsfristen overholdt. Vi forestår matrikkelføring for jordskifteretten og krav om matrikkelføring innen fristen (6 uker) er overholdt på innkomne saker.

Kommunen har inngått avtale med kartverket i Steinkjer om matrikkelføring av gamle målinger langs vei, der Statens vegvesen dekker kostnadene. Dette arbeidet startet i desember 2015 og fortsatte ut i 2016. Arbeidet er ikke fullført ved utgangen av desember 2016. For nye krav om matrikkelføring fra vegvesenet er arbeidet utført og fristen overholdt.

Retting i matrikkelen er en jobb som går kontinuerlig, og i 2016 ble det rettet 12 matrikkelenheter. Ved årsskiftet var det 202 matrikkelenheter uten teig og bygg, 143 matrikkelenheter uten teig og med bygg og 321 matrikkelenheter med fiktive grenser. Noen rettinger er svært tidkrevende og vi har ikke avsatt egne ressurser til dette arbeidet. Håndbok i retting av matrikkelen som er utarbeidet av Gran kommune blir brukt i arbeidet.

I løpet av 2016 har ca. 75% av adresseverdige bygg fått adresse, og det er tildelt 53 adressetilleggsnavn.

Skanning av gammelt arkiv (før 2008) for landbruk, skogbruk og kommunale bygg er ikke fullført.

Vegbase (FKB-data) ble levert til kartverket innen fristen i november.



Oppmåling.
Foto: Eli Grete Moen

I 2016 ble det registrert 24 utrykninger. Av disse var 9 unødvendige alarmer, 1 akutt forurensing, 2 bistand politi, 1 gress- og lyngbrann, 2 branner i motorredskap og maskiner, 1 bilbrann, 1 brann i skorstein, 1 dyreoppdrag, 3 helseoppdrag og 3 trafikkulykker. Feiing er utført på 750 skorsteiner og antall boligtilsyn er utført i 130 boliger.

Landbruk

Vi ender på 4 eller 5 manuelle utbetalinger (det spørres om en klage blir tatt til følge eller ikke). Målet om å redusere antall manuelle utbetalinger til maks 10 er nådd.

Det er inngått nye avtaler om klinisk veterinærvakt og ny avtale om vertskommunesamarbeid med Kristiansund kommune på Landbruksområdet.

Alle tidligere produksjonstilskuddssøknader er lagt inn i sakssystemet/ephorte.

Det har kommet inn 22 søknader på sykdomsavløsning der alle er behandlet fortløpende.

Det ble behandlet 6 søknader på drenering hvor det ble gitt tilsagn på tilsammen kr 56.900 (tildeling kr 100.000). Søknader ikke behandlet før i oktober.

4 SMIL-søknader ble behandlet før ferien, 2. gangs utlysning av midler med 3 søknader behandlet i september. Gitt tilsagn om tilsammen kr 278.000,- på 7 søknader. 3

inndragningssaker på tilsammen kr. 38.000,- hvor midlene inngikk i 2 gangs utlysning av midler.

Det ble avvirket 12.113 m³ med tømmer i 2016. Ellers liten aktivitet både på skogkultur og veibygging.

Naturforvaltning og miljø

Behandling av nye bestandsplaner ble gjennomført for perioden 2016-2018.

Under hjorteviltjakta 2016 ble det felt 394 hjort, 14 elg og 91 rådyr. Dette er en nedgang på 17 hjorter, 3 elger og 39 rådyr fra 2015. Etter en periode med høye fellingstall for hjort fra 2008-2012, og en utflating for årene mellom 2013-2015, må kommunen tilbake til 2007- nivå for å finne tilsvarende tall. 2011 var toppåret for felling med 493 hjort. I 2008 ble kommunene i Møre og Romsdal bedt om å innføre tiltak for å få ned den høye hjortestammen, og det ble i den forbindelse innført tilleggskvoter på 20 % samt pålagt høyt uttak av voksne koller.

Det er utfordringer med finansiering av blant annet ettersøk, da viltfondet er tilnærmet tomt. Trafikkvarslingsplan ble godkjent i november og gjelder for ett år.

KU for kommuneplan for naturmangfold og vannmiljø ble påbegynt i november.

Klimaplanoppfølging har vært nedprioritert av ressurs hensyn, gjeldende plan er for perioden 2012-2015.

Avløp

Slamavskiller Torvikbukt vest ble satt i drift i desember. Opprydding og reasfaltering i graveområdene blir utført våren 2017.

Prosjektering av Astad renseanlegg (rehabilitering) er gjennomført.

Innlekkasje av fremmedvann i avløpsnett gir driftsproblemer på Heggem renseanlegg og påfører Angvik pumpestasjon unødige lang driftstid. Arbeidet med lekkasjesøk og utbedringer er gjennomført, men flere utbedringer gjenstår.

Det er tilkøpt 11 nye abonnenter.

Vannforsyning

Høgset vannverk: Fortsatt høye fargetall på behandlet vann fra Høgset vannverk. I år har 5 av 21 analyser ligget over grenseverdiene. Forsyning fra Batnfjord vannverk har i år forekommet oftere enn på lenge. Mattilsynet har gjennomført tilsyn på produksjonsanlegget. Her ble det pålegg om revidering av risikoanalysen, et avvik som nå er lukket. Produksjon ved anlegget var 37 000 m³ og leveransen fra Batnfjord var på 6 500 m³. Det er tilkoblet 1 ny abonnent.

Flemma vassverk: Alle analyseresultatene av forbruksvann hver måned viser god vannkvalitet. Leveransen fra Osmarka er svært driftssikker. Unormalt høyt vannforbruk en periode i august utløste lekkasjesøk. Brudd på vannledning i feriestengt bolig ble funnet. Leveransen fra Osmarka vannverk var på 14 000 m³. Det er tilkoblet 1 nye abonnent.

Øre vassverk: Alle analyseresultatene ligger innenfor grenseverdiene. Maksforbruket er til tider større enn kapasiteten på produksjonen, noe som medfører reduksjon i vanntrykk og ustabilitet i leveringen til enkelte abonnenter. Det er tilkoblet 1 ny abonnent. Produksjon ved anlegget 8 300 m³.

Søvik vassverk: Alle analyseresultatene ligger innenfor grenseverdiene. Anlegget er meget driftssikkert og ingen avbrudd registrert. Produksjon 3 600 m³.

Generelt for vann og avløp

Vi har heller ikke i år klart å få på plass tilfredsstillende rutiner for ajourhold og oppgradering av ledningskart.



Brøyting av vintervei.

Kommunale veier

Tilstandsrapport og handlingsprogram for alle kommunale veier er utarbeidet. Utbedring av grunnforhold og reasfaltering av delstrekninger på Åndalsvegen og Litlbruvegen gjennomført. Mange grusveier er krevende å vedlikeholde, og hullgrusing er en gjentakende oppgave. Det ble også i år gjennomført behovsprøvd kantslått langs veier. Aksellast på renovasjonsbilene er den nye utfordringen. Slike biler krever ofte høyeste bruksklasse på veiene. Store mengder tømmer er transportert ut via Fostervollvegen uten at det er registrert unormal slitasje på veikroppen.

Bygninger

Tilstandsrapport og handlingsprogram for alle kommunale bygg er utarbeidet. De økonomiske rammene er fortsatt for små til å kompensere for etterslepet av manglende vedlikehold som har oppstått. Rehabiliteringsprosjekter som er gjennomført: Angvik skole, fasade Nåstad omsorgsbolig, Hjorten og fullføring av gjerde Angvik barnehage. Avdelingen hadde byggeledelsen på alle disse prosjektene.

Renholds-seksjon

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

Gjennom innkjøp av maskinelt utsyr får vi gjennomført riktig vedlikehold, noe som letter gjennomføringen av det daglige vedlikeholdet.

En renholder har gjennomført teoretisk kurs som fører frem til fagbrev i renhold.

Økonomi

Samlet sett viser ansvar 4000 et overforbruk, noe som i hovedsak skyldes lønnsøkning, kompetanseheving og nødnett for brannmannskap, samt vedlikeholdsutgifter veier og bygninger. Alle selvkostfondene for VAR-områdene er, for første gang, positive.

Overskuddene blir avsatt til bundne fond. Et overskudd fra et enkelt år skal tilbakeføres til brukerne i form av lavere gebyr i løpet av en femårsperiode eller benyttes til vedlikehold. Når det gjelder størrelsen på de enkelte fondene henvises det til årsregnskapet.

HMS

Avdelingen hadde et totalt sykefravær på 4,3 %, som er litt lavere enn i fjor. Samarbeid fungerer godt og tonen er god medarbeiderne imellom.

Likestilling og etikk

For saksbehandlere har vi en jevn fordeling mellom kvinner og menn. Vaktmester- og uteseksjonen har kun menn, og renholdsseksjonen har kun kvinner. Blant brannmannskapene har vi kun en kvinne.

Vurdering av resultat

Avdelingen har hatt et aktivt år på flere områder. Flere byggeprosjekt er styrt av egen prosjektleder, med gode bygningsmessige og økonomiske resultat. Flere mål på satt i handlingsprogrammet for 2016 er oppnådd. Det vises for øvrig til de enkelte avsnitt ovenfor.

Endringssignaler

Avdelinga må ha fokus på å legge inn prosedyrer/dokumenter i kvalitetssystemet.

Det må etableres rutiner for ajourhold og oppgradering av ledningskart.

Registrering av bygningskropp i byggbase for bygg oppført etter 2007 mangler. Dette krever opplæring og programvare.

Vi har et stort behov for GIS-kompetanse i kommunen. Dette må vurderes ved nyansettelse.

Det er behov for økte ressurser til drift og vedlikehold av kommunale bygninger.

6.3.2017

Vigdis Grefstad

Avdelingsleder

Kulturavdelinga

Hovudmål

Barn og unge

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

Ungdomsklubben skal bestå!

Frie midler til barne- og ungdomsarbeid.

Bibliotek

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

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



Jubileumsbok komiteen Gjemnes kommune 50år.

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 historiefremføringstilbod i Astaddalen

Ferdigstille Ikornneset som eit godt tilrettelagt fornminne- og friluftstilbod.

Avslutte arbeidet med kommunedelplan for kulturminne i løpet av 2016

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 midler på budsjettet til frivillig kulturarbeid.

Friluftsliv og idrettstiltak

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

Folkehelsearbeid/God helse

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

Ha gode oppfølgings- og samarbeidsrutiner for tidleg innsats retta mot barn og unge.

Arbeide for å skape et godt ungdomsmiljø i kommunen

Kommunale kulturbygg

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

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

Aktivitet og vurdering av resultat

Barn og unge

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

UKM vart arrangert på Batnfjordsøra i samarbeid med Nesset og Tingvoll kommune. Berre 7 deltok frå Gjemnes.

Kultursekken gjev barnehagane og skulane i kommunen mange gode kulturopplevingar.

Framleis ingen frie midler til frivillig barne- og ungdomsarbeid!

Bibliotek

	Besøk pr. innbyggjar	Utlån pr. innbyggjar
Møre og Romsdal 2015	3,1	3,55
Gjemnes 2014	1,6	3,4
Gjemnes 2015	1,5	3,1
Gjemnes 2016	1,5	3,2

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

Kulturvern, historie og museumstiltak

39. årgang av Gjemnes Minne kom ut.

Jubileumsboka: Gjemnes kommune 50 år 1965 – 2015 med tidlegare ordførar Ole E.

Øverland som forfattar, kom ut til jul

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

Arbeidet med 2. etasjen i Astaddalen har stoppa opp i påvente av finansiering universell tilkomst

Første byggesteg på tilrettelegging av Ikornneset er på det næraste ferdig.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

Det er ikkje betalt ut kulturmidlar til lag og organisasjonar i 2016

Kulturavdelinga har delteke i planlegging og gjennomføring, UKM, Museumsdag, På tur med ordføraren, idretts- og aktivitetsdag, Julekonsert og Dyregod-dagane.

Åse og Harald Duås fikk Kultur- og frivilligprisen for 2016.

Friluftsliv og idrettstiltak

Det var 14098 registrerte på Stikk UT turar i Gjemnes kommune. 3057 ulike personar har besøkt eit eller fleire turmål i Gjemnes.

Fleire nye turløyper er skilta og merka det siste året.

Leike- og aktivitetsområde ved Angvik skule vart på det næraste ferdig i 2016.

Ordføraren sin tur gikk til Kvalvågsetra med ca. 30-40 deltakarar.

Folkehelsearbeid/God helse

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

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

Kommunale kulturbygg

Besøktal i svømmehallen:

Årstal	Barn	Vaksne	Sum
2013	1055	858	1913
2014	1012	658	1670
2015	1270	775	2045
2016	1524	878	2402

Utleige/bruk av Samfunnshuset og særleg Gjemneshallen mindre enn målsettinga. Dette skuldast i stor grad gode kunstgrasbanar.

Økonomi

Merknader til rekneskapen 2016

Kulturbudsjettet for 2016 vart redusert til eit minimum for 2016. Dermed vart det svært sårbart for endringer og uføresette utgifter. Dermed vart underskotet denne gongen prosentvis for stort.

Det er fleire grunnar til dette, mellom anna strømutgifter, tilskot til trakkemaskin og ekstra utgifter knytt til friluftstiltak/god helse.

		Buds(end)	Regnskap	%-
		2016	2016	forbruk
Teneste	5000 Kulturkontoret			
2310	Aktivitetstilbud barn og unge	199	180	91
2312	Gjemnes ungdomsklubb	86	77	89
3251	Reiselivstiltak	93	86	93
3602	Friluftstiltak	-8	53	-667
3650	Kulturminnevern/ Fornminne	-28	2	-6
3652	Ørstua	-8	-11	127
3700	Bibliotek	770	781	101
3750	Museer	40	43	105
3800	Idrett	200	282	141
3802	God Helse partnerskap	60	128	215
3810	Gjemneshallen	58	32	55
3850	Andre kulturaktiviteter	415	453	109

3852	Bygdebøker	-20	-15	109
3860	Batnfjord samfunnshus	5	97	1806
3904	Annen kirkelig virksomhet	18	18	100
	Sum ansvar: 5000 Kulturkontoret	1862	2205	117
	T O T A L T	1862	2205	117

HMS/Personale

Personalressursar i kulturavdelinga

Kulturavdelinga hadde pr 31.12. -16 3 personar tilsett i til saman 1,5 årsverk.

Arbeidsoppgåvene fordeler seg slik:

Administrasjon kultur: 0,8 årsverk

God Helse/fokehelsekoordinator: 0,5 årsverk

Batnfjord samfunnshus, Badevakt 0,2 årsverk

I tillegg kjøper vil bibliotekfagleg kompetanse frå Kr.sund: 0,7 årsverk

Endringssignal

Barn og unge

Frie midler 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

Gjennomføre utbygginga på Ikornneset med infotavler og toalettbygg.

Få godkjent kommunedelplan for kulturminner i Gjemnes.

Frivillig arbeid og andre kulturoppgåver

Avsette midlar på budsjettet til frivillig kulturarbeid.

Støtt opp om gode kulturarrangement.

Friluftsliv og idrettstiltak

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

Kommunale kulturbygg

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

Kulturavdelinga 1.3.2017

Olav Bj. Nilssen

Avd.leiar kulturavdelinga

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 makspris på kr. 1400 pr. semester.

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

Aktivitet

I Gjemnes gir kulturskolen tilbud i musikk og dans. 66 elever er registrert pr. 1. oktober 2016 og dette er 19,6 % av grunnskoleelevene i Gjemnes. Dette er under målsetting for 2016.

Medarbeidere

Kulturskolen har pr.1. oktober 2016 4,6 årsverk. Dette fordeler seg på 9 medarbeidere, 4 kvinner og 5 menn. Av disse 9 er 6 ansatt i Gjemnes og 3 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.

Totalt sett selger kulturskolen 130% stilling til Norsk kulturskoleråd, barnehage, voksenopplæring, grunnskole, frivillig kulturliv og andre kommuner.

Økonomi

KOSTRA tallene for 2015 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 2016 er innenfor budsjettammen.

HMS

Sykefraværet i 2016 var på 4,7%. Dette inkluderer egenmeldinger og sykemeldinger. Dette er en oppgang på 1,6% fra 2015.

Endringssignaler

Det er ønske om å etablere et tilbud i visuelle kunsthøgskole i Gjemnes fra høsten 2017. Dette krever tilgang på egnede lokaler med god lagerkapasitet. Det blir også startet arbeid med implementering av vedtatt rammeplan for kulturskolen.

1.3.17

Edvin Eriksen

Kulturskolerektor