



Verdens beste kommune for naturglade mennesker!

ÅRSRAPPORT 2008



Rauma
kommune

INNHold

RÅDMANNEN HAR ORDET	s. 3
POLITISK STYRING	s. 4
VISJON OG MÅL	s. 5
SAMFUNN OG UTVIKLING	s. 6
MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON	s. 7
ØKONOMI	s. 12
KOSTRA	s. 28
ENHETENE:	
POLITISK VIRKSOMHET OG KONTROLL	s. 31
STAB/ STØTTE	s. 32
VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER	s. 35
MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER	s. 37
INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 40
ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER	s. 42
ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE, VOKSEOPPLÆRINGSSENTER OG KULTURSKOLE	s. 45
ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 48
ÅFARNES OPPVEKSTSENTER	s. 49
BARNE- OG FAMILIEENHETEN	s. 52
RAUMA LEGESENTER	s. 54
OMSORGSTJENESTER SØR	s. 56
ÅNDALSNES SJUKEHEIM	s. 59
HJEMMETJENESTER ÅNDALSNES	s. 61
BOTJENESTE OG DAGSENTER	s. 63
RAUMA SJUKEHEIM	s. 65
OMSORGSTJENESTER NORD	s. 69
TEKNISK ENHET	s. 70
BYGNINGSDRIFT	s. 72

RÅDMANNEN HAR ORDET

Dette dokumentet er rådmannens presentasjon av regnskap og årsmelding for kommunestyret. Det skal i tillegg fungere som et informasjonsdokument for kommunens innbyggere, næringsliv og andre lesere gjennom beskrivelse av de kommunale enheter og oppnådde resultater. Årsmeldinga har som mål å gi en beskrivelse av hva den kommunale organisasjon produserte av tjenester, og beskrive ressursbruk, kvalitet og omfang av disse tjenestene.

Vi har lagt bak oss det første året med ny organisering. Dette medfører at det i år rapporteres pr. enhet når det bl.a. gjelder måloppnåelse og økonomisk resultat.

I 2008 har vi arbeidet oss nærmere visjonen om at vi skal bli "verdens beste kommune for naturglade mennesker". Internt i organisasjonen har vi hatt fokus på å være "oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig", og disse verdiene har også vært tema for en egen strategikonferanse for kommunens enhetsledere. Arbeidet med dette gjenspeiles i enhetenes rapporter i forhold til temaet måloppnåelse.

Også den politiske strukturen er endret, og har 2 hovednivåer. Den trådte i kraft etter valget høsten 2007, og innebærer i korte trekk at saker går direkte til kommunestyret fra utvalgene uten å gå innom formannskapet. En nyskaping er utredningskomitéen, hvor det nok har tatt noe tid å finne form og innhold. Det har også vært en del spørsmål om grensegangen mellom planutvalget og formannskapet når det bl.a. gjelder overordnet areal-/kommuneplanlegging. Både formannskapet og planutvalget har opplevd en relativt stor saksmengde. Formannskapet er også driftstyre.

Administrativt oppleves nok den nye strukturen noe uvant for mange. Det varierer en del hvordan den enkelte enhetsleder har forholdt seg til økt ansvar, men også større frihet innen rammene. Slike endringer som vi har gjennomgått fører med seg mye nytt som krever tilførsel av ny kunnskap, og tid. Det er relativt mange enheter, og oppfølging i tilstrekkelig grad det første året har vært en utfordring. Ett år er lite å bygge erfaringsvurdering på, men det kommer en underveisevaluering. Enhetene hadde jevnt over god måloppnåelse i 2008, se enhetenes redegjørelser lenger ut i årsmeldingen.

Sjukefraværet har økt noe, samme tendens som på landsbasis, og var samlet sett på 6,7 %, mot 6,5 % året før. Høyest er det blant turnuspersonalet med 9,67 %, men tross alt under målet på 10 %.

Rekruttering var også i 2008 en utfordring, men det har gått rimelig bra. Kommunen har vært med på felles annonseopplegg med Nordveggen AS og næringslivet. På lengre sikt forventes det at rekruttering særlig innen omsorgsyrkene vil bli en stadig større utfordring.

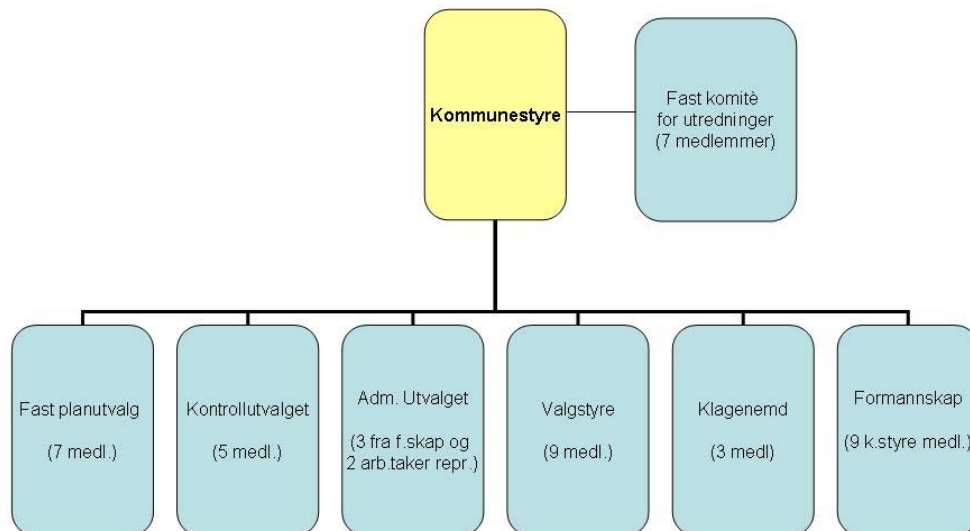
Folketallet har holdt seg stabilt de siste årene og er ved årsskiftet på 7 376, 3 færre enn i 2007. Det er mange som flytter til kommunen, om lag 200 personer det enkelte år, men omtrent like mange melder utflytting. Det ble etablert et innflyttingskontor i 2008 for på best mulig måte å legge til rette for de som flytter inn i kommunen, og for 2009 og 2010 har vi mottatt tilskudd fra fylket for denne funksjonen.

Kulturhuset har uten tvil vært en stor suksess. Det har vært stor aktivitet og godt besøk. Viser til egen årsmelding.

Finanskrisen som rammet verden på slutten av året fikk relativt liten virkning i 2008. Man så en tendens til økende ledighet, og forventet noe svakere skatteinngang. Virkningene blir nok større utover i 2009. I 2008 var det fortsatt gledelig høy aktivitet i samfunnet rundt oss, og i den kommunale organisasjonen merket vi dette særlig godt når det bl.a. gjelder byggesaksbehandling og på plansaker. Bemanningen er ikke tilpasset så høy aktivitet som vi har hatt de siste årene, og dette har igjen gitt seg utslag i økt saksbehandlingstid, og noe slitasje innad i organisasjonen. En spesiell utfordring har vært behovet for sentrumsnære boligområder og industriområder, særlig i lys av merkevare-/omdømmeprojektet. Det er forventninger til den kommunale organisasjonen når det gjelder tilrettelegging for utvikling i kommunen, og den utfordringen blir det viktig å legge til grunn i utviklingsarbeidet, og prioriteringen av bruk av ressurser i årene som kommer.



Politisk organisering



Kommunestyret er kommunens øverste organ og velges hvert fjerde år.

Rauma Kommunestyre 2007 - 2011

Arbeiderpartiet

Eva Karin Gråberg, Marte Utgård Malones, Oddbjørn Wærås, Kåre Brøste, Ottar Blichfeldt, Aud Bodil Mittet Krohn.

Fremskrittspartiet

Arne Hoem, Kate-Mari Pedersen, Reidar Brude, Arne Mathisen.

Høyre

Lars Olav Hustad, Tove Merete Røvik Istad, Jon Sverre Aursand.

Kristelig Folkeparti

Arne Hop, Kjellfrid Giske Sandnes, Kjell Sigbjørn Sørli.

Raumapartiet

Parley Augustsson.

Senterpartiet

Torbjørn Rødstøl, Hanne Skamfer, Magnhild Vik, Mads A. Langnes, Magne Vik, Edel Rydjord.

Sosialistisk Venstreparti

Kim Hugo Nyheim, Yvonne Wold.

Venstre

Arne Steffen Lillehagen, Gunhild Dahle.

VISJON OG MÅL

Rauma kommunes visjon ble vedtatt 30.05.2006:

”Vi skal bli verdens beste kommune for naturglade mennesker”

Visjonen ble arbeidet fram gjennom et samarbeid mellom kommune og næringsliv, med det felles utviklingselskapet Nordveggen AS som samarbeidspartner.

I langtidsplanen 2006-2017 ble følgende overordnede mål vedtatt:

1. Vi skal bli verdens beste kommune for naturglade mennesker og fremstå som et samfunn som er:
 - Oppmerksom
 - Samarbeidsvillig
 - Ekte
2. Opprettholde vekst i folketallsutviklingen
 - Innen 2010 skal vi være minst 7400 innbyggere
 - Innen 2015 skal vi være minst 7500 innbyggere.
3. Rauma Kommune skal være et attraktivt bo- og arbeidsmarked med et variert og utviklingsorientert næringsliv

I tillegg ble det vedtatt fem satsingsområder i Kommunestyret 19.12.2006:

OMRÅDE	STRATEGISKE DELMÅL
Vekst i folketallsutviklingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bygge merkevaren Rauma ved hjelp av visjonen • Næringsutvikling i tråd med visjonen • Gode oppvekstmiljø med bærekraftig tilrettelegging for friluftsliv og kultur <p>RVS som attraktivt og naturlig valg for lokal ungdom</p>
Kommunale tjenester som dekker brukernes behov	<ul style="list-style-type: none"> • Effektive tjenester og ryddig økonomi • Økt brukermedvirkning • Godt omdømme • Ta i bruk visjonen og etterleve de vedtatte verdier • Kompetente, myndiggjorte og fornøyde medarbeidere
Innbydende kommunesentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på utvikling av et sterkt kommunesentrum med et godt tilbud mht handel/service i sentrum • Økt bosetting i og rundt sentrum • Mer liv i sentrum ved å gi mer plass til mennesker og utvikle høykvalitets uteområder med vekt på estetikk • Ivareta etterkrigsbebyggelsen
Attraktiv og bærekraftig utvikling av bolig- og næringsareal	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle nye sentrumsnære boligområder innen rimelig sykkel og gangavstand, knyttet opp mot eksisterende infrastruktur • Kommunale tomter i alle bygder bl.a. utvikle nye boligområder på Åfarnes med tanke på økt etterspørsel ved realisering av Langfjordtunnelen • Det utvikles mer sentrumsnære næringsareal og tilrettelegges for økt andel av godstransport over fra vei til jernbane og sjøtransport
Gode kommunikasjonsforhold for innbyggere og næringslivet	<ul style="list-style-type: none"> • Vekt på god vei- og elektronisk infrastruktur • Realisere Langfjordtunnelen, arbeide for oppgradering av R64 • Realisere Tresfjordbrua og arbeide for utbedring av veistandarden på E136 gjennom Rauma Kommune • Sikre en god bredbåndsutvikling/elektronisk infrastruktur • Gang / sykkelveg langs alle stamveger • Arbeide for å sikre Rv 64 og E136 prioritert plass i Nasjonal Transportplan • Vi støtter jernbaneverket i forslaget om å satse mer på hovedrutene for godstransport og for Rauma Kommune er det viktig at Raumabanen får utviklingsmuligheter for godstransport og persontrafikk der reiseliv og turisme blir en viktig del. Kommunen må være pådriver for en slik utvikling.

SAMFUNN OG UTVIKLING

Befolkningsutvikling

Utviklingen i folketallet og befolkningssammensetningen er blant de viktigste faktorene som påvirker den kommunale aktiviteten, både som grunnlag for etterspørsel av kommunale tjenester og som inntektsgrunnlag for skatt, gebyrer og tilskudd fra staten.

	2008	2009	
	Personer	Personer	Endring
0-5 år	490	482	-8
6-15 år	935	920	-15
16-19 år	454	441	-13
20-66 år	4249	4277	28
67 år og eldre	1251	1256	5
sum	7379	7376	-3

Per 01.01.2009 er vi 7.376 innbyggere i Rauma kommune. Det vil si at vi har hatt en nedgang i innbyggertallet med tre personer, noe som tilsvarer en nedgang på 0,05%.

I 2007 hadde vi til sammenligning en økning på 54 innbyggere, tilsvarende 0,74%.

Til sammenligning ser vi en økning i Møre og Romsdal på 0,57% og en økning på landsbasis på 1,2% fra 2008 til 2009.

	Rauma	Fylket	Landet
0-5 år	6,5 %	7,2 %	7,4 %
6-12 år	8,3 %	9,3 %	8,9 %
13-15 år	4,1 %	4,1 %	4,0 %
16-19 år	6,0 %	5,6 %	5,3 %
20-44 år	28,9 %	31,1 %	34,1 %
45-66 år	29,0 %	28,4 %	27,3 %
67-79 år	10,0 %	8,9 %	8,3 %
80 år og over	7,1 %	5,4 %	4,6 %
sum	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Utfordringen i Rauma Kommune blir som før å stabilisere innbyggertallet og fortsatt arbeide for tilflytting av personer i etableringsfasen til kommunen.

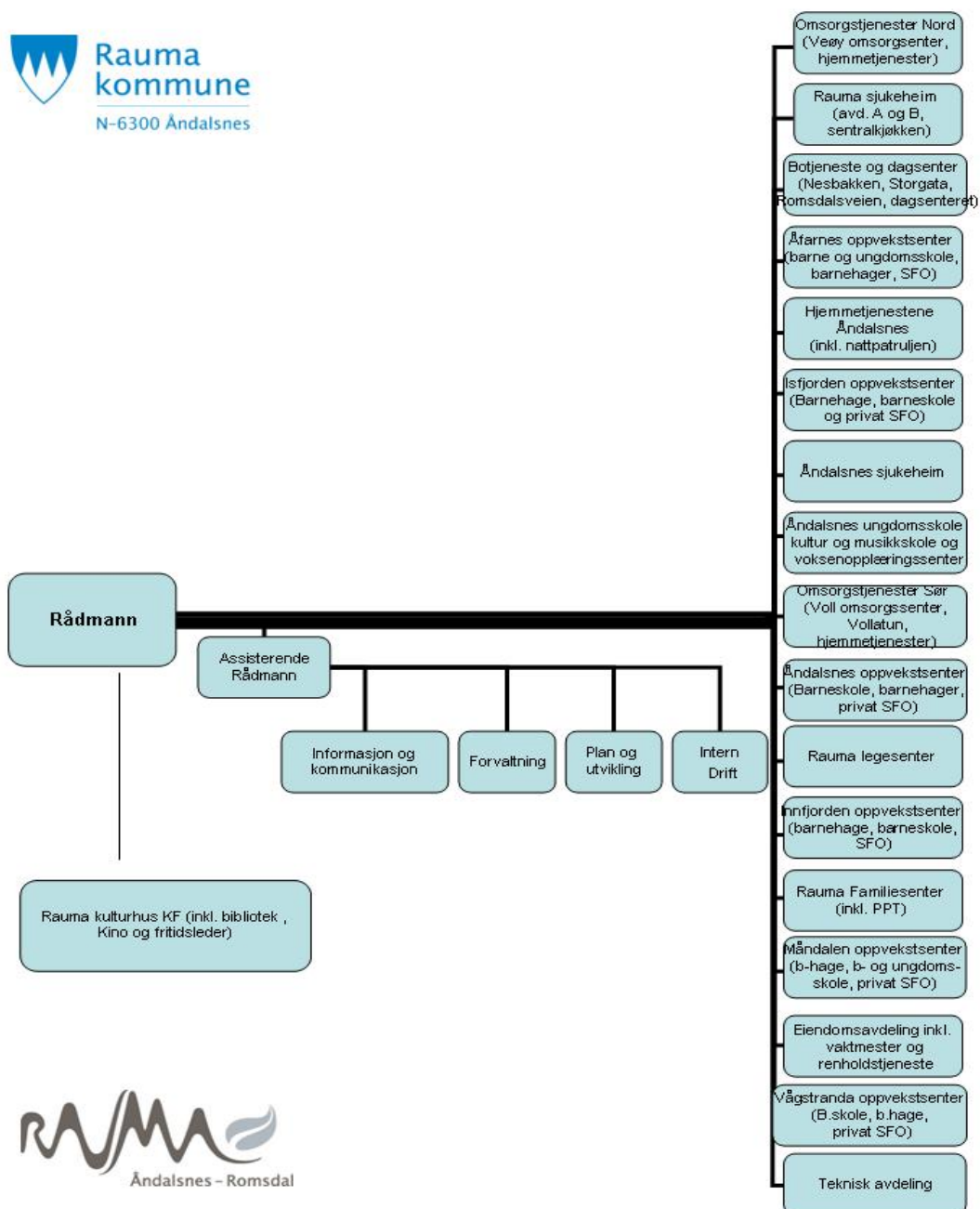
Syssetting

Ifølge NAV var arbeidsledigheten i Rauma i 2008 på 63 personer i snitt. Dette er en økning i forhold til arbeidsledigheten i 2007 med 55 personer eller 14,5%.

Ledigheten i forhold til total arbeidsstyrke var på 1,7% i 2008, mot 1,5% i 2007. Dette er noe høyere enn snittet for fylket (1,3%), men likevel lavere enn landsgjennomsnittet.



MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON



Rekruttering

Rauma kommune merker at arbeidslivet har strammere rekrutteringsvilkår enn på lenge. Det er vanskelig å rekruttere til flere typer stillinger, både på ledernivå, og akademiske, faglærte og ufaglærte stillinger. Ansettelse er blitt foretatt av de ulike ansettelsesutvalg i enhetene.

Antall tilsettingssaker:

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
145	123	77	83	110	130	123	120

Likestilling

Av tabellen under ser vi at Rauma Kommune er en stor arbeidsplass. Hele 77% av de 657 ansatte er kvinner. Kvinneandelen i lederteamet er 56% og blant enhetsledere 50%. Blant de som jobber deltid er det flest kvinner.

	Totalt	Menn	Kvinner
Årsverk	508		
Ansatte	657	167/ 25%	490/ 75%
Heltid	272	93/ 34%	179/ 66%
Deltid	385	65/ 17%	320/ 83%
Brann deltid	31	31/ 100%	0
Lederteam	9	4	5
Enhetsledere	18	9	9
Sum	27	13	14

Bedriftsintern attføring

Flere personer er omplassert, enten midlertidig eller fast, som en del av kommunens interne attføringsarbeid. Hovedsakelig er arbeidet utført som en del av det løpende personalansvaret. Attføringsutvalget består av personalsjefen, hovedverneombudet og lederen for bedriftshelsetjenesten.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten utfører informasjons- og planleggingsmøter, kartlegger arbeidsmiljø, følger opp etter behov, deltar i AMU/ATU og andre møter, deltar i dialogmøter med sykemeldte ansatte, gir opplæring innen området og deltar i vernerunder etter behov.

Kompetanseutvikling

Årets kommunale bevilgning på kr. 600.000 utgjør ca. 0,33% av årets lønnsbudsjett; vedtatt mål er 1%. Tar en med de øremerkede midlene innen Helse- og sosial og oppvekst er bevilgning til kurs og opplæring på kr. 1.474.000 (600.000+ 380.000 Helse- og sosial + 293.000 oppvekst og 201.000 som er vår del av midler til Kunnskapsnett Romsdal for undervisningspersonal.). Kommunens forvaltning av personalressurser er av avgjørende betydning for kommunens evne til å rekruttere og til å beholde kvalifisert arbeidskraft, og dermed til å yte innbyggerne i Rauma de tjenestene de har krav på.

Kompetansetiltakene for 2008 er gjennomført i forhold til planen for 2008. Av spesiell interesse er en stor satsing i samarbeid med Troll-tinn A/S. 90 ansatte i pleie- og omsorg) har i løpet av 2007 og 2008 tatt et 39 timers-kurs i grunnleggende datakunnskap. Tiltaket er finansiert gjennom egne opplæringsmidler, samt et ekstraordinært tilskudd på kr. 414.400 fordelt på to år fra VOX - program for basiskompetanse i arbeidslivet. Tiltaket er avsluttet.

Rauma kommunen har i 2008 innledet et samarbeid med KS for å gjennomføre vår største individuelle satsing på kompetanseheving noen gang – Medarbeiderskap. Her fokuseres det på kommunen som enhet og som samfunnsaktør, på endringskompetanse og samspillet mellom våre holdinger og våre handlinger. Tiltaket er finansiert gjennom avsatte fondsmidler og et ekstraordinært tilskudd fra KS' organisasjonsutviklingsmidler på kr. 700.000 over to år.

Den nye strukturen krevde ekstraordinær opplæring på ledersiden, og lederne har fått kurs i tilsetninger, offentlighetsloven, og hovedtariffavtalen/hovedavtalen. Kursene er finansiert gjennom egne opplæringsmidler og tilskudd fra KS' organisasjonsutviklingsmidler. Opplæringen fortsetter i 2009.

Rauma kommune er i likhet med 72 andre distriktskommuner, medlem av Studiesenteret som er et videokonferansebasert utdanningstilbud ved biblioteket. Dette gir innbyggere muligheten for å ta en høgskole utdanning uten å flytte hjemmefra eller å slutte i arbeid. De to siste årene har studenter i Rauma studert sykepleier, vernepleier, hjelpepleier, kommunaløkonomi, IKT og læring, spansk, og organisasjon og ledelse, i tillegg til andre mindre kurs.

Hjemme-pc ordning

Ansatte kan låne opptil kr. 15.000 på visse vilkår for å kjøpe seg hjemme pc. Ordningen fungerer bra. 6 ansatte tegnet låneavtale i 2008 .

Verne- og miljøtiltak

Arbeidsmiljøutvalget har holdt 3 møter og behandlet 10 saker, bl.a. plan for kompetanseutvikling, inkluderende arbeidsliv, byggeprosjekter/ renseanlegg, samt diverse rapporter fra BHT.

Interne velferdstiltak

I 2008 var det bevilget kr. 90.000,- (ca. kr. 150,- pr. ansatt) til velferdstiltak. Det finnes ingen andre velferdsmidler å forvalte.

Fravær

Den beregnede fraværsprosenten er slik:

Alle tall i %	2004	2005	2006	2007	2008
Grunnskolen	4,81	4,87	4,2	7,00	6,98
Turnuspers.	11,71	12,25	10,85	9,47	9,67
Månedslønnte	7,97	6,24	5,45	6,28	6,92
Timelønnte	3,69	1,8	2,48	2,65	2,47
Alle ansatte	7,95	6,99	6,1	6,55	6,71

Kommunen har gode rutiner for oppfølging av sykemeldte medarbeidere.

Seniorpolitikk

Kommunen introduserte diverse seniorpolitiske tiltak mot slutten av 2005, og forbedret disse i 2007. I 2008 fikk 24 seniorer tilbud om økt fritid eller lønnstillegg mot å stå i arbeid ett år til. 19 takket ja til tilbudet. 16 valgte lønnstillegg og 3 valgte ekstra fridager. 7 valgte å ta ut AFP (helt eller delvis)

Samlet lønn (økonomiske data i tusen kroner)

	2004	2005	2006	2007	2008
Lønn inkl sos. utg	224 903	236 684	248 342	259 699	281.335
Refusjon lønn	13 534	11 664	11 470	12 233	14.666
Netto lønn	211 369	225 020	236 872	247 466	266.669
Økning fra året før	8,53%	6,46%	5,27%	4,47%	7,76%

- Sos.utg. = arbeidsgiveravgift og KLP
- Refusjon lønn = syke-/ fødselspenger, NAV
- % økning i nettoutgifter

Bruk av ny teknologi

Elektronisk overføring av timelister fra institusjonene er fullført i 2008.

Samarbeid

Under er en ikke uttømmende liste over ulike formaliserte samarbeidsrelasjoner Rauma Kommune deltar i:

Internasjonalt

- Kristinestad Kommune (Finsk vennskapskommune)
- Rosenholm Kommune (Dansk vennskapskommune)
- Sala Kommune (Svensk vennskapskommune)

Nasjonalt

- Norge Digitalt (videreføring av GEOVEKST) - samarbeid mellom Rauma kommune, Rauma Energi, Statens kartverk, Statens vegvesen, Telenor, Landbruket, Jernbaneverket og en del andre virksomheter som har ansvar for å fremskaffe stedfestet informasjon (digitale kartdata) og/eller som er store brukere av slik informasjon.
- KS – kommunenes sentralforbund
- LVK – Landssammenslutning av vasskraftkommuner.
- USS – Utmarkkommunenes sammenslutning.
- Interkommunale fagnettverk innen barnevern, fysioterapi, sosialtjeneste, helsesøstertjeneste og psykiatri/rus.
- NAV (Ny arbeids og veldferdsordning)

Regionalt (Romsdal eller hele fylket)

- Romsdal Interkommunale utvalg mot akutt forurensing (RIUA).
- BUA/BUP (Barne og ungdoms psykiatri - region).
- 110- sentralen, Nødmelding på 110 om brann, redning og akutt forurensning for 38 kommuner i Møre og Romsdal.
- Helseforetak Region.
- IKA – Interkommunalt arkiv i Møre og Romsdal.
- NIR - Nordmøre Interkommunale Renovasjon.
- Avfallsforum Møre og Romsdal.
- Driftsassistansen for vann og avløp i Møre og Romsdal.
- Distrikt C (romsdalskommuner) studiesamarbeid innen grunnskole og barnehage.
- Legevaktsentral (Romsdal).
- Krisesenteret (Romsdal).
- Incestsenteret (Gjelder hele fylket).
- ROR – (Romsdal regionråd): Aukra, Midsund, Molde, Nesset, Fræna, Eide, Gjemnes, Rauma og Vestnes.
- Samspleis – vei/samferdsel
- Destinasjon Molde og Romsdal - Reiseliv
- Molde sykehus (samarbeidsavtale om utskrivning av pasienter).
- Brukerforum Visma Unique Møre og Romsdal, mange kommuner i Møre og Romsdal.

- Lokalt (Der Rauma kommune samarbeider med enkeltkommuner)
- Nordveggen AS er eid av Rauma kommune og Rauma næringslag.
- Tiltaksplan mot fattigdom (Aetat, Rauma, Molde, Fræna, Vestnes).
- Samarbeid om anbud vaskeriavtale (Rauma, Midsund, Fræna, Eide).
- Langfjordtunnelen – Molde og Rauma.
- Utviklingsarbeid av web-baserte verktøy innen HS med Triangel (Nesset, Rauma og Molde).
- Pedagogisk-psykologisk tjeneste (Rauma og Vestnes kommune).
- Molde og Romsdal Havn IKS (fra 01.01.2006).
- LUIS-nettverket, bestående av kommunene Rauma, Vestnes og Nesset mht. etter- og videreutdanningstiltak innen grunnskolen og barnehage.
-

- Dovrefjellrådet med kommunene Dovre, Folldal, Lesja, Nesset, Oppdal, Rauma, Sunndal, Tynset + Fylkene Hedmark, Møre og Romsdal, Oppland og Sør-Trøndelag.
- KUR – KontaktUtvalget for Reinheimen
- FFB - Forum for Byggesak - nettverksgruppe som omfatter 7 kommuner i Romsdalsregionen.
- FOBE - Forum for offentlige bygg og eiendommer - et nettverk med kommuner fra Møre og Romsdal som har bestått i over 10 år
- Snøhetta Villreinnemd, kommunalt oppnevnte medlemmer.
- Ottadalen Villreinnemd, kommunalt oppnevnte medlemmer.
- Personalledernetverk
- Nettverk lønnsmedarbeidere



ØKONOMI

Regnskapsprinsipper

Rauma Kommune fører sitt regnskap i tråd med kommunelovens §48 og budsjett- og regnskapsforskriftene. Et grunnleggende regnskapsprinsipp er at regnskapet skal føres etter anordningsprinsippet. Dette prinsippet innebærer at alle kjente utgifter/utbetalinger og inntekter/innbetalinger i året skal tas med i bevilgningsregnskapet for vedkommende år, enten de er betalt eller ikke når regnskapene avsluttes. Det er dermed ikke betalingstidspunktet som er avgjørende for regnskapsføringen, men som hovedregel anskaffelses- og anvendelsestidspunktet.

I kommuneregnskapet blir varige driftsmidler utgiftsført i sin helhet i anskaffelsesåret. Bruk av lånemidler inntektsføres i bevilgningsregnskapet. I tillegg blir varige driftsmidler aktivert i balanseregnskapet i anskaffelsesåret. I følge budsjett- og regnskapsforskriftene skal kommunene foreta ordinære avskrivninger av varige driftsmidler i balanseregnskapet. Hensikten med disse avskrivningene er primært å synliggjøre verdiforringelsen av de varige driftsmidlene. Kommunene er pålagt å føre ordinære avskrivninger i sine driftsregnskaper (tilsvarende resultatregnskap), men disse gir ikke resultat effekt. De påvirker brutto driftsresultat men blir utnullet slik at netto driftsresultat er upåvirket av denne kostnaden. Netto driftsresultat blir derimot belastet med årets avdrag. Avskrivningene blir presentert slik at beslutningstakere kan vurdere denne kostnaden opp i mot driftsresultat og avdragsutgifter.

Videre er regnskapet ført etter bruttoprinsippet. Det betyr at det ikke er gjort fradrag i inntekter for tilhørende utgifter eller fradrag i utgifter for tilhørende inntekter. Dette betyr at aktiviteten i kommunen kommer fram med riktig beløp.

I balanseregnskapet er anleggsmidler definert som eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for kommunen. Andre eiendeler er omløpsmidler. Anleggsmidler som har en begrenset levetid blir avskrevet hvert år. I kommunal sektor blir lineære avskrivninger brukt. Denne metoden innebærer at avskrivningsgrunnlaget blir fordelt likt over avskrivningstiden. De årlige avskrivningene blir dermed like store for det enkelte driftsmiddel. Avskrivningene starter året etter at anleggsmidlet er tatt i bruk.

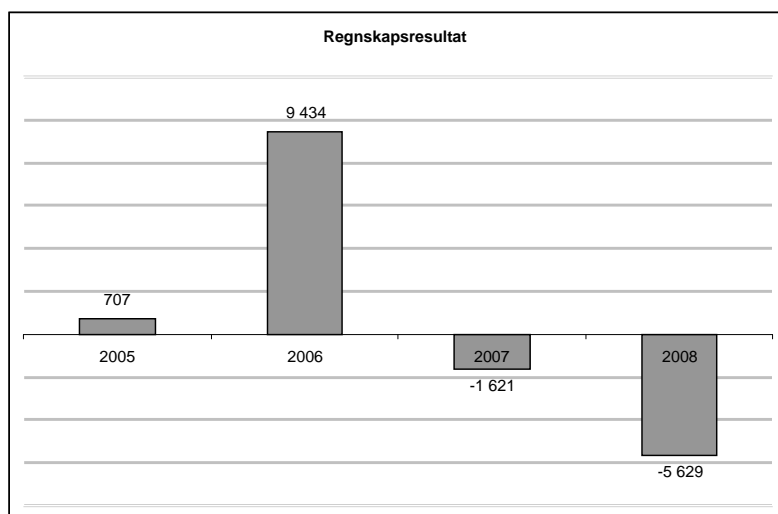
Regnskapsresultat

Rauma kommunes regnskap for 2008 viser et regnskapsmessig underskudd på 5,6 millioner kroner.

Dette resultatet framkommer etter strykning av avsetning til disposisjonsfond og overføringer til investeringsregnskapet.

Netto driftsresultat viser et negativt avvik på 11,3 millioner kroner.

Det er anbefalt at netto driftsresultat bør utgjøre 3% av driftsinntektene, for å ivareta uforutsette utgifter og vedlikeholde kapitalen (formuesbevaringsprinsippet). For Rauma kommune utgjør netto driftsresultat -2,9% av driftsinntektene i 2008.



Økonomisk oversikt drift - Rauma kommune 2008

	Regnskap 2008	Reg. budsjett 2008	Oppr.budsjett 2008	Regnskap 2007
Driftsinntekter				
Brukerbetalinger	19 335 361,51	18 684 000,00	18 684 000,00	18 637 431,78
Andre salgs- og leieinntekter	23 649 803,29	21 656 000,00	21 656 000,00	21 728 232,46
Overføringer med krav til motytelse	57 122 574,77	46 159 000,00	45 229 000,00	53 353 722,56
Rammetilskudd	101 979 744,00	103 733 000,00	103 733 000,00	96 871 187,00
Andre statlige overføringer	24 776 955,00	20 813 000,00	20 051 000,00	20 009 545,00
Andre overføringer	5 232 149,63	4 042 000,00	4 042 000,00	3 625 728,63
Skatt på inntekt og formue	139 051 499,54	135 551 000,00	134 000 000,00	131 919 257,83
Eiendomsskatt	13 936 414,04	13 900 000,00	13 900 000,00	13 490 016,75
Andre direkte og indirekte skatter	5 805 312,00	5 407 000,00	5 407 000,00	5 425 779,00
Sum driftsinntekter	390 889 813,78	369 945 000,00	366 702 000,00	365 060 901,01
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	232 069 545,83	212 001 000,00	210 525 000,00	213 849 048,99
Sosiale utgifter	50 972 515,87	50 300 000,00	49 786 000,00	47 389 525,45
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	67 621 431,17	64 101 000,00	63 644 000,00	68 189 759,53
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	13 671 962,05	9 563 000,00	8 698 000,00	10 720 154,49
Overføringer	40 437 860,92	35 416 000,00	34 975 000,00	32 866 909,19
Avskrivninger	12 635 519,48	12 633 947,00	12 192 000,00	12 332 189,48
Fordelte utgifter	(9 924 868,75)	(9 190 000,00)	(9 190 000,00)	(12 863 334,52)
Sum driftsutgifter	407 483 966,57	374 824 947,00	370 630 000,00	372 484 252,61
Brutto driftsresultat	(16 594 152,79)	(4 879 947,00)	(3 928 000,00)	(7 423 351,60)
Finansinntekter				
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	19 653 584,56	18 390 000,00	14 890 000,00	16 170 084,29
Mottatte avdrag på utlån	8 182,00	476 000,00	476 000,00	119 358,33
Sum eksterne finansinntekter	19 661 766,56	18 866 000,00	15 366 000,00	16 289 442,62
Finansutgifter				
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	15 464 546,03	13 537 000,00	13 537 000,00	11 446 017,65
Avdragsutgifter	11 476 114,00	11 500 000,00	11 500 000,00	12 003 404,00
Utlån	74 879,00	476 000,00	476 000,00	86 550,00
Sum eksterne finansutgifter	27 015 539,03	25 513 000,00	25 513 000,00	23 535 971,65
Resultat eksterne finanstransaksjoner	(7 353 772,47)	(6 647 000,00)	(10 147 000,00)	(7 246 529,03)
Motpost avskrivninger	12 635 519,48	12 633 947,00	12 192 000,00	12 332 189,48
Netto driftsresultat	(11 312 405,78)	1 107 000,00	(1 883 000,00)	(2 337 691,15)
Interne finanstransaksjoner				
Bruk av tidligere års regnsk.m. mindreforbruk	-	-	-	9 434 029,27
Bruk av disposisjonsfond	2 731 036,00	1 110 000,00	-	6 418 885,00
Bruk av bundne fond	6 455 866,05	2 433 000,00	1 933 000,00	1 765 463,11
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum bruk av avsetninger	9 186 902,05	3 543 000,00	1 933 000,00	17 618 377,38
Overført til investeringsregnskapet	-	2 300 000,00	-	-
Dekning av tidligere års regnsk.m. merforbruk	1 621 036,00	-	-	-
Avsetninger til disposisjonsfond	376 694,75	1 750 000,00	50 000,00	9 434 029,27
Avsetninger til bundne fond	1 506 649,92	600 000,00	-	7 467 693,45
Avsetninger til likviditetsreserven	-	-	-	-
Sum avsetninger	3 504 380,67	4 650 000,00	50 000,00	16 901 722,72
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk	(5 629 884,40)	-	-	(1 621 036,49)

Økonomisk oversikt investeringer - Rauma kommune 2008

	Regnskap 2008	Reg. budsjett 2008	Oppr.budsjett 2008	Regnskap 2007
Inntekter				
Salg av driftsmidler og fast eiendom	8 280 444,00	1 950 000,00	1 950 000,00	3 942 030,48
Andre salgsinntekter	149 318,17	-	-	762 850,00
Overføringer med krav til motytelse	2 881 851,88	-	-	1 100 000,00
Statlige overføringer	400 000,00	250 000,00	250 000,00	-
Andre overføringer	422 675,70	100 000,00	3 865 000,00	-
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	-	-	-	-
Sum inntekter	12 134 289,75	2 300 000,00	6 065 000,00	5 804 880,48
Utgifter				
Lønnsutgifter	-	-	-	-
Sosiale utgifter	-	-	-	-
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	23 185 450,93	37 021 000,00	40 285 000,00	28 007 273,58
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	-	-	-	-
Overføringer	2 799 291,69	-	-	4 296 004,39
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	-	-	-	-
Fordelte utgifter	(77 723,80)	-	-	-
Sum utgifter	25 907 018,82	37 021 000,00	40 285 000,00	32 303 277,97
Finansransaksjoner				
Avdragsutgifter	28 515 076,29	-	-	3 445 680,00
Utlån	1 162 577,78	-	-	805 000,00
Kjøp av aksjer og andeler	3 112 418,00	-	-	821 084,00
Dekning av tidligere års udekket	1 157 021,65	-	-	6 071 144,91
Avsetninger til ubundne investeringsfond	9 309 528,29	-	-	5 139 378,75
Avsetninger til bundne fond	168 275,00	-	-	808 962,78
Avsetninger til likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum finansieringstransaksjoner	43 424 897,01	-	-	17 091 250,44
Finansieringsbehov	57 197 626,08	34 721 000,00	34 220 000,00	43 589 647,93
Dekket slik:				
Bruk av lån	46 404 664,23	31 168 000,00	31 203 000,00	32 478 322,27
Mottatte avdrag på utlån	1 229 084,29	-	-	1 204 482,05
Salg av aksjer og andeler	-	-	-	124 744,00
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-
Overføringer fra driftsregnskapet	-	2 647 000,00	2 647 000,00	-
Bruk av disposisjonsfond	36 000,00	36 000,00	-	1 275 000,00
Bruk av ubundne investeringsfond	4 634 917,29	120 000,00	70 000,00	5 030 590,41
Bruk av bundne fond	900 512,93	750 000,00	750 000,00	723 586,45
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum finansiering	53 205 178,74	34 721 000,00	34 670 000,00	40 836 725,18
Udekket/udisponert	(3 992 447,34)	-	450 000,00	(2 752 922,75)

Oversikt balanse - Rauma kommune 2008

	Regnskap 2008	Regnskap 2007
EIENDELER		
Anleggsmidler	928 238 635,93	905 213 833,44
Herav:		
Faste eiendommer og anlegg	372 863 853,90	391 449 425,90
Utstyr, maskiner og transportmidler	12 097 686,65	15 685 564,65
Utlån	74 674 928,38	74 674 737,89
Aksjer og andeler	67 603 604,00	65 213 604,00
Pensjonsmidler	400 998 563,00	358 190 501,00
Omløpsmidler	101 054 965,32	96 661 950,65
Herav:		
Kortsiktige fordringer	20 304 767,02	16 682 957,80
Premieavvik	12 880 352,86	6 651 011,86
Aksjer og andeler	-	-
Sertifikater	-	-
Obligasjoner	2 000,00	2 000,00
Kasse, postgiro, bankinnskudd	67 867 845,44	73 325 980,99
SUM EIENDELER	1 029 293 601,25	1 001 875 784,09
EGENKAPITAL OG GJELD		
Egenkapital	266 301 894,75	296 312 283,89
Herav:		
Disposisjonsfond	-	2 390 341,25
Bundne driftsfond	11 898 253,87	17 209 687,75
Ubundne investeringsfond	18 529 322,20	13 854 711,20
Bundne investeringsfond	1 977 428,09	2 347 448,27
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	3 344 000,00	-
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-
Regnskapsmessig mindreforbruk	-	-
Regnskapsmessig merforbruk	(5 629 885,71)	(1 621 037,31)
Udisponert i inv.regnskap	-	-
Udekket i inv.regnskap	(8 143 416,22)	(5 307 990,53)
Likviditetsreserve	5 560 598,75	5 560 598,75
Kapitalkonto	238 765 593,77	261 878 524,51
Langsiktig gjeld	708 352 496,00	651 094 601,00
Herav:		
Pensjonsforpliktelser	443 109 367,00	403 385 108,00
Ihendehaverobligasjonslån	-	-
Sertifikatlån	-	-
Andre lån	265 243 129,00	247 709 493,00
Kortsiktig gjeld	54 639 210,50	54 468 899,20
Herav:		
Kassekredittlån	-	-
Annen kortsiktig gjeld	54 639 210,50	54 468 899,20
Premieavvik	-	-
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	1 029 269 601,25	1 001 875 784,09
MEMORIAKONTI		
Memoriakonto	21 074 335,68	9 954 173,91
Herav:		
Ubrukte lånemidler	20 538 732,57	9 418 570,80
Andre memoriakonti	535 603,11	535 603,11
Motkonto for memoriakontiene	21 074 335,68	(9 954 173,91)

Åndalsnes 31.12.2008/ 18.05.2009



Per K. Nyheim
Rådmann

Regnskapsskjema 1A - drift 2008

	Regnskap 2008	Reg. budsjett 2008	Oppr.budsjett 2008	Regnskap 2007
Skatt på inntekt og formue	139 051 499,54	135 551 000,00	134 000 000,00	131 919 257,83
Ordinært rammetilskudd	101 979 744,00	103 733 000,00	103 733 000,00	96 871 187,00
Skatt på eiendom	13 936 414,04	13 900 000,00	13 900 000,00	13 490 016,75
Andre direkte eller indirekte skatter	5 805 312,00	5 407 000,00	5 407 000,00	5 425 779,00
Andre generelle statstilskudd	24 776 955,00	20 813 000,00	20 051 000,00	20 009 545,00
Sum frie disponible inntekter	285 549 924,58	279 404 000,00	277 091 000,00	267 715 785,58
Renteinntekter og utbytte	19 653 584,56	18 390 000,00	14 890 000,00	16 170 084,29
Renteutg., provisjoner og andre fin.utg.	15 464 546,03	13 537 000,00	13 537 000,00	11 446 017,65
Avdrag på lån	11 476 114,00	11 500 000,00	11 500 000,00	12 003 404,00
Netto finansinnt./utg.	(7 287 075,47)	(6 647 000,00)	(10 147 000,00)	(7 279 337,36)
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk	1 621 036,00	-	-	-
Til ubundne avsetninger	376 694,75	1 750 000,00	50 000,00	9 434 029,27
Til bundne avsetninger	1 506 619,92	600 000,00	-	7 467 693,45
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk	-	-	-	9 434 029,27
Bruk av ubundne avsetninger	2 731 036,00	1 110 000,00	-	6 418 885,00
Bruk av bundne avsetninger	6 455 866,05	2 433 000,00	1 933 000,00	1 765 463,11
Netto avsetninger	5 682 521,38	1 193 000,00	1 883 000,00	716 654,66
Overført til investeringsregnskapet	-	2 300 000,00	-	-
Til fordeling drift	283 945 370,49	271 650 000,00	268 827 000,00	261 153 102,88
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	-	-	-	-
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk	283 945 370,49	271 650 000,00	268 827 000,00	261 153 102,88

Regnskapsskjema 2A - investering 2008

	Regnskap 2008	Reg. budsjett 2008	Oppr.budsjett 2008	Regnskap 2007
Investeringer i anleggsmidler	25 907 018,82	37 021 000,00	40 285 000,00	32 303 277,97
Utlån og forskutteringer	4 274 995,78	-	-	1 626 084,00
Avdrag på lån	28 515 076,29	-	-	3 445 680,00
Avsetninger	10 634 824,94	-	-	12 019 486,44
Årets finansieringsbehov	69 331 915,83	37 021 000,00	40 285 000,00	49 394 528,41
Finansiert slik:				
Bruk av lånemidler	46 404 664,23	31 168 000,00	31 203 000,00	32 478 322,27
Inntekter fra salg av anleggsmidler	8 280 444,00	1 950 000,00	1 950 000,00	4 066 774,48
Tilskudd til investeringer	822 675,70	350 000,00	4 115 000,00	-
Mottatte avdrag på lån og refusjoner	4 110 936,17	-	-	2 304 482,05
Andre inntekter	149 318,17	-	-	762 850,00
Sum eksternt finansiering	59 768 038,27	33 468 000,00	37 268 000,00	39 612 428,80
Overført fra driftsregnskapet	-	2 647 000,00	2 647 000,00	-
Bruk av avsetninger	5 571 430,22	906 000,00	820 000,00	7 029 176,86
Sum finansiering	65 339 468,49	37 021 000,00	40 735 000,00	46 641 605,66
Udekket/udisponert	3 992 447,34	-	450 000,00	(2 752 922,75)

Budsjettskjema 1A - drift 2008

	Budsjett 2008	Budsjett 2007	Regnskap 2006
Skatt på inntekt og formue	135 551 000,00	126 347 000,00	126 548 010,50
Ordinært rammetilskudd	103 733 000,00	100 257 000,00	102 131 871,00
Skatt på eiendom	13 900 000,00	13 400 000,00	12 003 359,00
Andre direkte eller indirekte skatter	5 407 000,00	5 407 000,00	5 198 420,00
Andre generelle statstilskudd	20 813 000,00	17 518 000,00	17 297 679,00
Sum frie disponible inntekter	279 404 000,00	262 929 000,00	263 179 339,50
Renteinntekter og utbytte	18 390 000,00	13 406 000,00	11 847 990,73
Renteutg.,provisjoner og andre fin.utg.	13 537 000,00	9 100 000,00	7 943 812,09
Avdrag på lån	11 500 000,00	12 000 000,00	10 834 822,00
Netto finansinnt./utg.	(6 647 000,00)	(7 694 000,00)	(6 930 643,36)
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk	-	-	698 091,63
Til ubundne avsetninger	1 750 000,00	1 727 000,00	313 525,88
Til bundne avsetninger	600 000,00	4 000 000,00	1 210 013,52
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk	-	-	707 617,51
Bruk av ubundne avsetninger	1 110 000,00	6 418 885,00	-
Bruk av bundne avsetninger	2 433 000,00	2 765 000,00	2 022 390,75
Netto avsetninger	1 193 000,00	3 456 885,00	508 377,23
Overført til investeringsbudsjettet	2 300 000,00	-	70 750,00
Til fordeling drift	271 650 000,00	258 691 885,00	256 686 323,37
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	-	-	-
Mer/mindreforbruk	271 650 000,00	258 691 885,00	256 686 323,37

Budsjettskjema 2A - investering 2008

	Budsjett 2008	Budsjett 2007	Regnskap 2006
Investeringer i anleggsmidler	37 021 000,00	25 136 000,00	44 714 693,64
Utlån og forskutteringer	-	400 000,00	5 058 247,00
Avdrag på lån	-	-	600 132,00
Avsetninger	-	-	4 912 303,17
Årets finansieringsbehov	37 021 000,00	25 536 000,00	55 285 375,81
Finansiert slik:			
Bruk av lånemidler	31 168 000,00	23 487 000,00	38 776 067,12
Inntekter fra salg av anleggsmidler	1 950 000,00	90 000,00	2 827 409,00
Tilskudd til investeringer	350 000,00	1 180 000,00	473 000,00
Mottatte avdrag på lån og refusjoner	-	-	2 120 654,99
Andre inntekter	-	-	533 795,29
Sum ekstern finansiering	33 468 000,00	24 757 000,00	44 730 926,40
Overført fra driftsbudsjettet	2 647 000,00	-	70 750,00
Bruk av avsetninger	906 000,00	779 000,00	4 412 554,50
Sum finansiering	37 021 000,00	25 536 000,00	49 214 230,90
Udekket/udisponert	-	-	(6 071 144,91)

Anskaffelse og anvendelse av midler 2008

	Regnskap 2008	Reg. budsjett 2008	Oppr.budsjett 2008	Regnskap 2007
Anskaffelse av midler				
Inntekter driftsdel (kontoklasse 1)	390 889 813,78	369 945 000,00	366 702 000,00	365 060 901,01
Inntekter investeringsdel (kontoklasse 0)	12 134 289,75	2 300 000,00	6 065 000,00	5 804 880,48
Innbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	67 295 515,08	50 034 000,00	46 569 000,00	50 096 990,94
Sum anskaffelse av midler	470 319 618,61	422 279 000,00	419 336 000,00	420 962 772,43
Anvendelse av midler				
Utgifter driftsdel (kontoklasse 1)	394 848 447,09	361 812 000,00	358 059 000,00	360 152 063,13
Utgifter investeringsdel (kontoklasse 0)	25 907 018,82	37 021 000,00	40 285 000,00	32 303 277,97
Utbetaling ved eksterne finanstransaksjoner	59 805 611,10	25 513 000,00	25 513 000,00	28 607 735,65
Sum anvendelse av midler	480 561 077,01	424 346 000,00	423 857 000,00	421 063 076,75
Anskaffelse - anvendelse av midler	(10 241 458,40)	(2 067 000,00)	(4 521 000,00)	(100 304,32)
Endring i ubrukte lånemidler	11 120 161,77	-	-	(4 564 322,27)
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	3 344 000,00	-	-	-
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-	-	-
Endring i arbeidskapital	4 222 703,37	(2 067 000,00)	(4 521 000,00)	(4 664 626,59)
Avsetninger og bruk av avsetninger				
Avsetninger	14 139 205,61	2 350 000,00	50 000,00	28 921 209,16
Bruk av avsetninger	14 758 332,27	4 449 000,00	2 753 000,00	24 647 554,24
Til avsetning senere år	9 622 330,43	-	-	4 373 959,24
Netto avsetninger	(10 241 457,09)	(2 099 000,00)	(2 703 000,00)	(100 304,32)
Int. overføringer og fordelinger				
Interne inntekter mv	34 056 539,91	30 619 947,00	31 178 000,00	33 780 474,97
Interne utgifter mv	34 056 539,91	30 451 947,00	28 710 000,00	33 780 474,97
Netto interne overføringer	-	168 000,00	2 468 000,00	-

Oversikt endring arbeidskapital 2008

	Regnskap 2008	Regnskap 2007
OMLØPSMIDLER		
Endring betalingsmidler	(5 458 135,55)	(12 699 740,73)
Endring ihendehaverobl og sertifikater	-	-
Endring kortsiktige fordringer	3 621 809,22	2 634 683,25
Endring premieavvik	6 229 341,00	2 239 783,67
Endring aksjer og andeler	-	-
ENDRING OMLØPSMIDLER (A)	4 393 014,67	(7 825 273,81)
KORTSIKTIG GJELD		
Endring kortsiktig gjeld (B)	(170 311,30)	3 181 156,21
ENDRING ARBEIDSKAPITAL (A-B)	4 222 703,37	(4 644 117,60)

NOTE - AKSJER OG ANDELER

	2008	2007
	Bokført verdi	Bokført verdi
2213101 DEN NORSKE BYKREDITTFORENING	5 900,00	5 900,00
2216801 RAUMA ENERGI AS	60 000 000,00	60 000 000,00
2216802 TROLL-TINN AS	4 200 000,00	1 900 000,00
2217001 YVI PRODUKTER A/S	16 000,00	16 000,00
2217003 TRESFJORDBRUA A/S	50 000,00	50 000,00
2217004 ØRAN PRODUKTER A/S	1,00	1,00
2217006 RAUMA BOLIGBYGGELAG A/S	5 500,00	5 500,00
2217007 RAUMA SKISENTER A/S	15 000,00	15 000,00
2217010 KOMMUNEKRAFT A/S	1 000,00	1 000,00
2217011 TRIO BORETTSLAG A/L	200,00	200,00
2217014 TROA A/L	40 000,00	40 000,00
2217015 VI-BO BORETTSLAG A/L	27 100,00	27 100,00
2217016 TORVIK VASSVERK A/L	31 200,00	31 200,00
2217017 SANDNES VASSVERK A/L	6 600,00	6 600,00
2217018 RØDVEN VASSVERK A/L	9 000,00	9 000,00
2217019 EIDSBYGDA VASSVERK A/L	8 000,00	8 000,00
2217020 ÅFARNES VASSVERK A/L	31 500,00	31 500,00
2217021 TØRLA VASSVERK A/L	52 000,00	52 000,00
2217022 INNFJORDEN SAMFUNNSHUS AL	6 400,00	6 400,00
2217023 VÅGSTRANDA VASSVERK A/L	10 000,00	10 000,00
2217024 VERMA VASSVERK A/L	38 500,00	38 500,00
2217025 NORDVEST O.L. A/S	1,00	1,00
2217026 FRÆNABU EIENDOM A/S	1,00	1,00
2217030 MITTET VASSVERK A/L	105 000,00	105 000,00
2217032 KS NORDMØRE ENERGIGJENVINNING	1,00	1,00
2217033 RAUMABANENS UTVIKLINGSSKAP	100 500,00	100 500,00
2217034 LANGFJORDTUNNELEN AS	651 000,00	651 000,00
2217035 NORDVEGGEN AS	102 000,00	102 000,00
2217036 MOLDE LUFTHAVNUTVIKLING AS	369 000,00	369 000,00
2217037 SAMSPLEIS AS	160 000,00	80 000,00
2217038 BIBLIOTEKSENTRALEN A/S	2 100,00	2 100,00
2217039 NORSK SKJEMAFORLAG AS	100,00	100,00
2217040 MURITUN	50 000,00	50 000,00
2217042 RAUMA KULTURHUS OG KONFERANSEENTER A	1 500 000,00	1 500 000,00
2217043 MØREAKSEN AS	10 000,00	0,00
TOTALT	67 603 604,00	65 213 604,00

GARANTIFORPLIKTELSER PR. 31.12.08

	Restgjeld pr. 31.12.	Utløper
Sparebanken Møre:		
Straumen Vassverk 3910.79.56852	425 000,00	04.10.2025
Kommunekreditt Norge AS:		
Troll-Tinn AS 8673	888 892,00	01.12.2028
Troll-Tinn AS 10715	900 000,00	31.12.2011
Tøndergård Skole 9814	524 125,00	15.07.2026
Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS 10545	27 550 000,00	10.10.2037
Norges Kommunalbank:		
Troll-Tinn AS 19950401	1 218 000,00	01.03.2023
Tørla Vassverl AL 19980147	811 030,00	15.04.2021
Tørla Vassverl AL 20030584	640 000,00	03.08.2026
Rauma Kommunal Boligstiftelse 20060001	20 678 789,00	11.09.2028
Husbanken:		
Rauma Kommunale Boligstiftelse 14 604212	2 288 416,00	01.09.2022
Tryggheim Barnehage 14 605459 8	130 776,00	01.02.2027
Sparebank 1 Romsdals Fellesbank:		
Rødven Vassverk 9655 80 31155	551 266,00	20.06.2022
Mittet Vassverk AL 9655 80 55658	621 285,00	01.10.2024
Torvik Vassverk AL 9655 80 58673	324 740,00	15.12.2024
Troll-Tinn AS 9655 80 58088	1 283 333,00	30.11.2013
SUM	58 835 652,00	

NOTER FOND 2008

		SKAL VÆRE	DIFFERANSE
DISPOSISJONSFOND			
Disposisjonsfond pr. 01.01.08	2 390 341,25		
Bruk i driftsregnskapet (19410)		2 731 036,00	
Bruk i investeringsregnskapet (39410)		36 000,00	
Avsatt til disposisjonsfond (15405)	376 694,75		
Disposisjonsfond pr. 31.12.08		0,00	0,00
UBUNDET INVESTERINGSFOND			
Ubundet investeringsfond pr. 01.01.08	13 854 711,20		
Avsatt i investeringsregnskapet (35485, 15485)	9 309 528,29		
Bruk i investeringsregnskapet (39485, 39488)		4 634 917,29	
Ubundet investeringsfond pr. 31.12.08	18 529 322,20	18 529 322,20	0,00
BUNDET INVESTERINGSFOND			
Bundet investeringsfond pr. 01.01.08	2 347 448,27		
Avsetning til bundet investeringsfond (35510, 15510)	168 275,00		
Bruk av bundet kapitalfond (19520, 39520)		538 295,18	
Bundet investeringsfond pr. 31.12.08	1 977 428,09	1 977 428,09	0,00
BUNDET DRIFTSFOND			
Bundet driftsfond pr. 01.01.08	17 209 687,75		
Avsatt i driftsregnskapet (15505, 15515)	1 506 649,92		
Bruk i driftsregnskapet (19510, 39510)		6 818 083,80	
Bundet driftsfond pr. 31.12.08	11 898 253,87	11 898 253,87	0,00

LIKVIDITETSRESERVE		2008
Avsatt i kapitalregnskapet		
Likviditetsreserve pr. 01.01.08	Kr	5 560 598,75
Bruk av likviditetsreserve	Kr	-
Styrking av likviditetsreserve	Kr	-
	Kr	5 560 598,75
Avsatt i driftsregnskapet		
Underskudd i likviditetsreserven 01.01.08	Kr	-
Bruk av likviditetsreserven	Kr	-
Styrking av likviditetsreserven	Kr	-
Underskudd i likviditetsreserven pr 31.12.08		-
Udekket investeringsregnskapet 2005		
Udekket pr 01.01.08	Kr	-
Netto inntekt i 2008	Kr	-
Udekket pr. 31.12.08	Kr	-
Likviditetsreserve pr. 31.12.08	kr	(5 560 598,75)

MELLOMVÆRE MELLOM RAUMA KOMMUNE OG SÆRREGNSKAP - 2008		
	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Rauma Kirkelige Fellesråd		
Kortsiktig fordring (2.1366.03)	223 530,47	0,00
Kortsiktig gjeld (2.3366.03/2.3266.03)	-806 451,10	-228 444,30
Ved året slutt er kommunen skyldig	-582 920,63	-228 444,30
Rauma Kulturhus KF		
Kortsiktig gjeld (2.3250.86)		-53 681,83
Kortsiktig gjeld (2.3575.86)	123 116,20	-36 152,55
Ved året slutt er kommunen skyldig	123 116,20	-89 834,38
Kraftfondet		
Kortsiktig gjeld (2.3266.01)	-659 341,75	162 711,25
Ved året slutt har kommunen til gode	-659 341,75	162 711,25
Pensjonsfondet		
Kortsiktig fordring (2.3266.02)	59 374,64	10 628,00
Ved året slutt har kommunen til gode	59 374,64	10 628,00
Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS		
Kortsiktig gjeld (2.3250.86)		-53 681,83
Ved året slutt er kommunen skyldig	0,00	-53 681,83

NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER KLP		
Årets netto pensjonskostnad § 13-1 bokstav 3	2007	2008
Årets opptjening	18 313 768	18 788 862
Rentekostnad av påløpte pensjonskostnader	15 400 750	20 830 286
Brutto pensjonskostnad	33 714 518	39 619 148
Forventet avkastning	-14 543 054	-19 169 729
Administrative kostnader	1 065 064	1 224 862
Netto pensjonskostnader	20 236 528	21 674 281
Forfalt premie	-23 337 933	-23 337 933
Årets premieavvik	-3 101 405	-1 663 652
Balanse 31.12.07 (F § 13-1 bokstav e)	Pensjonsposter 2007	Pensjonsposter 2008
Brutto påløpte forpliktelser	300 309 985	330 738 583
Pensjonsmidler	268 771 525	303 845 139
Netto pensjonsforpliktelser før arbeidsgiveravgift	31 538 460	26 893 444
Økonomiske forutsetninger	2008	
Forventet avkasninger (§13-5 bokstav f)	7 %	
Diskonteringsrente (§13-5 bokstav e)	6 %	
Forventet lønnsvekst (§13-5 bokstav b)	4,23 %	
Forventet pensjonsregulering (§13-5 bokstav D)	4,23 %	
Forutsetningen for turn-over (§13-5 bokstav g)		
Under 20 år	20 %	
20-23 år	8 %	
24-25 år	6 %	
26-30 år	6 % minus 0,4 % hvert år o/25 år	
31-45 år	4 % minus 0,2 % hvert år o/30 år	
46-50 år	1 % minus 0,1 % hvert år o/45 år	
over 50 år	0	
Uttaksdelen pr aldersgruppe i AFP-pensjonsordningen		
62 år	20 %	
63 år	30 %	
64 år	40 %	
65 år	50 %	
66 år	60 %	
Estimatavvik	2007	2008
Faktiske forpliktelse	294 824 469	334 104 316
Estimert forpliktelse	-285 446 111	-318 292 529
Estimert forpliktelse IB	9 378 358	15 811 787
Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	9 888 654	17 982 544
Amortisert avvik i år	1 284 468	2 252 955
Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 31.12.	17 982 544	31 541 376

NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER STATENS PENSJONSKASSE		
Netto pensjonskostnader	2007	2008
Netto pensjonskostnader	5 857 559	6 338 085
Adminstrasjonskostnader	119 160	122 667
Forfalt premie	-5 256 153	-5 256 153
Premieavvik	720 566	1 051 128
Balanse 31.12.06 (F § 13-1 bokstav e)	Pensjonsposter 2007	Pensjonsposter 2008
Brutto forpliktelse	97 225 463,00	106 240 575,00
Pensjonsmilder	-82 418 400,00	-89 435 181,00
Netto forpliktelser før arbeidsgiveravgift	14 807 063,00	16 805 394,00
Økonomiske forutsetninger		
Forventet avkastning	6,35 %	
Diskonteringsrente (F § 13-5 bokstav e)	6 %	
Forventet lønnsvekst (F § 13-5 bokstav b)	4,23 %	
Forventet G-regulering (F § 13-5 bokstav c og d)	4,23 %	
Frivilling avgang	3 % inntil 50 år 0 over	
AFP-uttak	50 %	
Estimatavvik	2007	2008
Estimert forpliktelse	92 676 491	98 184 333
Faktisk forpliktelse	-90 057 402	-92 845 799
Estimert forpliktelse IB 01.01.	2 619 089	5 338 534
Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	3 646 450	958 870
Amortisert avvik i år	-68 491	291 978
Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 21.12.	958 870	-4 087 686

HOVEDTALLSANALYSE

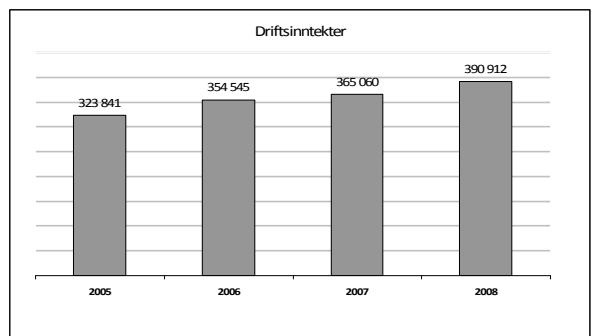
Driftsinntekter

Rauma kommunes driftsinntekter (ekskl. interne overføringer) består av:

- Formues-, inntekts- og eiendomsskatteinntekter
- Rammetilskudd fra staten
- Øvrige driftsinntekter som inntektsføres direkte i enhetene. Eksempler på dette er refusjoner, brukerbetaling, øremerkede tilskudd m.v.

Samlede driftsinntekter i 2008 var på 390 mill. kroner. Dette er en økning på 26 mill. kroner eller 7,1% sammenlignet med 2007. Kommunens samlede skatteinntekter var på 158,8 mill. kroner. Dette er en økning på 4 mill. kroner eller 2,5% fra 2007. Netto rammetilskudd øker fra 2007 til 2008 med 5,1 mill. kroner. Det er likevel 2 mill. kroner lavere enn budsjettet etter at inntektsutjevningen har påvirket dette tilskuddet negativt. Brukerbetaling, andre salgs- og leieinntekter samt overføringer øker med 12,5 mill eller 14,5%.

Rauma kommune disponerer konsesjonskraft fra Gryttenanleggene på ca. 33 GWh årlig til en sentralt fastsatt konsesjonskraftpris. Denne prisen var på 9,48 øre/kWh i 2008. Kommunen tar ut inntil 10 GWh til eget bruk. Rauma Energi videreselger de øvrige 23 GWh av kraften samt evt. den kraften som kommunen ikke bruker til egne anlegg. En andel av gevinsten ved videresalget tilfaller kommunen. Disse konsesjonskraftinntektene ble på 2,35 mill. kroner i 2008, som er om lag som budsjettet.

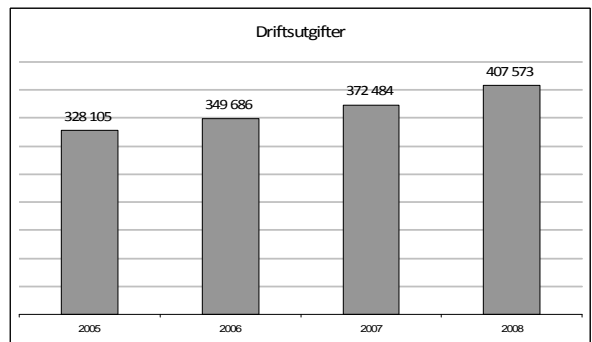


Driftsutgifter

Rauma kommunes driftsutgifter (ekskl. interne overføringer) består av:

- Lønn og sosiale utgifter
- Kjøp av varer og tjenester som inngår i produksjonen
- Kjøp av varer og tjenester som erstatter egenproduksjon
- Andre utgifter som tilskudd, overføringer og avskrivninger

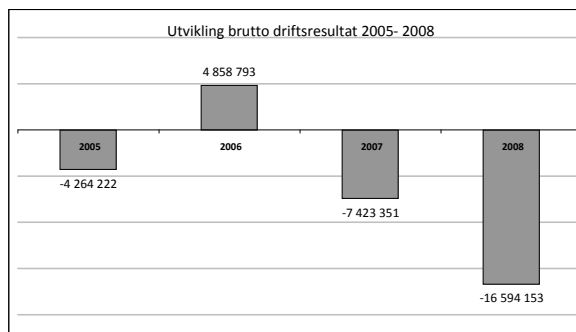
Driftsutgiftene steg med 34,8 mill. kroner eller 9,4% fra 2007 til 2008. Lønn og sosiale utgifter utgjorde 69,5% av samla utgifter i 2008, mens andelen i 2007 utgjorde 70,0%. Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjonen ble redusert med 0,5 mill. kroner, mens kjøp av varer og tjenester som erstatter egenproduksjonen økte med 2,7 mill. kroner.



Brutto driftsresultat

Brutto driftsresultat viser resultat av ordinær drift inkl. avskrivninger på driftsmidler. Resultatet gir uttrykk for kommunens evne til å betjene lånegjeld, evt. til å finansiere deler av årets investeringer over driftsresultatet, samt evne til å avsette midler til senere års bruk.

Resultatet viser at kommunen har et for høyt driftsnivå i forhold til inntektene.



HORISONTAL ANALYSE

Horisontale analyser er teknikker som bruker for å analysere finansiell informasjon over en lengre periode. Formålet er å vise en analyse av økningen/ nedgangen som har funnet sted.

KOSTRA- art	Tekst	2008	2007	Økning (reduksjon)	
				I beløp	I %
	Sum driftsinntekter Sum = B	390 889 814	365 060 901	25 828 913	7,08 %
	Driftsutgifter				
010-089, 160-165	Lønnsutgifter	232 069 545	213 849 048	18 220 497	8,52 %
090-099	Sosiale utgifter	50 972 515	47 389 525	3 582 990	7,56 %
100-285 -(160-165)	Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjon	67 621 431	68 189 759	-568 328	-0,83 %
300-380	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	13 671 962	10 720 154	2 951 808	27,54 %
400-490	Overføringer	40 437 861	32 866 909	7 570 952	23,04 %
590	Avskrivninger	12 635 519	12 332 189	303 330	2,46 %
690 + (290-790)	Fordelte utgifter	-9 924 868	-12 863 334	2 938 466	-22,84 %
	Sum driftsutgifter Sum = C	407 483 965	372 484 250	34 999 715	9,40 %
	Brutto driftsresultat Sum = B-C	-16 594 151	-7 423 349	-9 170 802	123,54 %

VERTIKAL ANALYSE

En vertikal analyse gir et innblikk i kostnadsstrukturen i kommunen. Denne analysen viser størrelsen på kostnadskomponentene målt i forhold til driftsinntektene det enkelte år.

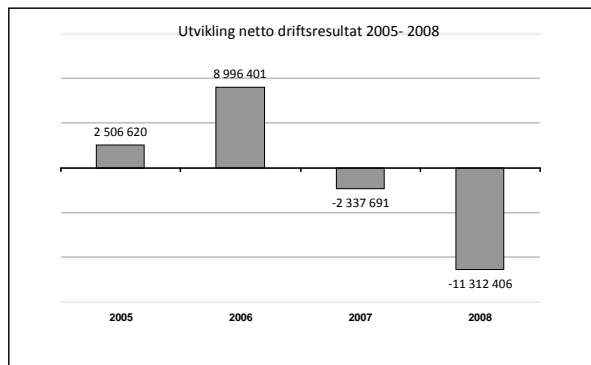
KOSTRA-art	Tekst	2008	I %	2007	I %
	Sum driftsinntekter Sum = B	390 889 814	100 %	365 060 901	100 %
	Driftsutgifter				
010-089, 160-165	Lønnsutgifter	232 069 545	59,37 %	213 849 048	58,58 %
090-099	Sosiale utgifter	50 972 515	13,04 %	47 389 525	12,98 %
100-285 -(160-165)	Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjon	67 621 431	17,30 %	68 189 759	18,68 %
300-380	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	13 671 962	3,50 %	10 720 154	2,94 %
400-490	Overføringer	40 437 861	10,35 %	32 866 909	9,00 %
590	Avskrivninger	12 635 519	3,23 %	12 332 189	3,38 %
690 + (290-790)	Fordelte utgifter	-9 924 868	-2,54 %	-12 863 334	-3,52 %
	Sum driftsutgifter Sum = C	407 483 965	104,25 %	372 484 250	102,03 %
	Brutto driftsresultat Sum = B-C	-16 594 151	-4,25 %	-7 423 349	-2,03 %

Netto driftsresultat

Netto driftsresultat viser resultatet av kommunens ordinære, løpende drift innenfor det finansielt orienterte regnskapssystemet. Det betyr at det er korrigert for virkningen av avskrivninger og erstattet dette med avdrag på lån. I tillegg er netto renteutgifter trukket fra.

Kommunen bør ha et netto driftsresultat som ligger på minst 3% av driftsinntektene slik at uforutsette utgifter ivaretas og kapitalen vedlikeholdes (formuesbevaringsprinsippet).

Årets resultat er på -2,9% i Rauma kommune.



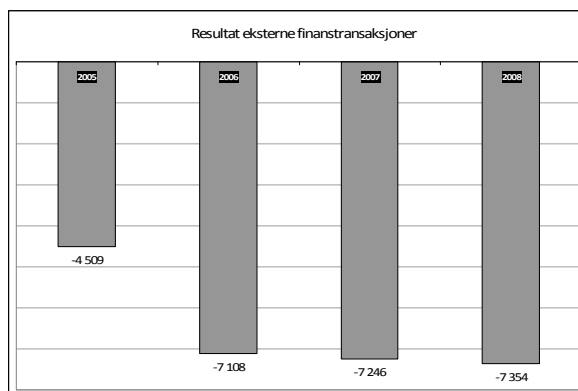
Finanstransaksjoner (eksterne)

Finansinntektene består av renteinntekter, utbytte og eieruttak samt mottatte avdrag på utlån. For 2008 utgjorde dette 19,5 mill. kroner. Dette er en vekst i forhold til 2007 på 3,3 mill. kroner eller 20,2%. Dette skyldes i hovedsak økt utbytte fra Rauma Energi AS, som utgjorde 10 mill. kroner i 2008, mot 7,4 mill. kroner i 2007. Dette er i samsvar med budsjett. Renteinntekter på bankinnskudd var på 3,5 mill. kroner, noe som var 1,5 mill. kroner over budsjett.

Finansutgiftene består av renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter samt avdragsutgifter på kommunens lånemasse. For 2008 utgjorde dette 27,1 mill. kroner.

Finansutgiftene har økt med 4 mill. kroner eller 15,3% fra 2007 til 2008. Dette er 1,5 mill kroner over

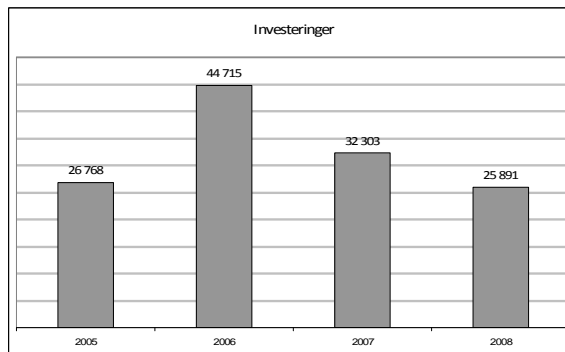
budsjett. Grunnen til dette er i hovedsak at renteutgiftene stiger med høyere rente. Avdragsutgiftene i 2008 er som budsjettet.



Investeringer

Rauma kommunes brutto investeringer i 2008 var på 25,9 mill. kroner, hvorav 18,7 mill. dekkes av låneopptak.

Det resterende dekkes av salgsinntekter, overføringsinntekter og tidligere ubrukte lånemidler. Som følge av det negative resultatet er det imidlertid ikke anledning til å overføre midler fra driftsregnskapet til investeringsregnskapet. Dette medfører at enkelte utførte investeringer står udekket/ ufinansiert.



Gjeld og utlån

Kommunens langsiktige gjeld har økt med 57 mill. kroner til 708 mill. kroner. Av dette er 443 mill. kroner knyttet til pensjonsforpliktelser.

Ordinære lån til investeringsformål og videreutlån utgjorde ved utgangen av 2008 265 mill. kroner og økte i løpet av året med 17 mill. kroner. Økningen er differansen mellom låneopptak og avdrag. Ubrukte lånemidler utgjør totalt 20,5 mill.kroner ved utgangen av 2008.

Arbeidskapital

Arbeidskapitalen sier noe om kommunens betalingsevne. En vanlig definisjon på arbeidskapital er differansen mellom omløpsmidlene (de mest likvide eiendelene: kasse, bank, kortsiktige fordringer) og kortsiktig gjeld (som forfaller til betaling innen ett år). En del av arbeidskapitalen vil ofte være øremerket til bestemte formål (for eksempel kapitalfond og bundne driftsfond).

Rauma kommunes arbeidskapital er ved utgangen av året 46,4 mill. kroner. Dette er en økning på 4,2 mill. kroner. Denne økningen har sin hovedårsak i endring i regnskapsprinsipper, der enkelte statlige tilskudd nå føres mot balansekonto. Betalingsevnen til kommunen er reelt sett på samme nivå som ved utgangen av 2007.

Analyse av merforbruket

Halvparten av kommunene i Norge leverer negativt netto driftsresultat i 2008, og for første gang viser regnskapet negativt netto driftsresultat for kommunene samlet (inkl. Oslo). Dette betyr at disse kommunene har et utgiftsnivå som er høyere enn inntektene forsvarer, og at utgiftene må kuttes de nærmeste årene. Rauma kommune er en av disse.

Hvis en ser tre år tilbake hadde vi et godt overskudd i 2006, noe som skyldes ekstrabevilgninger som kom sent det året. Dette førte til økt aktivitet i 2007, mens inntektsveksten i 2007 var langt lavere enn året før. I 2008 kom kommunesektoren i stadig større økonomisk ubalanse. Aktivitetsveksten disse to årene har altså vært mye høyere enn inntektsveksten, og i tillegg har det vært høy lønns- og kostnadsvekst.

Vi ser at hovedgrunnen til Rauma kommunes svake resultat i 2008 skyldes høye personalkostnader. Både fast og variabel lønn kommer ut høyere enn budsjettet. Vi har i gjennomgangen av regnskapet imidlertid sett at en del variabel lønn er ført som fast lønn og gir derfor et noe uriktig bilde av forbruk av fast lønn. Dette er det ikke korrigert for i regnskapet. Når det gjelder variabel lønn generelt, er avvikene i forhold til budsjett betydelige.

Vi hadde et dyrt lønnsoppgjør i 2008, noe det ikke var tatt tilstrekkelig høyde for da budsjettet for 2008 ble lagt. I budsjettet for 2008 ble det lagt til grunn gjennomsnittlig 5% lønnskostnadsvekst fra 2007 til 2008. Tall fra teknisk beregningsutvalg viser imidlertid at gjennomsnittlig årslønnsvekst for kommuneansatte i 2008 ble 6,6%.

I tillegg ser vi prisene på varer og tjenester ble høyere enn forutsatt i budsjettarbeidet. Prisveksten ble ikke tilstrekkelig kompensert via rammetilskuddet. I Statsbudsjettet for 2008 ble det lagt til grunn en kommunal deflator på 4,5%. Reell lønns- og prisvekst var imidlertid på 6% i 2008. Større justeringer er ikke blitt gjort underveis som følge av dette, da man ønsker å opprettholde tilbudet til innbyggerne i kommunen.

KOSTRA

Alle kommuner er pålagt å føre regnskapet etter KOSTRA- standard. KOSTRA (KOMMune- STAT- RAPPORTERING) er et nasjonalt informasjonssystem som gir styringsinformasjon om kommunal virksomhet. Informasjon om kommunale tjenester og bruk av ressurser på ulike tjenesteområder, registreres og sammenstilles for å gi relevant informasjon til beslutningstakere og andre, både nasjonalt og lokalt. Informasjonen skal tjene som grunnlag for analyse, planlegging og styring, og herunder gi grunnlag for å vurdere om nasjonal mål oppnås. KOSTRA vil også gi kommunen mulighet for å sammenligne seg med andre kommuner, samt sammenligning med seg selv over år. KOSTRA- tallene blir nå mer og mer brukt direkte av regjeringen for å gi tilskudd til kommunene og barnehagesektoren er et eksempel på dette.

I de påfølgende tabellene har vi valgt å sammenligne kommunen med seg selv over fire år. Samtidig ser vi utviklingen i kommunegruppe 11 samt gjennomsnitt av alle kommunene i Møre og Romsdal og alle kommunene i Norge utenom Oslo. Dette gir oss et bilde av hvordan utviklingen har vært i egen kommune sammenstilt med utviklingen i kommuner vi kan sammenligne oss med. Kommunegruppe 11 består av mellomstore kommuner med middels bundne kostnader per innbygger og middels frie disponible inntekter.

Behovsprofilen (ureviderte tall per mars 2009)

	Rauma	Rauma	Rauma	Rauma	komm unegr. 11	komm unegr. 11	komm unegr. 11	komm negr. 11	Møre og Roms dal	Gj.snitt landet u. Oslo
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2008	2008
Befolkningsdata pr. 31.12.2008										
Folkemengden i alt	7347	7325	7379	7376
Andel kvinner	50,4	50,3	50	50	50,1	50	50	49,9	49,7	50
Andel menn	49,6	49,7	50	50	49,9	50	50	50,1	50,3	50
Andel 0 åringer	0,9	1	0,9	1	1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2
Andel 1-5 år	5,8	5,7	5,7	5,5	5,9	5,8	5,7	5,7	6	6,1
Andel 6-15 år	13,4	13,1	12,7	12,5	13,9	13,8	13,6	13,4	13,4	13,3
Andel 16-18 år	4,5	4,7	4,6	4,4	4,1	4,2	4,3	4,3	4,2	4,2
Andel 19-24 år	6,9	6,9	7	7,2	7,1	7,1	7,1	7,2	7,6	7,4
Andel 25-66 år	51,8	51,8	52,1	52,4	52,9	53	53	53,2	53,3	54,6
Andel 67-79 år	10	9,9	9,8	10	9,6	9,6	9,6	9,6	8,9	8,5
Andel 80 år og over	6,7	6,9	7,1	7,1	5,5	5,6	5,6	5,6	5,4	4,6
Levekårsdata										
Andel skilte og separerte 16-66 år	9,3	9,5	9,8	9,9	10,5	10,7	10,9	10,9	9,5	11,3
Andel enslige forsørgere med stønad fra folketrygden	2,3	2,1	1,7	...	2,9	2,6	2,3
Andel uførepensjonister 16-66 år	10,3	10,8	10,7	...	12,4	12,6	12,7
Andel enslige innbyggere 80 år og over	70,2	67,1	69,8	67,4	68,3	68,1	68,1	68	66,2	67
Forventet levealder ved fødsel, kvinner	83,1	83,1	83,1	...	81,9	81,9	81,9
Forventet levealder ved fødsel, menn	78	78	78	...	76,9	76,9	76,9
Levendefødte per 1000 innbyggere	9,3	9,6	9,2	10,3	10,4	10,5	10,8	10,8	11,3	12
Døde per 1000 innbyggere	11	11,5	8,5	10,4	10,3	10,3	10,3	10,2	9,5	8,8
Innflytting per 1000 innbyggere	37,3	28,7	37,9	34,2	37,8	39,3	43	42,4	42,1	53,3
Utflytting per 1000 innbyggere	34	29,9	32,1	33,9	38,6	40,6	41	38,5	36,2	45,3
Samlet fruktbarhetstall	1,9	1,9	1,9	...	1,8	1,8	1,8
Andel innvandrerbefolkning	2,9	3,1	4	...	4	4,3	4,8
Andel innvandrerbefolkning 0-5 år	2,6	2,9	3,3	...	4,1	4,6	5,4
Andel innvandrerbefolkning 0-16 år	2,3	3	3,7	...	3,9	4,1	4,6
Bosettingsstruktur										
Andel av befolkningen som bor i tettsteder	58,1	59,3	58,9	60,5	58,4	58,5	58,7	59,2	67,8	74,9
Gjennomsnittlig reisetid til kommunesenteret i minutter	10,9	10,8	10,6	10,7	8,8	9	8,9	8,8	8,2	7,6
Arbeidsmarked										
Andel arbeidsledige 16-24 år	3,3	0,7	1	2	2,7	1,8	1,4	1,9	1,4	1,7
Andel arbeidsledige 25-66 år	2,3	1	1,2	2	2,2	1,5	1,2	1,4	1,2	1,5
Pendlere ut av bostedskommunen										
Andel av befolkningen 20 - 66 år som pendler ut av bostedskommunen	14,4	15,3	15,1	...	21,4	22,2	22,7

KOSTRA – ANALYSE AV HOVEDTALLENE

I de påfølgende diagrammene vil vi sammenligne oss selv over fire år. Dette for å kunne si noe om utviklingen i kommunens finansielle nøkkeltall. Vi har i de samme diagrammene framstilt kommunegruppe 11 og landet for øvrig utenom Oslo.

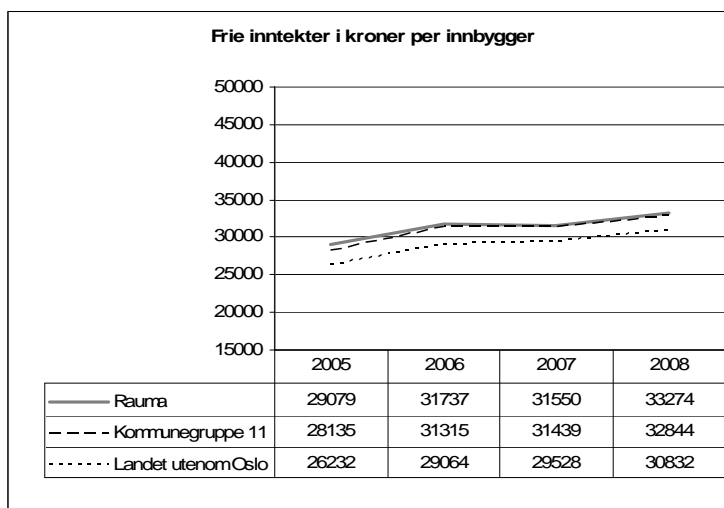
Frie inntekter i kroner per innbygger

Inntektssystemet er et system for fordeling av den økonomiske rammen for de frie inntektene til kommuner slik at kommunene blir satt i økonomisk stand til å gi innbyggerne et likeverdig tjenestetilbud uavhengig av hvor i landet man er bosatt. Virkemidlet for å oppnå et likeverdig tjenestetilbud skal oppnås gjennom innteks- og utgiftsutjevningen.

Indikatoren viser kommunens frie inntekter i kroner per innbygger. Med frie inntekter menes inntekter som kommunene kan disponere uten andre bindinger enn gjeldende lover og forskrifter. Skatt på inntekt og formue og rammetilskudd fra staten defineres som frie inntekter.

Rammetilskuddet skal delfinansiere utgiftssiden i Kommunene, og fordelingen er bestemt ut fra behovskriteriene som var vist innledningsvis. Omfordelingen mellom kommunene kaller vi utgiftsutjevningen og denne skal sikre at alle kommuner har en lik egenfinansiering av tjenesteproduksjonen (inntektsutjevningen består av skatteinntektene). Skatteinntektene blir utjevnet mellom kommunene (etter en bestemt %- andel) og denne inntektsutjevningen skal sikre kommunene tilstrekkelig med midler for å ivareta egenfinansieringskravet.

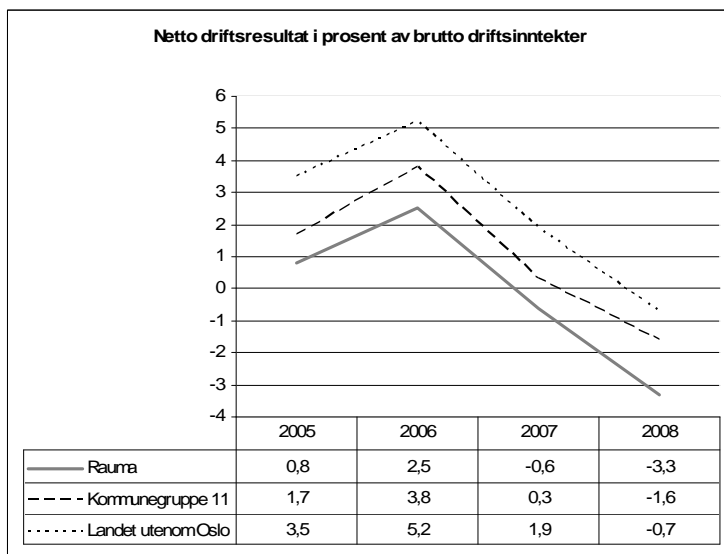
Vi ser at diagrammet at Rauma kommune har bortimot like frie inntekter som de vi sammenligner oss med.



Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter

Indikatoren viser netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene. Netto driftsresultat beregnes ut fra brutto driftsresultat, men tar i tillegg hensyn til resultat av eksterne finansieringstransaksjoner, dvs. netto renter, netto avdrag samt kommunale utlån, utbytte og eieruttak, og er i tillegg korrigert for avskrivninger slik at disse ikke gir resultateffekt. Netto driftsresultat kan enten brukes til finansiering av investeringer eller avsettes til senere bruk.

Et av de viktigste resultatbegrep i kommuneøkonomien er netto driftsresultat. Netto driftsresultat forteller hva en kommune har igjen av sine løpende driftsinntekter når de løpende driftsutgifter, renter og avdrag er betalt. Et negativt netto driftsresultat betyr at kommunen tærer på kapital for å dekke disse driftsutgiftene. I en slik situasjon vil kommunen mangle økonomisk handlefrihet. Det tekniske beregningsutvalget for kommunal og fylkeskommunal økonomi har sagt



at en sunn og bærekraftig kommuneøkonomi forutsetter et positivt netto driftsresultat på 3,0% av totale driftsinntekter dersom kommunens formue skal bevares. For Rauma kommunes del utgjør dette ca. 12 mill. kroner.

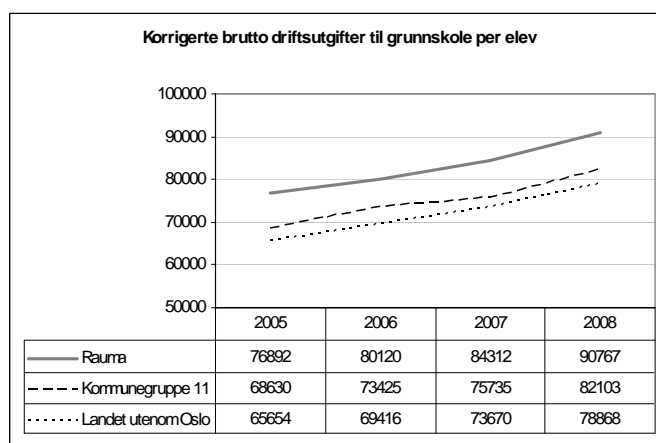
KOSTRA- analyse for utvalgte tjenesteområder

I de påfølgende diagrammer vil vi sammenligne oss med oss selv over fire år (for pleie- og omsorgstjenester over to år), for å kunne si noe om utviklingen i kommunens finansielle nøkkeltall. Vi har konsentrert oss om de områdene som prosentvis påfører kommunen de største driftsutgiftene. Vi har i de samme diagrammene framstilt kommunegruppe 11 og landet for øvrig uten om Oslo.

Skole og voksenopplæring

Indikatoren viser driftsutgifter til kommunens egen tjenesteproduksjon av undervisning i grunnskolen, skolelokaler og skyss pluss avskrivninger minus dobbeltføringer i kommuneregnskapet som skyldes viderefordeling av utgifter/ internkjøp osv. per elev.

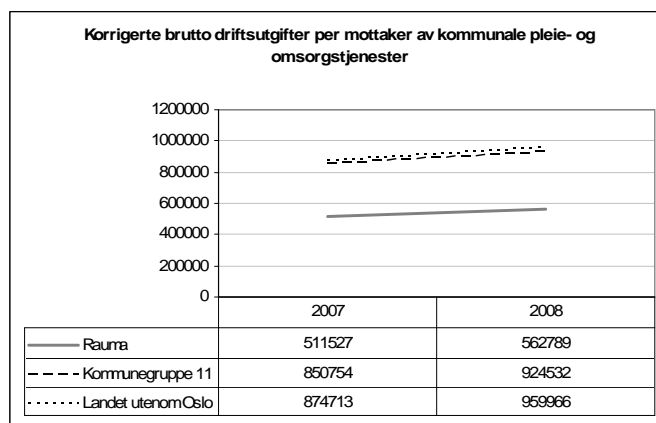
Vi ser at Rauma kommune har langt høyere driftsutgifter per elev enn kommunene vi sammenligner oss med.



Pleie og omsorg

Indikatoren viser driftsutgiftene inkludert avskrivninger ved egen tjenesteproduksjon korrigert for dobbeltføringer som skyldes viderefordeling av utgifter/ internkjøp. Kostnadene fordeles på antall mottakere av hjemmetjenester og antall plasser i kommunale institusjoner.

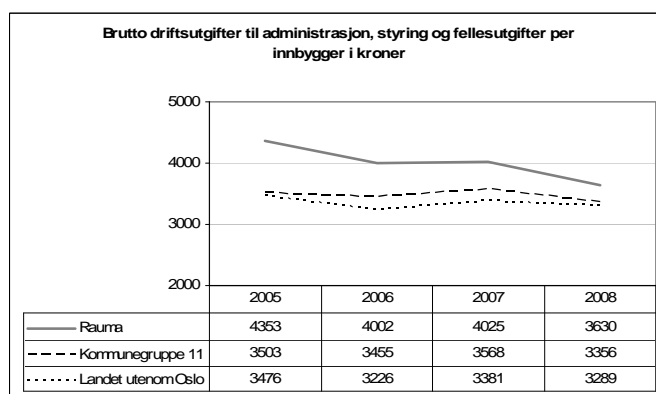
Diagrammet viser at Rauma kommune har langt lavere driftsutgifter per bruker enn kommunene vi sammenligner oss med.



Administrasjon

Dette er en indikator som det er knyttet stor usikkerhet til. Indikatoren skal være upåvirket av organisatoriske endringer.

Vi ser en tendens til at Rauma kommune bruker stadig mindre til administrasjon.



POLITISK VIRKSOMHET OG KONTROLL

Tjenester og oppgaver i enheten:

Overordnet politisk styring, som kommunestyre, formannskap m.v. og de fleste andre nemnder utvalg og råd i kommunen. Valgavvikling samt støtte til de politiske partiene i kommunen. Kontrollvirksomheter som kontrollutvalg og distriktsrevisjon.

Resultatvurdering:

2008 var første året med ny politisk struktur. Med tanke på å få til en god fordeling mellom de politiske organene må erfaringer så langt gjennomgås. Noen nye reglement og retningslinjer er vedtatt. Fortsatt står noe igjen på dette området.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	De politiske organer forsøker å være oppmerksom på innbyggerne, brukerne av kommunale tjenester og ansatte sine behov og ønsker.
• Samarbeidsvillig	De politiske organer samarbeider seg imellom og med regionale, fylkeskommunale og statlige organ. Dessuten er det opprettet nær kontakt og samarbeid med næringslivet i kommunen.
• Ekte	Politikerne forsøker å opptre naturlig og holde det de lover.

Økonomisk resultat :

Enhets	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
100	2 503	3 066	-563	81,7 %	3 328

Avviksforklaring:

Innenfor dette ansvarsområdet er det brukt vesentlig mindre ressurser enn budsjettet. Årsakene til dette er mange, men de viktigste er:

- Avsatt 200.000 til tilleggsbevilgninger er ikke brukt.
- Avlyst 1 kommunestyremøte, besparelse ca. 40.000.
- Ytterligere folkevalgtoppføring ikke gjennomført, besparelse ca. 70.000.
- PC-er til formannskapet kom først i januar 2009, besparelse ca. 70.000 i 2008.
- Mindre møteaktivitet i en del utvalg, besparelse ca. 70.000.

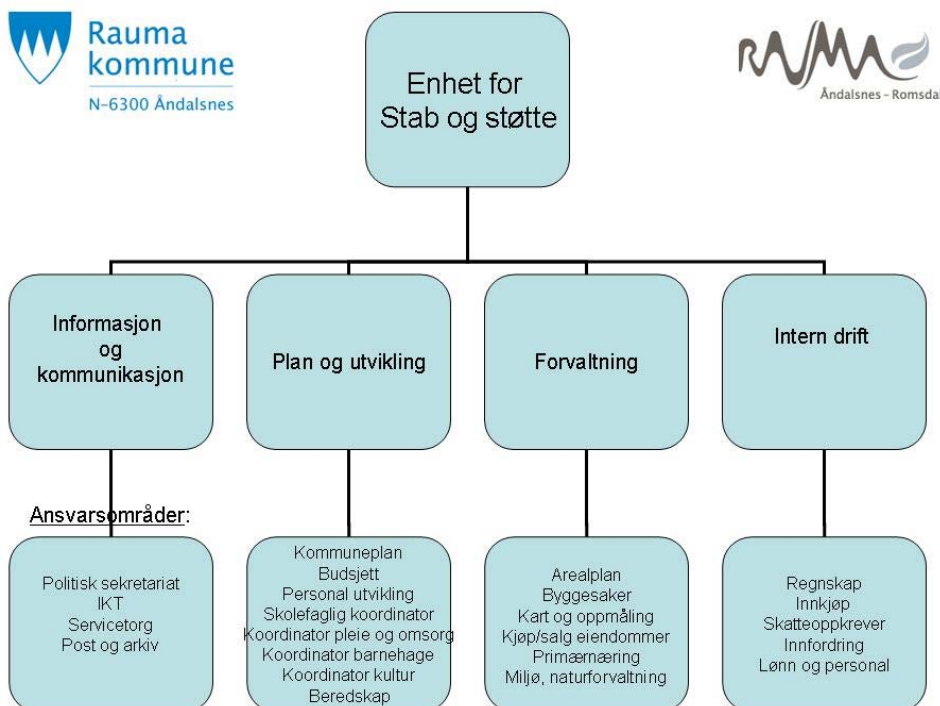
Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Heltidspolitikere	1	1
Antall med fast årlig godtgjøring	19	1

STAB/STØTTE

Tjenester og oppgaver i enheten:

Stab/støtte organiseres i 4 hoveddeler (team) med ass. rådmann som leder:



Hovedmål for stab og støtte:

Å utvikle, styre og lede den kommunale organisasjonen slik at innbyggerne får et best mulige tjenestetilbud innen de ressurser som er stilt til disposisjon.

Å sikre et godt tilbud til kommunens innbyggere når det gjelder service, tjenester og saksbehandling. Og at dette skjer gjennom effektiv planlegging, organisering og faglig utvikling av personalet.

At ansvar og myndighet i organisasjonen delegeres slik at de enkelte enheter kan ivareta de oppgaver og det ansvar de er pålagt på en effektiv måte.

Stab og støtte har i denne sammenheng viktige oppgaver knyttet til:

1. Styring/koordinering av den samlede kommunale virksomhet med det mål å sørge for en mest mulig effektiv bruk og målretting av de ressurser kommunen disponerer
2. Sørge for effektive fellestjenester for den kommunale virksomhet
3. Fag-, plan- og forvaltningsoppgaver.

I forhold til det politiske styringssystem består oppgavene bl.a. i:

- å forberede beslutningsgrunnlag for folkevalgte organer
- stille ressurser til disposisjon og bistå i den praktiske drift av politiske organer
- å følge opp de politiske beslutninger som blir truffet, og sikre at disse blir iverksatt.

I forhold til enhetene består stab/støtte sine oppgaver bl.a. i:

- styring og koordinering som fremmer kommunens totale ressursbruk
- bistå med kompetanse innen planlegging, økonomi, administrasjon,
- personal og informasjon, fagutvikling og opplæring, koordinering av tjenester,
- organisasjons- og ledelsesutvikling
- drift av fellestjenester innen lønn, regnskap, fakturering, post, arkiv, IKT
- følge opp mål og resultater i de enkelte deler av virksomheten

I forhold til publikum yter stab/støtte tjenester som:

- forvaltning og tildeling av kommunale tjenester innen omsorg, barnehage, skole,
- bygg og eiendom, areal og oppmåling, natur og næring m.m.
- Informasjon og veiledning.

Resultatvurdering:

Året 2008 har vært prega av innføring av to nivås modellen, og at organisasjonen er i omstilling. Erfaringer fra andre kommuner tilsier at det går en periode på 3 år før organisasjonen igjen er i "likevekt" etter så store endringer. Det tar tid før de nye relasjonene og strukturene er satt. Første året med ny modell har derfor som forventet vært utfordrende mht nye og endra arbeidsoppgaver, roller og funksjoner. I tillegg kommer en rekke nye rutiner og prosedyrer som skal på plass. Det har også vært flere omflyttinger i rådhuset, en prosess som først blir endelig ferdigstilt når NAV flytter inn i nye lokaler i juni 09. Arbeidet med eiendomsskatten ble også mer omfattende enn det vi hadde forestilt oss.

I denne situasjonen har de ansatte vist stor omstillingsevne og mange har lagt ned en betydelig arbeidsinnsats for å opprettholde kommunens servicenivå samtidig som en står oppe i en endringsprosess med utvida oppgaveportefølje.

Vi skal bli verdens beste kommune for naturglade mennesker og fremstå som et samfunn som er:

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
<ul style="list-style-type: none"> • Oppmerksom 	Gjennom organisasjonsendringen ønsker kommunen å fremstå som enda mer publikums- og brukerretta. Innenfor stab/støtte har dette medført at en bla har fokusert på hvilke tjenester en ønsker lagt til servicetorget, offensiv bruk av heimeside og økt bruk av IKT.
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidsvillig 	Merkevareprosjektet har økt bevisstheten om at vi alle har behov for hverandre, ikke bare innen en kommune, men også mellom kommunene inkl. byregionene. Det økte samarbeidet med Nordveggen, i ROR og på tvers i fylket et uttrykk for dette. Internt har vi også hatt et omfattende samarbeid knyttet til NAV etablering. I tillegg er det etablert innflytterkontor i servicetorget.
<ul style="list-style-type: none"> • Ekte 	Vår organisasjon kan ikke fremstå som noen annen enn det folk til enhver tid oppfatter den er, men vi kan selv velge hvor vi vil ha fokus. Det faktum at KOSTRA viser at Rauma har gode tjenestetilbud bør bla anspore oss ytterligere til å vektlegge dette i vår omdømme- og merkevarebygging.
<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle merkevareprosjektet sammen med næringslivet og Nordveggen. 	Merkevareprosjektet har profilert kommunen omdømmemessig utad på en positiv måte, samtidig som den indremedisinske effekten har skapt større stolthet og identitet. I 2008 har en internt i kommuneorganisasjonen lagt større vekt på å skape eigforhold ved å utfordre enheter og enkeltmedarbeidere på å ta visjonen i bruk.

<ul style="list-style-type: none"> • Styrke kommunens omdømme. Ta kjerneverdiene i bruk. 	<p>Merkevareprosjektet har økt bevisstheten i organisasjonen om hvordan vi ønsker å fremstå.</p> <p>Dersom vi skal vinne kampen om "befolkninga og arbeidskrafta" må vi fremstå som en attraktiv kommune med attraktive arbeidsplasser, og da må vi kontinuerlig fokusere på verdiene våre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Økt interkommunal kontakt og samarbeid for om mulig å ta ut samhandlings-/effektiviseringsgevinster. 	<p>Også i 2008 har Rauma kommune utvikla det interkommunale samarbeidet bl.a annet gjennom ROR eForvaltning, innkjøpssamarbeid med Romsdalskommunene, avlevering av papirarkiv til IKA og etablering av nye nettverk på tvers av kommunene.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre endringer/tilpassinger etter organisasjonsgjennomgangen. 	<p>I 2008 har en spesielt vektlagt gjennomføringen av planlagt medarbeiderutvikling i samarbeid med KS. Målet er myndiggjorte medarbeidere der den enkelte får tatt sine ressurser i bruk. Delegasjon av arbeid, ansvar og myndighet står sentralt.</p> <p>Undervegsevaluering av ny organisering er satt til medio 2009</p>

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Stab/støtte	45.991	44.410	1.581	3,6	41.956

Avviksforklaring:

Avviket er i all hovedsak rettet mot brukerretta tjenesteyting innenfor stab støtte.

- Dette gjelder bl.a reduserte statlige tilskudd til kommunale barnehager, og økte utgifter til ikke kommunale barnehager ut over budsjett. Sistnevnte er særlig knyttet til barn med behov for styrkingstiltak.
- Videre vedrører det økte utgifter til spesialskoler ut over budsjett. Dette gjelder både for undervisning og internatdel.
- Økte utgifter ut over budsjett bl.a til omsorgslønn og personlig assistent.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	54	52
Antall årsverk	45,44	45,37
Antall deltidsstillinger	8	6
Kvinner	27	26
Menn	27	26

Spørsmål til enhetsleder Perry Ulvestad:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Organisering av arbeid og kompetanse i stab/støtte, samtidig som vi klarer å løfte blikket og skue inn i framtidige behov og utfordringer.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

At vi er ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig ved evalueringa av arbeidet vårt og den nye organisasjonsmodellen.



VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER

Tenester og oppgåver for eininga:

Eininga yter barnehage- og skuletenester for befolkninga i Hjelvik og på Vågstranda.

Barnehagen har i alt 28 barn fordelt på to avdelingar. Småbarnsavdeling organisert som familiebarnehage i Hagevegen 13, og avdeling for dei over tre år i den faste barnehagen ved skulen.

Skulen har 45 elevar og utgjør grunnskuletilbodet frå 1.- 7. klasse.

Til eininga er det også knytt privat skulefritidsordning der 15 - 20 av småskulebarna deltek.

Eininga har ei brei kontaktflate med lokalmiljøet og svært mange fritidsaktivitetar er lagt til skulen sitt inne- og utemiljø.

Resultatvurdering:

Største utfordringa i 2008 vart å skaffe personale med lærarkompetanse.

To av dei tilsette lærarane slutta ved skulen vår hausten 2008, og vi måtte finne erstatning for dei midt i skuleåret. Vi fekk ein lærar med nesten ferdig utdanning og ein utan lærarutdanning. Personalsituasjonen er usikker kvart år, og det er ikkje enkelt å få lærarar til å bli ved skulen over fleire år.

Ei anna stor utfordring er vikarsituasjonen. Det gjeld både for barnehagen og skulen.

Eininga slik med å finne stabile vikarar, og det fører ofte til at vi må slå saman grupper event. bruke skiftande og ukvalifiserte vikarar.

Hovedmål	Måloppnåing 2008
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	<p>Både skulen og barnehagen gjennomfører dei oppsette planane for samtalar og møter med elevar og føresette. Barnehagen tøyser seg så langt det er muleg for å følgje opp behovet heimane gjev uttrykk for, og dei føresette gjev stort sett uttrykk for at dei er nøgde med tenesta.</p> <p>Det er einingsleiar si oppfatning at dei tilsette har eit personleg og ærleg engasjement i det arbeidet dei utfører og at barna er sentrum for vår merksemd.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	
<ul style="list-style-type: none"> Fagleg Styrking av norsk, matematikk og engelsk 	<p>Barnehagen fokuserer på språkutvikling og har nytta TRAS som reiskap etter planen. Elles har skulen prioritert styrking av dei tre faga med timar til gruppedeling.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Personalet Komp. personale 	<p>Vi har ikkje klart å oppnå stabilitet i personalet. Vikar- situasjonen er svært vanskeleg og skifte av personal midt i året har skapt uro. Barnehagen er ikkje bemanna etter lov og forskrifter.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Pedagogisk Klasseleiing 	<p>Klasseleiing er satsingsområde dette skuleåret og vi har gjennomført utviklingsarbeid med ekstern støtte og praksis i egne klassar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Fysisk Nærmiljøanlegget Vedlikehald 	<p>Arbeidet med ballbinge som første byggesteget i nær- miljøanlegget nærmar seg oppstart.</p> <p>Dagleg vedlikehaldet av bygga går etter planen. Vestvegg er ferdig og rep. etter innbrot våren 2008 er gjennomført av vaktmester.</p>

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
203	4243	3964	279	7,0	3848

Avviksforklaring:

Avvika skuldast i stor grad manglande budsjettering etter godkjende endringar i drifta, meir vikarbruk, auke i skuleskys, auka straumprisar. Forbruket har gått ned etter effektive sparetiltak.

1. Det vart oppretta ei ny barnehageavdeling utan at alle nødvendige utgifter vart budsjettert. Eks.: husleige (48), straum (20), ekstrahjelp på underbemanna dagar(27)
2. Utvida stillingar i barnehagen med til saman 28% stilling.
3. Løn i faste stillingar på skule sida kan delvis skrive seg frå stor lønsauke i 2008 utan tilstrekkeleg budsjettdekning.
4. Betydeleg auke i skuleskys (54)

Nøkkeltal:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	16	16
Antall årsverk	12,2	11,2
Antall deltidstillinger	7	7
Kvinner	14	14
Menn	2	2

Spørsmål til einingsleiar Arvid Håkon Moe:

Dei største utfordringane for eininga i 2009?

Dei største utfordringane er av pedagogisk karakter.

Skulen får ny vurderingsforskrift som blir gjeldande frå 1. august 2009. Forskrifta får gjennomgripande konsekvensar i skulekvardagen, og vi, saman med dei andre skulane i Rauma, skal drive eit stort utviklingsarbeid for å få implementere dei nye forskriftene i vår praksis. Dette er krevjande sett i høve til eit ustabilt personale med skiftingar gjennom året.

Det viktigaste tiltaket for å nærme oss målet?

Det viktigaste tiltaket utanom det vanlege pedagogiske arbeidet i barnehage og skule blir vurderingsprosjektet med rettleiing frå Høgskulen i Volda, lokale nettverkssamlingar og gjennomføringa ved eigen skule.

Då blir personalsituasjonen veldig viktig.

Skulen må ha tilsette som kan gå inn for endringane med stort og varig engasjement.

Berre t av lærarane våre er i ein slik situasjon. Det handlar om kompetansebygging på eigen skule.



MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER

Organisering. Tenester og oppgaver

Måndalen barnehage og Måndalen skule er organisert som Måndalen oppvekstsenter, med felles einingsleiar. Einingsleiar er rektor ved Måndalen skule; Eva Karin Gråberg.

Måndalen barnehage blei opna i 1989 og har 2 avdelingar. Vi har barn i alderen 0 – 6 år, og i 2008 har vi hatt barn frå Måndalen og Innfjorden.

Barna har ulike tilbod; 6 t 5 dagar pr. veke eller 8/9 timar pr. dag i 2-3-4-5 dagar.

I desember 2008 hadde vi 30 barn i barnehagen og 12 av desse var under 3 år. Opningstida er frå 7.10-16.30

Vi har organisert barnehagen i 2 avdelingar med aldersdeling. Hausten 2008 arbeidde vi med å få etablert ei ny, midlertidig avdeling i SFO lokala ved skulen for perioden januar 2009 fram til hausten 2010. Dette blei vedtatt i kommunestyret desember 2008.

Styrrar ved barnehagen er Synnøve Solheim.

Måndalen skule er ein 1. – 10. barne- og ungdomsskule med om lag 150 elevar. Rektor / einingsleiar er tilsett i 100 % administrativ stilling. Undervisningsinspektør Bjørn Nord har om lag 50 % administrasjonsressurs, og ca 50 % undervisning.

Elevane er fordelt med ca 70 elevar på barnesteget, og ca 80 på ungdomssteget. Måndalen skule er sentralskulen for sørsida i kommunen, med elevar frå Innfjorden, Måndalen og Vågstranda. I tillegg til tilbod for grunnskuleelevane i skulekrinsen, blir det gitt eit tilrettelagd vidaregåande tilbod finansiert av Møre og Romsdal fylke.

Skulen har det organisatoriske og faglege ansvaret.

SFO: Skulen har ei foreldredrive skulefritidsordning. Dette er eit tilbod for elevane i 1.- 4.klasse. Hausten 2008 var det 25 elevar som nytta SFO. Rektor har det øvste pedagogiske og administrative ansvaret. Dagleg leiar er Judith Moen.

Resultatvurdering:

I barnehagen har vi hatt ein del utfordringar med omsyn til vedlikehald, mellom anna ein kjellar som delvis har vore full av vatten. I 2008 fekk vi ordna drenering rundt barnehagen, samtidig fekk vi nye fallmattar under dissestativ med fint sikkerhetsgjerde rundt, og vi fekk laga meir grønt areal. No står det att å få nytt gjerde rundt barnehagen.

Vi skal gi eit godt pedagogiske tilbod til barna. Med større førskulelærartettleik får vi eit meir spennande og interessant fagleg miljø, og det igjen påverkar det pedagogiske tilbodet vi gir ungane. Vi har 4 førskulelærarar ved Måndalen barnehage. Dei gode, faglege diskusjonane er viktige både for trivselen til dei som arbeider i barnehagen, og dei som får tilbodet sitt her.

Som ” verdens beste kommune for naturglade menneske ”, er det sjølv sagt at vi er mykje ute. Kvar veke har barna utedag, der dei er ute heile dagen. Foreldra har laga ein gapahuk, som vi brukar mykje. Måndalen barnehage har blitt sertifisert som Miljøfyrtårn, Dette er noko vi lever opp til enno, utan å betale avgift og skrive rapportar.

Skulen skal gi elevane eit tilpassa opplæringstilbod ut frå elevane sine egne føresetnader og behov.

Opplæringslova med forskrifter og Læreplanverket for Kunnskapsløftet er grunnlaget for elevane sine rettar, og dei seier kva for kompetansemål som gjeld for dei ulike trinn og for dei ulike faga.

Ein opplever heile tida at det er eit gap mellom det ressursbehovet ein ideelt sett skulle ønskje blei dekt, og realitetane. Elevar med rett til spesialundervisning etter § 5 - 1 i Opplæringslova har egne sakkunnige vurderingar frå PPT lagt til grunn for tildeling. Kravet til organiseringa av elevgruppene er ei stor utfordring, for å utnytte dei knappe ressursane optimalt. Likeverd er eit nøkkelord, fleksibilitet eit anna. Hausten 2008 etablerte vi eit koordineringsteam samansett av plangruppa og spes.ped.koordinator. Det er viktig for elevane å bli sett, og kjenne at skulen bryr seg om heile mennesket. Det er betre å førebygge enn å reparere. Tidleg og fagleg opplæring kan også førebygge åtferdsvanskar.

Skuleåret 2008 har vore svært ressurskrevjande, både med omsyn til sjukefråvêr, vikarbehov og ressurskrevjande elevar. Dette har prega skulekvardagen i for stor grad. Vi inngikk eit samarbeid med Tøndergård skule og Hans Høye, der vi hadde fokus på klasseleiing. I dette arbeidet hadde vi forelesningar, oppgåver og

Refleksjonsdiskusjonar i kollegiet. Det viktige var at vi arbeidde med dette fokuset over ei tid.

Hausten 2008 starta vi skuleåret med fokus på trivsel. Skulen er arbeidsplassen vår, og det er viktig at vi tar vare på kvarandre slik at alle har fine dagar, og at vi gjer kvarandre gode. Vi vil at alle skal kjenne seg trygge og trivast – og at skulen blir ein god plass for læring. Vi skal vere stolte av kvarandre – og av skulen vår. Visjonen for skulen er tryggleik, trivsel og læring – for alle, og hausthalvåret har vi hatt spesiell fokus på kva dette inneber for den einskilde.

Våren 2008 var vi underlagt tilsyn av Fylkesmannen. Det var spesiell fokus på spesialundervisninga i skulen, og ved vår skule var det hovudvekt på spesialundervisninga i 9.klasse på ungdomssteget. Dette var tidkrevjande, men svært lærerikt og interessant. Tilbakemeldingane vi fekk frå Fylkesmannen var vi godt nøgde med. Skulen er med i Lærande Nettverk. Frå Rauma kommune er vi saman med Åndalsnes ungdomsskule, i tillegg til Rauma vidaregåande skule. Dette er ei IKT-basert skuleutvikling gjennom lærande nettverk, nasjonalt. I arbeidet med å implementere kommunen sin visjon om å bli ” verdens beste kommune for naturglade mennesker ”, er eit av utviklingsmåla for skulen å bli ein naturglad skule, og at elevane skal bli glade i å opphalde seg ute. Det er laga ei plan for uteaktivitetane, men denne må vi arbeide vidare med.

Vi har brukt for lite tid på drøftingar om kjerneverdiane til kommunen, men dei passar godt inn i skulen sin kvardag.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none"> - overfor barn og foreldre - nye planer – t.d. rammeplan for bhg. - endringar i lokalmiljøet som kan føre til endring av behov. - sjå den einskilde elev / lærar / besøkande omdømmebygging
Samarbeidsvillig	<ul style="list-style-type: none"> - det å ha eit godt samarbeid med andre er viktig for oss; foreldre / føresette, lokalmiljø, aldersheim, ppt, helsestasjon, Tøndergård, bedrifter / næringsliv, kommuneorganisasjon, nettverk, interkommunalt osv. - skule – heim samarbeid gjennom rådsorgan - samarbeid i einskild lærar / klasse / heim, organisasjonar, lag osv
Ekte	<ul style="list-style-type: none"> - ein må lære seg å vere ærlig og ekte i arbeid med barn. - Likeverd. - Respekt for kvarandre - Fokus på trivsel; kva kan eg gjere for at du skal ha det bra? Når har eg det bra? - Vere ærleg
Nettverksarbeid	<ul style="list-style-type: none"> - få til eit samarbeid mellom barnehagane på sørsida , for å auke kompetansen i miljøa.
Barn sin medverknad	<ul style="list-style-type: none"> - Barn sin medverknad har vore mykje i fokus i det siste. Vi har hatt kursing og positiv utvikling på dette punktet
Implementering av ny rammeplan for barnehagar	<ul style="list-style-type: none"> - barnehagane har fått ny rammeplan - den skal vere ein arbeidsreiskap dei tilsette kan. - Vi har brukt mykje tid både innad i barnehagen og i nettverkssamlingane.
Lesing / skrivning / Vurdering	<ul style="list-style-type: none"> - vi har hatt fokus på norskfaget, for å auke kompetansen til elevane. Vi har vore med i leselystaksjonen. Leseboka skal vere med heile tida. Har eleven tid til overs, skal leseboka fram. Kultur for lesing. - vurdering er eit sentralt satsingsområde. Fokus på vurderingskriterier. Nasjonale prøver. Tilbakemelding til elev / foreldre / føresette. Vurdering for læring; tilbakemelding / framovermelding. Kompetansemåla. - auka satsing/fokus skuleåret 2009
Klasseleiing / Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> - ro i klassen, oppstart på timen, handheving av reglane, felles strategiar, - elevundersøkinga, fokus på haldningar og trivsel. Konsekvensar for den einskilde ved brot på reglar vi er einige om
Spesialundervisning / tilpassa undervisning	<ul style="list-style-type: none"> - etablere eit koordineringsteam, tidleg innsats, førebygging i staden for reparasjon - fagleg og sosial meistring; tilpassa undervisninga ut frå eleven sine føresetnader og behov. - trivsel og tryggleik er ein føresetnad for læring

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Måndalen oppvekstsenter	13358	12 442	916	7,4	12 349

Avviksforklaring:

Lønsutgiftene er for høge samanlikna med budsjett, både når det gjeld barnehage og skule. Fastløna for lærarar er for høg, og posten for permisjonsvikar ser ut til å vere ført på fastløn. Ein har eit mindreforbruk på knapt 50.000,- på fastløn kontorpersonale / assistent. Dette kjem i hovudsak på grunn av at stillinga som kontorsekretær var vakant i ein periode. Styrka tilbod til førskulebarn på ca 20% assistent stilling, var ikkje medtatt (ca 100.000,-). I tillegg var statstilskotet til barnehagen redusert med 92.000,- samanlikna med budsjett. Skyss skuleelevar og elektrisk energi var underbudsjettert.

I det vidare må ein ha fokus på mulege årsaker til avvik mellom budsjett og rekneskap: Rett budsjettering og rett kontering må vere utgangspunktet.

Det er ellers viktig at midlane blir riktig fordelte mellom einingane. Det gjeld midlar til kompetanseutvikling, frikjøp tillitsvald, refusjon sjukepengar, tilretteleggjingstilskot med meir. Vi har hatt 2 lærarar som har tatt vidareutdanning i spansk, ein lærar i matematikk, ein lærar psykisk helse barn og unge(tilsvarande 25 % stilling), ein lærar engelsk med meir. I tillegg har vi fått innvilga tilretteleggjingstilskot for fleire lærarar, i samband med både sjukmeldingar og midlertidig redusert arbeidsevne

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.07	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	9	8
Antall årsverk	7.9	7.7
Antall deltidstillinger	3	2
Kvinner	9	8
Menn	0	0

Spørsmål til einingsleiar Eva Karin Gråberg:

"Kva er dei største utfordringane for di einig i 2009?"

- Samsvar mellom ressurstilgang og behov
- Gi barna eit forsvarleg, likeverdig og tilpassa opplæringstilbod
- Sikre at vi har nok plassar til å gi barn / foreldre plass, slik loven seier frå hausten 2009
- Gi førskulelærarar og lærarar eit fagleg godt og utviklande miljø
- Ha fokus på sentrale og lokale satsningsområde gjennom ulike tiltak (kurs, vidareutdanning osv.)
- Budsjettdisiplin, få oversikt over dei faktiske (løns)utgiftene
- Få ned sjukefråvêret



"Kva blir det viktigaste tiltaket å gjennomføre for å komme nærare målet?"

- Dokumentasjon på ressursbehovet – samsvar mellom dei tenestene som blir gitt og dei tilstilte midlane
- Utnytte dei tilgjengelege ressursane til det beste for barna / elevane
- Forankre det pedagogiske arbeidet i personalgruppa
- Drøfte kjerneverdiane til kommunen – gi dei innhald
- Vidareutvikle organisasjonen i samsvar med ny organisering

INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER

Tenester og oppgaver i eininga:

Innfjorden Oppvekstsenter er ei lita eining som består av barnehage, skule og sfo. Vi held alle sammen til i samme bygning, og har eit tett og godt samarbeid mellom dei ulike delane.

Innfjorden barnehage: Barnehagen vart utvida frå 18 til 30 plassar i år, dette på grunn av stor pågang av barn i Innfjorden og Måndalen. Den er fortsatt organisert som ei avdeling, men er delt delar av dagen i to grupper, ei for dei store og ei for dei små. Vi har 21 barn i barnehagen, 9 av dei under 3 år.

Innfjorden skule: Skulen er 3-delt : 1.-2.klasse har 9 elevar, 3.-5.klasse har 10 elevar og 6.-7.klasse har 11 elevar, 30 elevar tilsaman.

Innfjorden Sfo er kommunal, den er for elevar i 1.-4.klasse og held til på loftet til barnehagen. For å spare bemanning har vi eit tett samarbeid med barnehagen både i feriar og ved fråver av personell.

Resultatvurdering:

Den største utfordringa vår i år, var å møte den store søknaden på barnehageplassar på Sørsida. Her i Innfjorden hadde vi nok areal, og barnehagen vart utvida til 30 plassar frå august 08. Fordi vi hadde nok areal og ingen kostnader ved det, viser det seg at statstilskot og auka foreldrebetaling meir enn oppveg auka lønnsutgifter.

Samtidig ville vi satse meir på utebarnehage, og har ved kun foreldredugnad, bygd ein lavo i tre inne på uteområdet vårt. Vi har søkt om tippemidlar, men om ikkje det lar seg realisere, vil foreldra gjennom foreldrekafe også dekke materialkostnadane. I Innfjorden er det ei fantastisk dugnadsånd, noko vi på Oppvekstsenteret ikkje minst får glede av.

På skulen har det ikkje vore spesielle utfordringar i år, der har vi ein god og stabil elevmasse og flinke lærarar. Vi har hatt fagleg kvalitet og sosial tryggleik i fokus.

Hovedmål	Måloppnåing 2008
• Oppmerksom	Barnehagebarn og foreldre blir alltid mottatt i gangen ved levering og henting. Skulebarn og personale helse, alle skal bli sett kvar dag.
• Samarbeidsvillig	Samarbeidet er veldig godt på alle plan, særleg vil vi framheve foreldresamarbeidet og deira innsats for oppvekstsenteret.
• Ekte	Her er eit lite miljø kor alle kjenner kvarandre, Når alle bur under samme tak, blir relasjonane tette og nære.
• Kvalitet	Det skal vere kvalitet i det vi gjer, både for dei minste og dei største. Vi skal vere forankra i både sentrale planverk og oppvekstsenteret sine ulike planar.
• Fagleg fokus	Fokus på læringsmiljø. I bh og sfo blir kvar enkelt unge følgt opp. I skulen følger vi opp fagleg og arbeider med tilpassa undervisning, særleg i norsk, matematikk og engelsk.
• Trivsel for alle	For at det faglege fokuset skal vere godt, er det viktig at alle trivast og kjenner at dei får brukt seg sjølv på ulike måtar. Ulike sosiale tilstelningar gjennom året er viktige, og aktiv bruk av uteområdet vårt.

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Innfjorden bh	361 334	399 000	-37 666	-9,4	149 609
Innfjorden skule	2 990 137	2 903 500	86 637	3,0	2 870 796
Innfjorden Oppvekstsenter	3 351 000	3 302 500	48 000	1,5	3 020 405

Avviksforklaring:

Vi har hatt 109 000 i meirforbruk lønn barnehage/sfo. Der er det bl.a. ein 20% hjemmel som ikkje er kome med i budsjettet, da vi utvida barnehagen i haust. Dessutan har det vore ein god del kursing som har slått ut negativt på vikarutgiftene dette året. Men vi har òg hatt ei meir-inntekt på statstilskot og foreldreinnbetaling enn forventa i budsjettet, dette utgjer 159 033kr. Så totalt kjem vi ut med eit positivt resultat i barnehage og sfo.

Vi har òg hatt eit meirforbruk på 103 000kr i lønn på lærarar på skulen.

Dette skuldast at budsjettet auke frå 2007 til 2008 har vore for liten i forhold til reell auke.

Vi har lagt oss på ei svært nøktern linje overfor utgifter på materiell og anna utstyr dette året, og har delvis tært på tidligare innkjøpt materiell. Dette er nok ein av årsakane til at bunnlinjeresultatet ikkje vart så verst.

Nøkkeltal:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	15*	13*
Antall årsverk	10,10	8,26
Antall deltidsstillinger	8	7
Kvinner	12	10
Menn	3	3

*inkludert vaktmeister, som ligg under Innfjorden oppvekstsenter

Spørsmål til einigsleiar Eli Vollset:

"Kva er dei største utfordringane for di eining i 2009?"

- Hovudutfordringa vår blir å vise at Innfjorden Oppvekstsenter fortjener å halde fram som både skule, sfo og barnehage! Sjølv om elevtalet i skulen synk til 26 elevar i 09/10, så er det kun ein midlertidig nedgang før tala går jamt oppover att. I barnehagen spirer og gror det, og elevtalet vil auka kvart år frå hausten 2010.
- Vi utvida barnehagen frå 18 til 30 plassar i aug 2008. Og allereie før barnehagefristen er gått ut i år, så kan vi konstatere at innfjordingane vil fylle opp alle plassane, og det knapt vil bli plass til ein måndaling kommande barnehageår! Ei utfordring vil bli å få plass til alle barnehagebarn som søker hit til hausten.
- Vi er ein liten skule, og nettopp derfor har vi som eit mål å bli særdeles dyktig i tilpassa undervisning, dette skal vi arbeide vidare med i 2009.
- Å kunne utnytte det fantastiske uteområdet/nærmiljøet vårt enda betre, i tråd med kommunens visjon om å vere ein naturglad kommune.
- Arbeide med å få implementert IKT meir inn som ein naturleg del av undervisninga i alle fag, der har vi enno ein veg å gå.



"Kva blir det viktigaste tiltaket å gjennomføre for å komme nærare målet?"

- Vi skal arbeide med å synleggjere at "Smått kan vere godt", og vise at små einingar kan ha ein god del kvalitetar som er vanskeligare å få til på større. Ei aktiv bygd som er i vekst på mange måtar og som bidrar med skatte kroner frå mange gode bedrifter, også bør få behalde ein godtfungerande skule i bygda. Kanskje vi bør invitere formannskapet til å ha møte i Lavoen vår, og gje dei ei omvisning på Oppvekstsenteret.
- Vi skal arbeide vidare med kvalitet i skule og barnehage, både ute og inne, gje tilpassa opplæring og gje eit best mogeleg tilbod til dei barna vi har her i Innfjorden.
- Oppgradere ikt-utstyr og intern kursing av personale.

ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER

Organisering og oppgaver

- Enhetsleder er Rolf H. Bjerkeli. Jeg er i tillegg rektor ved Åndalsnes barneskole. De øvrige virksomhetene har styreere eller daglige ledere.
- Åndalsnes barneskole er en barneskole for 1.-7. trinn for Åndalsnes skolekrets, dvs. Åndalsnes, Veblungsnes og Romsdalen (hele gamle Grytten kommune). Skolen har rektor/enhetsleder i 100 % st. og Mona Brude er inspektør i 50 % stilling. Skolen hadde pr. 1.10.08 227 elever, 97 av elevene har skoleskyss.
- Åndalsnes barneskoles skolefritidsordning er organisert som "privat" SFO-ordning med eget styre. Årsmøtet er det øverste organ. Ordninga har 76 barn (1.-4.tr) med daglig leder i 80 % st. (Frank Aasestrand). Rektor har det øverste pedagogiske og administrative ansvar.
- Myra barnehage er en kommunal heldagsbarnehage for barn 0-6 år med totalt 46 plasser fordelt på 2, 3, 4 og 5 dagers tilbud. Åpningstid 07.30-16.30, 5 dager i uka, 11,5 mnd. I året. Barnehagen drives som avdelingsløs barnehage. Gerd Berg er styrer i 100 % stilling. Barnehagen er et pedagogisk tilbud på dagtid for førskolebarn.
- Åpen barnehage er lokalisert til Realskolebygget og har åpent 2 dager i uka fra kl.10.00 -13.00. Målgruppa er barn og voksne som er hjemme på dagtid. Ingen barn er tildelt plass, men kan møte sammen med omsorgspersoner innenfor åpningstida. Styrer er Greta Grøtta i 25 % stilling.

Resultatvurdering

- Skolen skal gi elevene et tilpasset opplæringstilbud ut fra elevenes forutsetninger og behov. Opplæringslova med forskrift og Læreplanverket for Kunnskapsløftet er grunnlaget for elevenes rettigheter og beskriver hvilke kompetansemål som gjelder for de ulike trinn og i de ulike fag.
- Skolen opplever et gap mellom de ressurser som blir satt inn og mulighetene for å realisere læreplanens intensjoner og mål. Elever med rett til spesialundervisning får til en viss grad den hjelp de har krav på gjennom anbefalinger fra PPT, men det blir alt for lite ressurser til å dele klasser/grupper for å kunne gi hjelp til den "nest svakeste" elevgruppa.
- Barnehagen opplever også personalressursen som knapp. En reduksjon av personalressursen fra 3,0 til 2,9 % pr. 18 plasser har fått større negative konsekvenser for barnehagedrifta enn en skulle tro ved første øyekast: mange gode rutiner i tilbudet må tas ut, økt belastning på personalgruppa med påfølgende sjukefravær, økt vikarbruk osv. Samtidig har barnegruppa i gj.snitt blitt yngre og mer ressurskrevende. Foreldrenes krav og forventninger til sentrale lovnader om økt kvalitet på barnehagetilbudet, uten at dette lar seg gjennomføre i praksis, oppleves også som en stor utfordring.

Kommunens overordnede mål.

Visjonen: "Verdens beste kommune for naturglade mennesker".

Skolen legger opp til utstrakt bruk av nærområdet i ulike sammenhenger knyttet til uteskole og aktivitetsdager. Kammen, Nebba og Setnesmoen er flotte områder som ligger i gangavstand fra skolen. Om vinteren brukes Furulia i Isfjorden, ev. også Stormyraområdet. Tilskudd gjennom prosjektet "Ski i skolen" gir oss mulighet for å transportere elevene til bakker og løyper.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
Oppmerksom	Det er viktig at den enkelte elev blir sett daglig. Vi har innført håndhvising hver morgen i alle klasser. Vi prøver også å ta imot besøkende på en verdig måte, for derved å skape et positivt omdømme.
Samarbeidsvillig	Skole-/heimsamarbeid gjennom rådsorgana og i forhold til den enkelte elev /klasse. Samarbeid lærerne imellom (team), samarbeid med lokale organisasjoner og bedrifter, samarbeid oppad og på tvers i organisasjonen.
Ekte	I dette begrepet legger vi at vi skal framstå engasjert, troverdig og ærlig med respekt for elever og foreldre. Vi forsøker å ta de ulike brukerne på alvor ved å gjennomføre brukerundersøkelser: elevundersøkelsen, foreldreundersøkelsen og lærerundersøkelsen (se: www.udir.no)
Lesing og skriving	Skolens hovedsatsingsområde er norsk. Gjennom fokus på norskfaget ønsker vi å øke elevenes kompetanse både i lesing og skriving. Vi har deltatt i Leselystaksjonen (Gi rom for lesing), vi leser til elevene når de spiser og har dessuten et nært samarbeid med Rauma Folkebibliotek . Veiledet lesing(en metode) har stått sentral i leseopplæring (1.-4.tr.), mens "Fagbok i bruk"-metoden står sentralt på mellomtrinnet.
Vurdering for læring	Vurdering er et sentralt satsingsområde. Elevene skal få vurdering på alle trinn og i alle fag. På barnetrinnet snakker vi om underveis-vurdering (vurdering for læring), dvs. elevene får tilbakemelding(elevsamtaler) på hvordan de skal jobbe og hva de skal legge vekt på i de enkelte fag for å bli bedre og i hvor stor grad de har nådd kompetansemåla i faga.
Faglig og sosial mestring	Elevene skal daglig oppleve faglig og sosial mestring. Faglig forsøker vi å ivareta dette gjennom <i>tilpasset</i> undervisning ut fra elevenes evner og forutsetninger. Sosialt ivaretar vi dette gjennom klare holdninger og forventninger til elevene og ved å tilrettelegge for gode lærings-situasjoner. Trivsel og trygghet i skolesituasjonen er en forutsetning. Vi har nulltoleranse for ev. mobbing og skolen har egen Tiltaksplan mot mobbing.

Økonomisk resultat 2008.

Virksomhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Myra barnehage	893.000	1.005.000	- 112.000	-11,1%	922.000
Åpen barnehage	63.000	70.000	- 7.000	-10 %	59.000
Åndalsnes b.skole	14.630.000	14.979.000	- 349.000	-2,3 %	14.898.000
Ånd. oppv.senter	15.586.000	16.054.000	- 468.000	-2,9 %	15.880.000

Analyse av avvik:

De enkelte virksomheter, og dermed også Åndalsnes oppvekstsenter, kommer ut med overskudd på drifta. Flg. faktorer har hatt innvirkning på sluttresultatet:

- Realistisk budsjettforberedende arbeid mht. elevopplysninger, oversikt over antall stillinger m.m.
- Innkjøpsstopp og stillingsstopp ble innført høsten 2008 etter vedtak i komm.styret
- Langtidssjukemeldinger har ført til innsparing av lønnsmidler (vikarer er rimeligere enn fast tilsatt).
- Lokale lønnstillegg for 2008 for undervisningspersonalet er ikke ført (lønnsoppjøret er ikke avsluttet pr. dato).
-

Vi ser imidlertid at andre faktorer har gitt økte kostnader eller at skulle vært postert på fellesutgifter eller vært fordelt på andre enheter:

- Førings av refusjon (utgifter belastet enheten – inntekter ført på fellesområde)
- Utgifter knyttet til andre enheter og som det ikke er foretatt intern fordeling av

Nøkkeltall: (Barneskolen, Myra barnehage, Åpen barnehage)

Tekst	Pr. 31.12.08				Pr. 31.12.07			
	Skole	Myra	Åpen	Sum	Skole	Myra	Åpen	Sum
Antall ansatte	31	11	1	43	31	12	1	44
Antall årsverk	24,33	9	0,25	33,6	19,9	11	0,25	31,2
Antall delstillinger	13	4	0	17	13	4	0	17
Kvinner	22	10	1	33	21	11	1	33
Menn	9	1	0	10	10	1	0	11

Skolefritidsordninga

Tekst	08/09	07/08
Antall ansatte	10	10
Antall årsverk	4,1	3,2
Antall barn	76	65
Budsjett	1.130.000	1.050.000

Spørsmål til enhetsleder Rolf H. Bjerkeli

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

- Sikre nødvendig ressurstilgang både i skole og barnehage,
- Gi barna et forsvarlig og tilpasset opplæringstilbud
- Gi de voksne en opplevelse av å mestre hverdagen
- Utvikle personalet faglig og pedagogisk i samsvar med sentrale og lokale satsingsområder

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

- Dokumentere ressursbehovet gjennom utredninger og kartlegginger i forhold til det behov den enkelte elev måtte ha
- Organisere undervisninga for å utnytte ressursene på en best mulig
- Organisere fellestida for personalet på en positiv, nyttig og konstruktiv måte gjennom individuelle arbeidstidsavtaler
- Drøfte aktuelle problemstillinger og tema for å skape mest mulig felles forståelse, holdning og praksis.
- Kurs og skolering
- Etter- og videreutdanning



ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE, KULTURSKOLE OG VOKSENOPPLÆRING

Tjenester og oppgaver i enheten:

Enheden består av 3 driftsenheter, og ledes av Geir Grav som også er rektor ved ÅUS.

- *Åndalsnes ungdomsskole:*
200 elever, 30 ansatte.
Skolen mottar elever fra Isfjorden skolen og Åndalsnes barneskole.
Ledelsen består av rektor og undervisningsinspektør. Skolen er organisert i team på årstrinn, med en teamkoordinator fra hvert team som inngår i skolens plangruppe sammen med rektor og u-insp.
- *Kulturskolen:*
ca. 400 elever fra hele kommunen.
Kulturskolen gir tilbud innen piano, blåseinstrumenter, trommer, gitar, bass, trekkspill, fele, samspillgrupper, kor, begynneropplæring i grupper, kunst og dans.
Rektor er Torkil Klami.
- *Voksenopplæringen:*
ca. 70 elever.
En del av elevene/brukerne er relativt stabile over år, mens hovedtyngden er et varierende antall elever på språkopplæring som er innom i kortere perioder. Voksenopplæringen utvikler, selger og gjennomfører kurs til lokalt næringsliv.

Resultatvurdering:

ÅUS har ambisjon om å være en ressurs på landsplan innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene. Denne satsingen over år har skapt stor oppmerksomhet i vide sirkler. Vi har sett gode resultater mhp læringsmiljøet, og også i forhold til faglige prestasjoner. Det er særlig dokumentert i muntlige fag. I 2008 hadde skolen en rekke besøk fra ulike instanser, og fikk svært gode attester fra blant annet Utdanningsdirektoratet og Fylkesmannen i Møre og Romsdal.

Gjennom sine mangslunne og positive aktiviteter er skolen en betydelig bidragsyter til kommunens merkevarebygging.

Kulturskolen er i ferd med å etablere seg som ressursenter for hele kommunen, i tråd med intensjonene i nasjonal strategiplan for kunst og kultur i opplæringen. Det etablerte tilbudet innen musikk og kunst holder svært høyt faglig nivå. Fra og med høsten -08 ble dans innført som tilbud i skolen, med svært høy kvalitet og stor oppslutning.

Voksenopplæringen gjør en formidabel innsats under kummerlige fysiske forhold. Det krever stor fleksibilitet og velvilje for å kunne planlegge, tilpasse og gjennomføre undervisning under de rådende fysiske forhold. Og med stadig behov for nye grep ut fra en hyppig skiftende elevgruppe. VO har startet et spennende arbeid med å utvikle, selge og gjennomføre kurs til lokalt næringsliv.

Hovedmål		Måloppnåelse 2008
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom Dvs. skape et positivt omdømme av virksomheten 	<p>ÅUS har brukt div. brukerundersøkelser som grunnlag for analyse og drøfting: elevundersøkelsen, foreldre-undersøkelsen og lærerundersøkelsen. Disse er brukt aktivt i forhold til å se/høre/lytte til aktuelle aktører, forsterke de positive sidene ved virksomheten og justere områder med potensial. Skolen har opplevd at den har et svært godt renommé i nærmiljøet, regionalt og nasjonalt. Særlig gjelder dette satsing og resultater innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene. Vi ble invitert til å bidra ved en rekke konferanser både i Møre og Romsdal og i en rekke andre fylker, og dette er en god attest på kvaliteten i arbeidet ved skolen.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig Dvs. legge til rette for, stimulere og videreutvikle nettverksbygging 	<p>ÅUS har brukt skolens samarbeidsorgan og elevråd aktivt for å befeste og styrke samarbeidet. Skolens kvalitetsvurderingssystem har vært videreutviklet, med særlig blick for sosial kompetanse, utviklingssamtalen og foreldresamtalen. Skolen opplever tett og god kontakt med både elever og foresatte, samt øvrige samarbeidspartnere. Skolen har hatt nært samarbeid med sine 9 partnerskapsbedrifter. Skolen har hatt samarbeid med Bondelaget og Bygdekvinnelaget om arrangement under Landbruksmøtet. Dette ble en suksess. Skolen har hatt samarbeid med Nordveggen a/s og Frelsesarmeen om den årlige Lysfesten. Det er 5. året at vi står i bresjen for dette arrangementet.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Ekte Dvs. være en lærende organisasjon med blick for den enkelte 	<p>Skolen har hatt besøk fra en rekke instanser som har ønsket å se nærmere på hvordan vi driver skolen. Både fra Utdanningsdirektoratet, Fylkesmannen i M&R og Utdanningsdirektøren i M&R har vi hatt skolebesøk, og fått svært gode tilbakemeldinger.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> PSM 	<p>Skolens hovedsatsingsområde er PSM, Positivt skolemiljø. Bærebjelken i dette er tverrfaglig arbeid med kunstfagene, hvilket innebærer opplæring både i og gjennom kunstfag. Skolen har ambisjon om å være en ressurs på landsplan på dette området, og interessen, pågangen og tilbakemeldingene fra nær- og fjernområdet viser klart at vi er der vi skal være.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> IKT 	<p>Målet er at bruk av IKT skal utgjøre en pedagogisk merverdi. Dette forutsetter utstyr i tilstrekkelig omfang og av tilstrekkelig kvalitet, samt kompetanse i personalet. Det har vært satset både på utstyr og kompetanseutvikling, og vi har kommet et godt stykke på veg. Skolen har utviklet en IKT-plan som omfatter alt fra de tekniske og praktiske sidene ved elevenes opplæring, og ikke minst de holdningsmessige sidene.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Sosial kompetanse 	<p>Skolen har brukt mye tid og ressurser på kompetanseutvikling og planarbeid innen sosial kompetanse, og har prøvd ut noen opplegg. Erfaringene med er så langt gode.</p>	

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
ÅUS/ Kulturskolen/ Voksenoppl	19 576	19 631	-55	0	19 564

Avviksforklaring:

Enheten går samlet sett i balanse, men det er til dels betydelige avvik på enkelte poster ved driftsenhetene. Dette gjelder i særlig grad lønn i faste stillinger, samt skys i kulturskolen.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	ÅUS: 30 Kulturskolen: 12 Voksenoppl: 5	29 10 6
Antall årsverk	ÅUS: 27,2 Kulturskolen: 6,81 VO: 4,76	25,1 6,5 5.23
Antall deltidsstillinger	ÅUS: 8 Kulturskolen: 6 VO: 1	8 4 2
Kvinner	ÅUS: 17 Kulturskolen: 5 VO: 3	16 2 4
Menn	ÅUS: 13 Kulturskolen: 6 VO: 2	13 7 2

Spørsmål til enhetsleder Geir Grav:

ÅUS:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

1. Hovedsatsing: Positivt Skolemiljø (PSM)
Gjennom et tverrfaglig arbeid med kunstfagene skal vi skape et bedre læringsmiljø og gi et bedre læringsutbytte for elevene, og en bedre arbeidssituasjon for personalet.
Arbeidet med PSM skal videreutvikles, slik at vi kan befeste og styrke vår stilling som en ressurs på landsplan på dette feltet.
2. Ressurser
Det er et betydelig gap mellom de ambisjoner skolen må ha for å gi tilpasset opplæring til den enkelte elev ut fra lov og forskrifter, og de rammer som driftsbudsjettet gir.
3. Fysiske forhold/organisering
Utbyggingen av ÅUS vil medføre til dels store organisatoriske utfordringer i byggeperioden.
4. Ny enhet - videreutvikle organisatorisk samordning i ny enhet.



"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

1. Kreativt samarbeid med Kulturskolen, Den kulturelle skolesekken, profesjonelle kunstnere og kulturarbeidere, aktuelle ytre instanser og nærmiljøet.
2. Budsjettering av lønn i faste stillinger er ikke i samsvar med nødvendig driftsnivå ut fra de hjelpebehov som elevene ved skolen har. Driftsbudsjettet må justeres opp.
3. Det kreves et tett og nært samarbeid med bl.a. naboskolene ÅBS og RVS for å låne/leie lokaler i byggeperioden.

Kulturskolen.

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

1. Utvikle kulturskolen til et lokalt ressurscenter i henhold til føringene i den nasjonale strategiplanen om kunst og kultur i opplæringen.
2. Etablere dans som et fast tilbud i kulturskolen
3. Arbeide for å innføre drama/teater som tilbud fra høsten -09.
4. Det er et betydelig avvik mellom lønn i faste stillinger og det driftsnivået som kulturskolen har. Dette må harmoniseres.
5. Nye tilbud må etableres i økonomisk balanse.
6. Skysordningen må vurderes nærmere.
7. Videreutvikle organisatorisk samordning i ny enhet.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

1. Følge opp deltakelsen i utviklingsprosjektet "Kulturskolefokus 3" i regi av Norsk Kulturskoleråd.
Videreutvikle samarbeidet med grunnskolene i Rauma kommune.
2. Videreføre det påbegynte opplegget med dans, og legge til rette for at det kan bli et fast tilbud på virkerdager.
3. Målsettingen er å etablere et tilbud innen drama/teater fra høsten -09.

Voksenopplæringen

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

1. Gjennomføre en behovs- og rettighetsanalyse vedr. faste brukere, og justere tilbud og ressurser i henhold til denne.
2. Utvikle, selge og gjennomføre aktuelle kurs for lokalt næringsliv.
3. Planlegge, organisere og tilpasse opplæringen etter de til enhver tid tilmeldte elever.
4. Organisere opplæringen i de svært lite egnede lokalene som VO disponerer.
5. Videreutvikle organisatorisk samordning i ny enhet.
6. Det er usikkert om skjønnsmidlene for 2009 blir av det omfang som det er budsjettet med. En eventuell nedgang vil i så fall svekke driftsbudsjettet betydelig.
- 7.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

1. Samarbeid med PPT og andre aktuelle faginstanser for å gjennomføre aktuell analyse.
2. Avsette personalressurser til å utvikle, selge og gjennomføre kurs for næringslivet.
3. Beholde og tilføre kvalifisert personale innen VO.

ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

- Isfjorden oppvekstsenter består av Isfjorden skole, Leiktun barnehage, og privat skolefritidsordning (SFO). Enhetsleder er for tiden Per Arne Skomsø. (100 %)
- Leiktun barnehage har 3 avdelinger fordelt på to bygninger, og har Hilde Kavli Ree som styrer (100%). Barnehagen gir et pedagogisk bredt tilbud til barn fra 0 til 6 år. De fleste barna kommer fra Isfjorden, men også noen fra Åndalsnes og "Nordsida". Barnehagen har jevnt over gitt tilbud til flere barn enn normalopptaket.
Åpningstid fra 07.15 til 16.30 5 dager i uka.
- Isfjorden skole har elever fra 1. til 7. årstrinn, og driver undervisning i 3 bygninger. Rektor er Per Arne Skomsø, undervisningsinspektør er Dag Kåre Mjelva i 40 % stilling. Opplæringsmålet er bokmål, men vi har dette året ei gruppe med nynorsk (12 elever på 2. trinn). Skolen ligger midt i sentrum, med noen trafikale problem, men med enorme muligheter til fysisk aktivitet og friluftsliv. Skoleåret er 190 dager for isfjordingene.
- SFO gir tilbud til 60 barn fra 1. til 4. årstrinn, og har egne lokaler på skoleområdet som kommunen stiller til disposisjon. Daglig leder er Solfrid G. Mittet i ca. 50 % administrativ stilling. SFO har et styre som øverste organ. Det oppleves som et organisatorisk problem med en privat virksomhet inn i en kommunal enhet.

Resultatvurdering:

- Leiktun barnehage har et stabilt og kompetent personale, som er flinke til å omstille seg til nye krav og rammevilkår. Men det skal ikke skjules at en grunnbemanning på 2,9 skaper store problem med å bemanne heile åpningstida. I tillegg kommer at personalet bare kan ta ut en liten del av lovbestemt ferie i de to ukene barnehagen er stengt. Bortfall av 8-timerstilbudet gir større inntekter, men fører til fleire barn i fleire timer. Dette forverrer personalsituasjonen ytterligere.
- Barnehagen har pga miljøkrav måttet fjerne fleire leikeapparat for over to år siden. På grunn årsaker jeg ikke vil nevne her, har nye apparat ikke kommet på plass. Dessuten er dreneringen på uteområdet katastrofal. Uteområdet til Raumas største barnehage holder på ingen måte mål, og er ikke til å leve med i lengden.
- Isfjorden skole har hatt et stabilt personale med gjennomgående god kompetanse i de fleste fag. Arbeidsmiljøet er godt, men vi opplever ressursmangel på to felt:
 1. Vi gjør hva vi kan for å gi tilpassa opplæring til alle elever, men greier det ikke godt nok for elever i "gråsonen", elever som ligger nær opp til enkeltvedtak. Dette har med størrelsen av personalet å gjøre, men har også noe med mangel på fleksible romløsninger å gjøre.
 2. Deler av skolen er gammel og forfallen, og nødvendige utbedringer har mange ganger blitt skjøvet ut i tid. Dette gjelder m.a. toalettforhold og vindu og tak i den eldste bygningsdelen.
- SFO har et stabilt barnetall heilt opp mot grensen av hva lokalene tåler, men vi har hatt et stabilt personale som "står han av". Men SFO lider på mange måter av sin private status i forhold til enheten.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	Denne verdien definerer vi som det å se barna og elevene våre hver dag. Dette er noe vi arbeider kontinuerlig med både i barnehage, skole og i SFO, og vi mener å greie dette ganske bra. Men et stadig fokus må være sterkt.
• Samarbeidsvillig	Med samarbeidsvillig mener vi en positiv holdning til samarbeid med foreldre, internt i kollegiene, med nær-miljøet, med andre enheter og med stab/støtte. Det går også på å opprette fungerende fora for slikt samarbeid. Samarbeidet mot foreldre og internt i kollegiene fungerer godt, men vi har ennå mye å gå på når det gjelder å knytte skole og barnehage tettere sammen, og på rolleavklaring mellom enhet og stab/støtte.
• Ekte	Med ekte mener vi i denne sammenhengen det å være troverdige overfor alle våre brukere og samarbeidsparter. Vi har inntrykk av at vi er det.
Verdens beste kommune for naturglade folk.	Både skole og barnehage har i mange år arbeidet systematisk med fysisk aktivitet og friluftsliv, og med kjennskap og kjærlighet til naturen i nærområdet. Skolen har til og med vært en av nasjonale pilotskoler på dette området. Vi føler vi greier dette bra.
<i>Når det gjelder måloppnåelse på kommunes visjon og verdier, burde vi hatt en bruker-undersøkelse som går spesifikt på dette, slik at vi kan måle graden av måloppnåelse fra år til år. Ellers blir det lett mer eller mindre kvalifisert synsing.</i>	

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Utgift	17 344	16 652	666		17 587
Inntekt	(4 891)	(4 164)	(671)		(5 662)
Netto	12 453	12 488	(35)	0,00 %	11 925

Avviksforklaring:

Utgiftsøkning ut over budsjett skyldes i hovedsak høyere lønnsutgifter enn beregnet. Mye av dette skriver seg fra meirinntak i barnehagen. Men denne utgiften har blitt kompensert gjennom større statstilskudd og foreldrebetaling. Vi har ellers vært nøysomme med våre driftsutgifter ellers.

Nøkkeltall: (gjelder bare kommunalt tilsatte i skole og barnehage)

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte: Skole/barnehage/samla	24 / 13 / 37	26 / 16 / 42
Antall årsverk:	19,6 / 11,5 / 31,1	19,2 / 13,3 / 32,5
Antall deltidsstillinger	12 / 5 / 17	15 / 6 / 21
Kvinner	19 / 12 / 31	21 / 15 / 36
Menn	5 / 1 / 6	5 / 1 / 6

Spørsmål til enhetsleder Per Arne Skomsø:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Barnehagen:

1. Holde trykket på kvalitet med et personale som er for lite til å dekke heile åpningstida godt nok.
2. Få gjort noe grunnleggende med uteområdet.

Skolen:

1. Gi god nok tilpassa opplæring til alle, med skrantende personalressurser maksimal utnyttning av hvert minutt.
2. Bruke gode vurderingsformer til å øke læringsutbyttet.
3. Få gjort noe med toaletter og vinduer.

SFO:

1. SFO bør være kommunal.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

Barnehagen:

1. Øke grunnbemanninga til 3,0 fra høsten av.
2. Gjennomføre utbedringer av uteområdet (er budsjettert)

Skolen:

1. Få noe økte personalressurser (Jfr. Behovsanalyse av 15.02.09)
2. Kompetanseheving på vurdering (Jfr. "Vurderingsprosjektet")
3. Gjennomføre planlagte og budsjetterte renoveringer.



ÅFARNES OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Drive barnehager og skole etter de rammer og det lovverk som til enhver tid foreligger fra kommunen og sentrale myndigheter.

Åfarnes oppvekstsenter består av en barnehage i Eidsbygda og en på Åfarnes, SFO i Eidsbygda og Åfarnes, og en barne og ungdomskole på Åfarnes. Barnehagen i Eidsbygda har egen styrer, mens enhetsleder er styrer ved barnehagen på Åfarnes, i tillegg har jeg ansvaret for SFO på Åfarnes og Eidsbygda, og er rektor ved skolen.

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	Vi har gjennom et samarbeid med Nordveggen satt et stort
• Samarbeidsvillig	fokus på visjon og kjerneverdier til kommunen.
• Ekte	Vi synes vi har kommet godt i gang med arbeidet, og målene har så langt blitt nådd. Som eksempel kan vi nevne samarbeidet med Stein P. Aasheim og at vi skal være "naturgledeskole", med sterkt fokus på kombinasjonen fag og natur.
* "Vurdering"	Vi har nådd målene i forhold til å heve kompetansen til emnet "Vurdering", som er et helt sentralt satsningsområde også sentralt. Dette arbeidet vil også fortsette i 2009.
• Lesing	Vi har økt leselysten, og de fleste har også økt sin lesehastighet og leseforståelse.

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Åfarnes oppvekstsenter	13.500.000	12.840.400	659.000		11.392.435

Avviksforklaring:

Det kan se ut til at det ikke er samsvar mellom tildelt rammetimetal og budsjett. Det virker, etter nærmere undersøkelser, som om det kan være noe av forklaringen til "sprekken". Dette er hendelser som har skjedd før min tid, og vil således være vanskelig for meg å gå inn på. Det ser også ut til at lønnsoppgjøret ble dyrere enn prognosene.

Det ble i sommer også utløst en økt stillingsressurs (26% i Eidsbygda SFO), uten at det var tilstrekkelig budsjettdekning for stillingen. Det har også vært noe overforbruk på svært vanskeligstilte elever.

Videre er det, når det gjelder skole en sprekk på vikarutgifter. Men dersom vi ser på regnskapet for 2007, så er det en reell nedgang i denne posten i forhold til året før. Det kan se ut som om posten i utgangspunktet er noe "underbudsjettet". Det er også en sprekk når det gjelder skyssutgifter. Her må man også se på budsjetteringen. Noe kan forklares med at flere og flere aktiviteter som den fylkeskommunale kultursekken arrangerer blir lagt til Åndalsnes, noe som selvsagt fører til økte skyssutgifter. Dette skal i utg.pkt refunderes av

fylket, men det er ikke sikkert refusjonene blir ført på riktig sted. Men det er også grunn til å se på om de reelle skyssutgiftene er riktig budsjettert. Det er også ekstrautgifter i forbindelse med barn med spesielle behov i barnehagen.

Det som er helt opplagt at det er lønn som er den store "sprekken", og at budsjettet har vært for lavt i forhold til reell drift. Her må det bli et tettere samarbeid mellom enhetene og stab-støtte.

Dersom man ser på regnskapet på de postene som enheten styrer "alene", så er de fleste postene godt innenfor budsjett.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	21	19
Antall årsverk	18,27	16,01
Antall deltidsstillinger	9	8
Kvinner	17	15
Menn	4	4

Spørsmål til enhetsleder Lars Olav Hustad:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

1. Øke læringsutbytte til hver enkelt elev..
2. Samsvar mellom budsjett og regnskap
3. Holde trykket oppe på bevisstgjøring av visjonen og kjerneverdiene til kommunen.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

1. Øke kompetansen blant det pedagogiske personalet gjennom bl.a. kurs og intern skoling, og fokus på læringstrykk blant de ansatte.
2. Mye tettere samarbeid mellom enheten og budsjett/regnskapspersonalet. Vi må få et mye mer eierforhold til budsjettet. I tillegg må det være samsvar mellom regnskapstallene som foreligger ett år, og budsjettet som blir satt opp året etterpå.
3. Fortsette arbeidet vi har begynt med i forhold til visjonen og kjerneverdiene til kommunen.. Bl.a. videreføre samarbeidet med skolens ambassadør, Stein P. Aasheim. I tillegg skal vi knytte til oss pensjonister som skal være en ressurs for skolen vår. Videre skal vi besøke omsorgssenteret oftere. Vi skal også være bevisste på naturoppgaver, og knytte opplevelse og fag sammen.

BARNE- OG FAMILIEENHET

Tjenester og oppgaver i enheten:

Fagtenestene som omfattes innen virksomheten reguleres gjennom lov om kommunehelsetjeneste, lov om sosiale tjenester, lov om barneverntjeneste og Opplæringsloven og er som følger med gjeldende bemanningsplan:

Helsesøstertjeneste som inkl. jordmor, skolehelsetjeneste og helsestasjon	4,9
Fysio- og ergoterapitjeneste som inkl. re-/habilitering, hjelpemiddeformidl.	4,0
Sosialkontortjenester, inkl. sosialstønad, flyktingetjeneste og rusomsorg	4,8
Folkehelsekoordinator	0,5
Psykisk helsevern som inkl. psykiatrisk dagsenter	9,5
Barneverntjeneste	4,0
Pedagogisk Psykologisk Tjeneste (PPT)	4,0
Enhetsleder	1,0

I henhold til vedtatt bemanningsplan omfatter de samla fagtenestene 32,7 årsverk.

Enheden skal gjøre seg kjent med og bringe videre til offentlige beslutningsorgan levekår og utviklingstrekk som kan skape og opprettholde helse- og sosialproblem i kommunen.

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	Enheden er oppmerksom på brukere og samarbeidspartnere, og prøver å være serviceinnstilt og behjelpelige der vi ser at tjenestene våre trengs.
• Samarbeidsvillig	Vi er samarbeidsvillige og jobber for å få til et best mulig samarbeid med brukere og andre samarbeidspartnere.
• Ekte	Vi er en ekte enhet, som yter ekte tjenester med faglig kompetanse, gode normer og verdier.
• God tilgjengelighet til tjenestene, samordna og helhetlig tilbud til brukerne.	I de fleste tjenestene får en rask oppfølging. Dog har vi hatt ventelister i fysioterapitjenesten og PPT. Samtidig har PPT vært mye ute i skulene og barnehagene.
• Legge vekt på det forebyggende helse- og sosialarbeidet. Tjenesten skal prøve å forhindre at problemer oppstår, forhindre at problemer utvikler seg og arbeide med følgene av problemene, rehabilitering. Prioritering av barn og unge. Arbeide ut ifra et familieperspektiv. Samhandling.	Vi har i større grad i 2008 klart å jobbe forebyggende. Vi har utført 4 mnd grupper på helsestasjon for samtlige barn. Alle avdelingene er fullt bemannet, og følger sine virksomhetsplaner. Vi klarer å arbeide ut ifra et familieperspektiv. Pga. stort skifte i personale brukes det en del tid på å få til best mulig samhandling både internt og eksternt. Vi har ikke klart å få til temakvelder for blivende foreldre idet jordmor har gått i redusert stilling.
• Overholde informasjonsplikten overfor brukere.	Råd og veiledning blir prioritert. Vi har felles personalmøter for at avdelingene skal vite mest mulig om hverandre og kan videreføre denne til våre brukere.
• Sikre brukermed-virkning og samarbeid med frivillige organisasjoner	Så langt det er praktisk mulig får brukerne være med på å bestemme hjelp og oppfølging. Avd. psykisk helse faste møter med Mental helse, samt brukerrådet for psykiatrisk dagsenter.
• Tilrettelegge for egenomsorg og mestringsevne i tråd med selvhjelpensprinsippet.	Det blir arbeidet målrettet med dette i alle tjenester. I 2008 har vi hatt et prosjekt med oppfølging av ungdommer som flytter i egen bolig, og som trenger botrening og veiledning.
• Økt innsats i forhold til psykisk helsearbeid. De mest psykososialt hjelpetrengende prioriteres.	2008 var siste år med økning jmf. Opptreppingsplanen for psykisk helse. Vi har oppnådd målene i planen, men har en del utfordringer lokalt samtidig som 2. linjetjenesten legger ned institusjoner.
• Være deltakende i fht. organisatoriske endringer i samordning av statlige og kommunale tjenester – for eksempel prosjektet NAV.	Vi har deltatt i alle arbeidsgrupper som har vært i drift gjennom året i fht. NAV.

Konkretisering av fellesmål går frem av deltjenestenes virksomhetsplaner.

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
BAF	18.140.000,-	18.411.000,-	-271.000,-		

Avviksforklaring:

Barne- og familieenheten er en ny enhet fra 2008, og har dermed ikke sammenligningsgrunnlag fra 2007, uten å sammenstille flere rapporter.

Regnskapet viser på papiret et underforbruk på kr. 271.000,-. Vi mangler utbetaling fra Fylkesmannen i fht. boligsosial plan med kr. 124.000,-.

Det har ellers vært sviktende inntekter med bakgrunn i at forventede øremerkede budsjetterte tilskudd, kom i rammetilskuddet.

Det positive avviket totalt sett for enheten skyldes i hovedsak vakanser i stillinger. I løpet av 2008 har vi hatt skift/endringer i 15 stillinger, og hadde også flere vakanser pr. 31.12.08.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	38
Antall årsverk	32,7
Antall deltidsstillinger	4
Kvinner	34
Menn	4

Spørsmål til enhetsleder Joar Venaas:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Først og fremst gjennomføringen av NAV-reformen, fordi dette har vist seg å være veldig krevende for alle involverte parter, samt at rest av kompensasjonen vi har fått de tre siste årene ikke er satt på fond (kr. 379.000,-). Videre er også 2009 feilbudsjettet med kr. 244.000,- som må dekkes opp på en eller annen måte.

Vi vil også få store utfordringer å få til bedre samhandling mellom psykososial tjeneste og hjemmetjenestene i kommunen. Sosialtjenesten og Avd. psykisk helsearbeid slo seg sammen i høst til en avdeling som forberedelse av NAV-reformen.



"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

Tett dialog og samhandling med de ansatte. Flere i PPT må ta videreutdanning. Vi mangler nå logoped. Vi må dessuten omfordele noen oppgaver og gjøre noen organisatoriske endringer for å gjøre enheten mer effektiv og samkjørt.

RAUMA LEGESENTER

Resultatvurderinger:

2008 har vært et turbulent og ekstra krevende år for legesenterets ansatte. Dette har sammenheng med at forventninger fra befolkningen er økende, samtidig med at det beklageligvis har vært manglende kontinuitet i 2 fastlegestillinger de siste 4 måneder av året, på tross av innleie av korttidsvikarer. Dette har rammet 2100 personer som ikke hadde en og samme fastlege å forholde seg til over tid høsten 2008. Dette var betinget i at det viste seg å være svært vanskelig å rekruttere nye fastleger, når en lege sluttet og en annen lege gikk ut i svangerskapspermisjon fra september 2008.

Kommunen har under året totalt hatt 15 legevikarer i tidbegrenset periode, i tillegg til turnuskandidat gjennom hele året (3 forskjellige personer), hvilket medførte mye ekstraarbeid for hjelpepersonell og de fast ansatte legene på legesenteret, i tillegg til nødvendige omrokkinger i forhold til lovpålagte oppgaver knyttet til tilsynslegefunksjon, helsestasjonslegefunksjon. Samtidig med disse forhold skulle legesenteret ivareta befolkningens behov for helsetjenester.

Det vil bli utarbeidet en egen mer utførlig rapport om virksomhetens omfang, men i det følgende vil enkelte data bli presentert:

- 7148 personer hadde sitt navn på en fastlegeliste pr.31.12.2008, og det var ledig kapasitet totalt på 85 på en liste.
- 2 av de 7 fastlegelister sto ubesatt ved årets utgang, men nye fastleger (hvorav den ene fastlegevikar tom.31.5.2009) var ansatt fra 1.1.2009.
- Antallet pasienthenvendelser tatt hånd om ved Rauma legesenter var 57428 i 2008, dvs. en økning på 2,2% i forhold til året før.
- Antallet diagnoser var 60574, hvilket er det høyeste tallet noensinne ved legesenteret, og en økning på 3,0% fra året før.
- Antallet legevaktshenvendelser var 2973; fordelt på 765 telefonsamtaler, 377 sykebesøk, 1831 konsultasjoner. Dette utgjør en økning på 11,5 % i forhold til året før.
- Antallet elektroniske tilbakemeldinger fra sykehus var i 2008 kommet opp i 20153, hvilket er en økning på 10% fra 2008 og en økning på 32% i forhold til 2005. Tendensen er at stadig flere laboratorieprøver og henvisninger sendes til sykehus også fra Rauma.
- Antallet henvendelser for gruppen over 80 år var 6879 i 2008, hvilket er en nedgang på 2,2% i forhold til 2007 og en økning på 17,5% i forhold til 2006.
- Ventetid på rutinekontroll hos fastlege varierte mellom 0-4 uker. Det var i noen grad, som ellers i Norge, noe misbruk av øyeblikkelig hjelp timer hos vakthavende lege til henvendelser som egentlig ikke var en hastesak, dvs. henvendelse som i stedet burde vært håndtert av fastlege etter vanlig ventetid.
- Det er sendt en enkelt klage på behandling ved legesenteret til Fylkeslegen, og dette er første gang en slik klage er sendt Fylkeslegen siden 2003.
- Hjelpepersonellet har på tross av merarbeid, med økt pågang, økt mengde forsendelse av prøver til sykehus og fordeling av henvendelser og svar til hver enkelt lege, hatt uendret bemanning fra tidligere, dvs. 6 stillinger, der man mange dager har hatt kun 5 personer på jobb grunnet avspasering, avvikling av ferie. Hjelpepersonellet har fortsatt et svært lavt sykefravær, men enhetsleder vil bemerke bekymring, fordi denne ser at bemanningen er lavere enn det som på sikt kan anses forsvarlig, dersom siktemålet er at hjelpepersonellet skal orke å holde ut i det store arbeidspresset som oppleves på legesenteret, over tid.

Økonomisk resultat:

Rauma legesenter	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik %	Regnskap 2007
	6 521 000	6 328 000	193 000	3,05	6 199 000

Avviksforklaring:

Som nevnt har 2008 vært et turbulent år for legesenteret. Dels har det vært betydelige merkostnader forbundet med innleie av vikarlege, bolig til vikar og ekstrahjelp (183000 kroner i overforbruk), dels har lønn i faste stillinger, arbeidsgiveravgift, vaktgodtgjørelse vært underbudsjettet i forhold til faktiske kostnader (227000 kroner). Det har vært ikke- forutsette merkostnader i driften tidlig på året der nødvendig innkjøp av utstyr ble gjort (merkostnad 82000 kroner). Inntekt fra turnuskandidat er noe lavere enn antatt fordi turnuskandidat var borte de første 2 uker av jan.måned (inntektstap for kommunen på ca. 20000 kroner), dels fordi turnuskandidat fra 1.sept. hadde lavere inntjening, da denne ble brukt en dag pr.uke som helsestasjonslege i stedet for konsultasjoner som gav inntekt til kommunen.

Legevaksordningen i Rauma er meget lite kostnadskrevende, der legevakslegen er helt alene på vakt, hvilket er lite vanlig i kommunene.

Kostratall viser at driften av legetjenesten i Rauma ikke er mer kostnadskrevende enn i sammenliknbare kommuner og en naturlig konsekvens ville være å oppjustere fremtidige budsjett for legesenteret slik at "kart og terreng" stemmer mer overens.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	14	16
Antall årsverk	8,2*	8,4*
Antalle deltidstillinger	13*	15*
Kvinner	12	13
Menn	2	3

*Inkluderer 7 fastleger som har 20% kommunalstilling som kommunelege.

Spørsmål til enhetsleder Jon Sverre Aursand:

"Hva er de største utfordringene for Legesenteret som enhet i 2009?"

*De største utfordringer er å gi befolkningen en helsetjeneste videre som er innenfor rammen av faglig forsvarlighet, med de økonomiske rammer som er stilt til rådighet. Forventninger og krav stillet av publikum er økende, men ikke nødvendigvis sammenfallende med det å gi gode helsetjenester til befolkningen. Det er ikke nødvendigvis de som roper høyest som har mest behov for helsetjenester. I dette er det en stor utfordring i noen grad å kunne redusere forventninger fra publikum til hva det er mulig å gi av helsetjenester, og samtidig er det en viktig oppgave for oss å greie å prioritere bedre. Oppi dette står hjelpepersonellet i en skvis mellom publikum og legene og de utsettes for et betydelig, uholdbart press i lengden. Det er de som får kjeft fra publikum, og ikke legene. Det er nødvendig å kunne ivareta hjelpepersonellet bedre fremover, enn det som oppleves nå med de stramme budsjettammer man har til rådighet. I tillegg er fastlegene slitne av belastningen, og det kommer til å bli nødvendig også fremover å leie inn legevikarer når fastleger er borte mer enn en uke, både for å redusere ventetid på kontrolltimer og for å avhjelpe i forhold til legevakter. Fastleger med noen års fartstid i Rauma finner at legevakter i lengden blir en merbelastning når en tar i betraktning at disse gjør endel kveldsarbeid også utenom vakt, og samtidig har rett til å ha et liv utenom jobben.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

Helseminister Bjarne Håkon Hansen har uttrykt at han ønsker 2200 nye fastlegestillinger i Norge for å møte de utfordringer man står overfor, bl.a. ved at det er et stort press mot Spesialisthelsetjenesten med økende grad av henvisninger dit. Helseministeren mener at fastleger ikke bør ha mer enn 1000 personer på sin liste, og vil altså øke antallet fastleger med 50% i Norge. Dette skal til drøfting i løpet av forsommeren i Stortinget. Men signalet er sammenfallende med inntrykk man sitter med hos oss, at fastlegene opplever at de gjerne kunne ha færre pasienter på sin liste, og det er da ønskelig at turnuskandidatstilling blir omgjort til en 8. fastlegestilling i løpet av 2010 i Rauma. Samtidig er det nødvendig å styrke hjelpepersonellbemanningen slik at det minimum er 6 hjelpepersonell på jobb hver eneste dag. Dette kan gjøres enten ved å etablere ny hjelpepersonellstilling ved legesenteret i 2010, eller ved å øke ekstrahjelpbudsjettet vesentlig i forhold til idag. I tillegg er det nødvendig å avsette mer penger til innleie av legevikarer i kommunen fremover. Disse tiltak vil bli kostnadskrevende for kommunen, og det er nødvendig å starte en prosess fra administrativt hold for å tilrettelegge slik at målet med å få til en personellmessig utvidelse av legesenteret med virkning fra 2010 kan skje. Denne prosessen bør begynne våren 2009.

OMSORGSTJENESTER SØR

Tjenester og oppgaver i enheten:

Hjemmesykepleie	71 tjenestemottakere med hj.spl og praktisk bistand.
Praktisk bistand og opplæring	
Hjemmehjelp	
Brukerstyrt personlig assistanse	1
Matombringning -	15
Trygghetsalarm	26
Langtidsopphold Voll omsorgssenter	20
Korttidsopphold /Avlastningsopphold Voll omsorgssenter	2
Omsorgsbolig	10 – herav 3 personer og deler av året 2 personer med heldøgns omsorg
Dagopphold Voll omsorgssenter	2 (varierende)
Støttekontakt	6
Omsorgslønn	
Skolefritidsordning	
Ledelse/Administrasjon	
Samarbeidsmøte (Planlegging, tilrettelegging, oppfølging,, koordinering)	

Aldersfordeling og antall pasienter hjemmetjenesten:

Alder	2006	2007	2008
0-17	2	2	1
18-49	4	5	13
50-66	10	5	9
67-74	4	8	11
75-79	5	7	6
80-84	7	7	9
85-89	7	13	11
90 og over	6	7	11
Totalt	45	54	71

Resultatvurdering:

Omsorgstjenester Sør har Rauma kommunes verdier som plattform i virksomhetsplanens mål og tiltak.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte er oppmerksom og imøtekommende til pasienter, pårørende, kollegaer o.a – handler om å bli sett. • Er <u>tilstede</u> i møte med den enkelte. (Er oppmerksom- har fokus) • Er gjestfri til besøkende på Voll, får kaffe, hilser osv. • Er oppmerksom på endringer i forhold til behov, ønsker etc. – nye vurderinger(Brukermedvirkning) • Er endringsvillig og oppmerksom på muligheter til forbedringer/endringer • Er oppmerksom på uteområde, sansehagen ferdig vår 2009. • Påbegynt maling av Voll omsorgssenter – sluttføres vår 2009. • Fått rehabilitert alle verandaene slik at det ser fint ut og de innbyr den enkelte til å være ute • Er oppmerksom på innemiljøet: fyrer i peisen, blomster, orden etc.
Samarbeidsvillig	<ul style="list-style-type: none"> • "Vi spiller på lag"- Integreerte tjenester , og er god på å benytte kompetansen til pasientene sitt beste. • Ansatte har stor vilje og evne til samarbeid i forhold til ledelse, kollegaer, pasienter, pårørende, tverrfaglig samarbeid i kommunen, sykehus og andre kommuner, frivillige lag og organisasjoner. • Løser topper i arbeidsbelastninger mer fleksibelt enn når det ikke var integrasjon.

<p>Ekte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Å leve opp til det vi presenterer oss som, blir gjort i hverdagen, som det å holde det vi lover, det vil si at de får de tjenester vi har gitt vedtak om, og at vi kommer når vi har lovet, vi er til å stole på. Når avvik forekommer i løpet av året, skrives det avviksmeldinger. Disse følges opp av enheten, og gjennomgås i HS Enhetsledermøte, med rapport til rådmann. • De skal oppleve tillit og trygghet. Det er ikke gjort brukerundersøkelse på det, men tilbakemeldingene er gode. Det er hele tiden et forbedringspotensiale. Det er i møte mellom den enkelte pas/pårørende og ansatte som er "sannhetens øyeblikk".
<p>Gode, riktige og effektive tjenester til befolkningen er levert. Fleksible, samordna og differensierte tilbud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det er kort saksgang, nøye vurdering av behov. Satt opp møtebehandling 1g/uke i hjemmetjenesten for å vurdere (IPLOS) og saksbehandle søknader om hjemmetjenester. Har stor grad av brukermedvirkning, men har fortsatt utviklingspotensiale området. • Integreerte tjenester gjør det enklere å se pasientens behov, uavhengig om han/hun er på institusjon eller i eget hjem. • Nødvendig kompetanse blir vurdert. Kompetansen er avgjørende for hvilke pasienter den enkelte skal hjelpe, ikke hvor stillingshjemmel hører til. Integreerte tjenester gjør at en får nytte personellet/kompetansen på en fleksibel måte og at den enkelte får riktige og gode tjenester, og at tjenestene er fleksible og samordnet. • Der blir satt opp "team" rundt den enkelte pas/familie der pasienten er i fasen lindrende behandling. Dette arbeides det kontinuerlig med. Personalet har god kompetanse på dette området og utviser trygghet arbeidet. • Har en tverrfaglig arbeidsgruppe, men liten aktivitet i den i 2008. Og det er 2 sykepleiere som er med på eget program på kompetanseheving på dette området.
<p>Medarbeiderne trives i arbeidet. Humor på arbeidsplassen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dette er et kontinuerlig arbeid med trivsel. Men det er tilbakemelding på stor grad av trivsel. • Ansatte er fornøyd med turnus – selv om en ikke har ønsketurnus. Men de har likevel stor grad av påvirkning på sin arbeidstid og på høytidsturnus. • Ansatte snakker positivt om kollegaer og arbeidsplass. • IA avtalen oppfølges etter den enkeltes behov. Tilrettelegging for den enkelte fungerer bra da en har ansvar for et helt område og en kan "omplussere" mellom hj,tjeneste og institusjon og bolig for funksjonshemmede.
<p>Det er ryddighet i økonomien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det har til tider vært vanskelig å følge opp med regnskapsrapporter da det har vært problemer med systemet. • Det er kontinuerlig oppfølging av vikar inntak og daglig drift. Drift og fag heng nøye sammen. Dette krev at leder er situasjonsorientert. • 2008 har det ikke vært mulig å holde driften innenfor vedtatt budsjett. Dette er begrunnet i underbudsjettering og sammensatte og store behov hos enkelte pasienter. Se Økonomisk resultat • Budsjett/Regnskap blir gjennomgått jevnlig med ansatte.

Økonomisk resultat : Foreløpig resultat.

Enhets	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Omsorgstjenester Sør	18 219	17 462	758	4,3	16 320

Avviksforklaring:

- I 2007 ble det opprettet ett nytt tiltak med 100 % stilling, men den kom ikke med i 2008, sannsynligvis pga av at Enhetsleder ikke var oppmerksom på at stillingen ikke var opprettet lenger enn ut 2007. Så det ble feilbudsjettert med 100 % stilling.
- **Profil-** (Elektronisk pasientjournal) Enhetsleder og daglig leder hjemmetjenesten er ansvarlig for innføring, opplæring og oppfølging Profil i Rauma Kommune. Dette er ressurskrevende og det har ikke vært tilført ekstra ressurser til enheten siden oppstarten i 2004. Men fra august 2008 skulle det tilføres 50% stilling, men hittil har det ikke blitt justert i budsjettet. (gjennomgang regnskap febr-09)
- Det har vært et økende behov for individuelle tiltak til pasienter med sammensatte og omfattende behov ved Voll omsorgssenter og spesielt i hjemmetjenesten.
- IA- inkluderende arbeidsliv er et fint tiltak for å redusere sykefravær, forebygge sykefravær . Etter samtale med aktuell arbeidstaker blir det utarbeidet individuell oppfølgingsplan. Og det blir søkt om tilretteleggingstilskudd. Men tilskuddet dekker ikke de reelle kostnadene. Og det tilskuddet kan ta slutt midt i året hvis ikke NAV trygd har penger igjen på budsjettet. Men likevel har Rauma Kommune en forpliktende avtale om IA. Så etterberegninger ut ifra tilrettelegging hittil i år har de reelle utgiftene vært et sted mellom 50- 100 000.
- For å utføre oppgavene søker vi stadig løsninger som er til det beste for pasient/ pårørende, og som ikke skal påføre tjenesten ekstra kostnader. Organiseringen ved Omsorgstjenester Sør gjør det også enklere å bruke personalet fleksibelt, og omfordele ressursene etter behovet.
- Lønnsutgifter til fast ansatte brukt som brukerstyrte personlige assistenter er ført her uten budsjettdekning.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	58	58
Antall årsverk	32.23	32.23
Antall deltidsstillinger	33	33
Kvinner	56	56
Menn	1	1

Spørsmål til enhetsleder Greta Irene Hanset:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Største utfordringen

- er å gi den enkelte nødvendig helhetlig hjelp
- til riktig tid
- og å ivareta den enkeltes rett til brukermedvirkning
- innenfor budsjetttrammene 2009.
- Og samtidig ivareta ansattes arbeidsmiljø – fysisk og psykososialt og oppfylle IA avtalen.



"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

- Fortsette med integrerte tjenester
- Se behovet til den enkelte uavhengig av hvor de bor ,nøye vurderinger av behov og kompetanse.
- Arbeide med rutiner for samarbeid, planlegging og koordinering.
- Utvikle mer samarbeid med frivillige organisasjoner., lag og foreninger.
- Klare arbeidsoppgave og ansvarsfordeling.
- Forbedre samarbeid / rutiner til 2.linjetjenesten.
- Kompetanse

ÅNDALSNES SJUKEHEIM

Tjenester og oppgaver i enheten:

Åndalsnes sjukeheim har 23 langtidsplasser fordelt på tre grupper. En gruppe for somatisk pleie og to grupper for demente med behov for skjerming.

Resultatvurdering:

I 2008 har den største utfordringen vært å prøve å holde budsjettet. Det er noe som ikke er mulig i forhold til de midler vi har kontra den pasientgruppen vi skal ta oss av. De mest krevende demente pasientene kommer til Åndalsnes på grunn av at vi har egnet bygning for disse, men vi har ikke midler for å drifte skjermet enhet for demens. Dette er noe som er rapportert siden 2006, og som vi håper skal bli tatt tak i ved neste budsjettjustering til våren.

Det var ikke Rauma Kommune sine hovedmål som var i fokus da arbeidsmålene for 2008 ble utarbeidet i 2007. De fleste av våre arbeidsmål kan en allikevel knytte opp mot kommunen sine hovedmål.

Våre mål en knyttet opp mot vår visjon "Jobbe smart, etablere forandringskultur og yte god service."

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	<p>Vi er oppmerksom på den enkelte pasients behov, pasienten og pårørende blir hørt. Personalet er mer oppmerksom og ivaretar hverandre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	<p>Vi samarbeider mer på tvers av grupper. Samarbeider med hjemmetjenesten med å bruke sykepleierressursen på tvers av enhetene. Tar med pårørende på avgjørelser når pasienten ikke kan uttrykke sine behov.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	<p>Vi tar pasientene og pårørende på alvor, og er lydhør for innspill. Leder og ansatte legger vekt på åpenhet, tar opp ting fortløpende for å unngå stor konflikter</p>
<p>Jobbe smart</p> <ul style="list-style-type: none"> Se ette mer fleksible arbeidsmodeller. Se utfordringene fra nye vinkler og forenkle arbeidsrutiner. 	<p>Resultat: Personalet flekser mer mellom gruppene og arbeidsmengden blir jevnere fordelt på alle. Skaper en større forståelse på tvers av den enkeltes gruppes problematikk. Mer innsikt i helheten og kommer med kreative løsninger ikke bare på sine egne grupper.</p>
<p>Etablere forandringskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> Lære den enkelte å leve med usikkerhet og mestre de psykiske prosesser som utløses når det trygge og kjente forsvinner. Frigjøre ansattes skjulte potensialer og motivere hverandre til å ta initiativ og ansvar. Bruke medarbeider- samtalen til utvikling og vekst. Bygge opp hverandres selvtillit og selvfølelse og glede seg over hverandres suksess. 	<p>Resultat: Vi gir hverandre tilbakemeldinger på hvor vi er bra og hvor vi har utviklings muligheter og innhenter kunnskap der det mangler. Motiverer og hjelper hverandre når det oppstår vanskelige situasjoner. Den enkelte ansatt har tro på seg selv. Det er lov å prøve og feile. Vi viser respekt for hverandre. Vi ser viktigheten med samarbeid mellom faggruppene, flinkere til å delegerer oppgaver. Gjennomført medarbeidersamtaler, arbeider videre med innkomne data sammen med personalet.</p>
<p>Yte god service</p> <ul style="list-style-type: none"> Vi skal være faglig, organisasjonsmessig og mellom menneskelig oppdatert. Være velvillig med å hjelpe hverandre, pasientene og pårørende. Være på tilbudssiden, være tydelig på hva vi kan/ ikke kan tilfredsstille, forebygge misnøye fra pasienter og pårørende. 	<p>Resultat: Pårørende får tilbud om jevnlig samtaler og ellers ved behov. Utarbeidet infohefte om sjukeheimen slik at alle pårørende og pasienter får den samme generelle informasjon. Skaper mindre misnøye og misforståelser og vi gir en mer forutsigbar tjeneste.</p>

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Åndalsnes sjukeheim	9 583	7 485	2 099	28%	10 421

Avviksforklaring:

Post 10305 Annen ekstrahjelp er den posten som utgjør størstedelen av vårt avvik ved Åndalsnes sjukeheim. Mye av dette avviket skyldes at vi har økt bemanningen ved de skjermede enhetene for demens for å kunne drive faglig forsvarlig. Pasienter som tidligere kunne nyttegjøre seg av tilbud fylkeskommunalt er nå vårt ansvar i kommunen. Dette medførte at vi allerede i 2006 så behov for å styrke enhetene for demens for å kunne ta oss av disse pasientene. (Viser til tidligere årsmeldinger)

Post 10305 blir også brukt til å dekke innleie for fast ansatte i høytider da de har krav på F3, F4 og F5 dager.

Alle lønnsposter må sees i sammenheng.

Post 11153 Mat til institusjoner er det et overforbruk på 45 560 når inntekten til kantinen er trukket fra. Her ser vi at egenbetalingen fra de som har matlevering fra kjøkkenet ikke har kommet inn som inntekter på sjukeheimen. Det reelle overforbruket skal også deles mellom hjemmetjenesten og sjukeheimen.

Post 12605 Vask av tøy, skal overforbruket avskrives mot hjemmetjenesten.

Post 11275 Arbeidsklær, vi har ikke som de andre institusjonene avtale på leie og vask av arbeidstøy, vi må kjøpe arbeidstøyet selv på enheten. Derfor et forbruk på 30300 da mye av vårt arbeidstøy var utslitt og vi hadde behov for mer tøy som er i sammenheng med mer bemanning.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	25	25
Antall årsverk	18,63	17,74
Antall deltidsstillinger	21	21
Kvinner	24	24
Menn	1	1

Spørsmål til enhetsleder Kristel Magerøy:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Den største utfordringen blir i 2009 også budsjettet som ikke er i samsvar med reell drift. Dette har vært en sak siden 2006, som vi hadde håpet hadde blitt grepet tak i for budsjettet 2009.

Med de midlene vi har er det ikke mulig å ta seg av våre demente pasienter på en faglig forsvarlig måte. Budsjettet rommer ikke fullt ut forsvarlig drift, og dette er hovedårsaken til merforbruket i forhold til budsjett.

En annen utfordring er også å mestre og motivere de ansatte i deres hverdag med for lite bemanning. Demensomsorgen er kommet for å bli i kommunen, og mange pasienter er spesielt krevende å ta hånd om for personalet. Noen pasienter har voldelige tendenser, og dette skaper stor utrygghet blant de ansatte.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

Det å komme nærmere målet med å klare å holde budsjettet ser jeg på som en umulig situasjon. I 2009 skal vi prøve å kunne drifte sjukeheimen med å halvere overforbruket, men dette må hele tiden vurderes opp mot forsvarlig drift. Vi har i slutten av 2008 revurdert vår fleksibilitetsplan, og vil prøve ut den nye planen for å kunne spare penger/ forminske overforbruket. Denne planen vil bli vurdert ved første kvartalsrapport i 2009.

ÅNDALSNES HJEMMETJENESTE OG NATTPATRULJEN

Tjenester og oppgaver i enheten:

143 brukere Hjemmesykepleie/praktisk bistand, 10 omsorgsboligs leiligheter med heldøgns omsorg, 98 trygghetsalarmer, 7 plasser på korttidsavdeling . 2 dag plasser. 4 personer med omsorgslønn, 1bruker BPA, 14 personer med støttekontakt, 5 personer avlastning og 18 frittstående omsorgsleiligheter.

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på tjeneste Utøver kontinuerlig intern kontroll i hht tilsynsloven §3 og forskrift om intern kontroll <p>Kvalitetssikret inn og utskrivninger og tjenestenivå i forhold til behov hos pasienter og IPLOS registreringer</p> <p>- Bedre lindrende behandling og omsorg ved livets slutt</p> <p>- Bedret handhygiene</p>	<p>Avviksregistreringer gjøres året igjennom og her ser en at det er for mye feil ved medisiner både ved dosering, kontroll og utlevering. Betydelig mindre avvik da Multidosen ble brukt.</p> <p>Enheten har kun 2 fast ansatte som ikke er faglærte 1 assistent fullfører utdanning helsefagarbeider En sykepleier tar videreutdanning innen diabetes, en hjelpepleier har tatt psykisk helsearbeid som videreutdanning,</p> <p>Ansatte har deltatt på div. kurs legemiddelhandtering, førstehjelp, tannpleie, hjerneslag, omsorg ved livets slutt, brannsikkerhet, elektroniske timelister, instruksjonskurs for helsefag arbeider, medarbeiderskap, forflyttingsteknikk, demens kurs</p> <p>Gjennomfører regelmessige stormøter der flest mulig ansatte er med, vurderer nivået hjelpa, rett hjelp og hyppighet. Ajourføring av tjenester, vedtak, arbeidsbok. Innføring av "stille rapport" og oppdaterting av personellet på endringer Å ta med pasienter og pårørende i denne evaluering vil kreve mer tid og ressurser for gjennomføring. Et forbedringsområde å arbeide med kvalitativt og kvantitativt.</p> <p>2 sykepleiere er i opplæring ved Molde sykehus innen smerte og palliativ behandling Gjennomfører debriefing etter dødsfall</p> <p>Innført bruk av stellfrakker og utstrakt bruk av handsprit som har gitt bl.a lavere frekvens av UVI for inne liggende pasientene.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Legger til rette for at pasientene skal bo lengst mulig i eget hjem 	<p>Det har vært gjennomført regelmessige avlastninger og korttidsplasser for de av pasientene (9 stk)som har behov for dette for å hindre innleggelse langtidsplass med god effekt. Det har vært totalt 161 innskrivninger og 155 utskrivninger utenom 6 dødsfall ved korttidsenheten i 2008 m.a.o en svært arbeidskrevende enhet</p>
<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetssikre opplæringen av vikarer 	<p>Utarbeidet rutinebeskrivelser på hva de skal lære og sjekker om de har lært . Det som ikke har fungert så bra er tilbakemeldingen til vikaren når denne viser seg ikke å duge til arbeidet. Å gi direkte tilbakemelding, krever en bedre rutine på hvordan og når gjøre dette.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ansatte har innvirkning på egen arbeidstid 	<p>Innført ønsketurnus første del av 2008. Evalueres i 2009</p>
<ul style="list-style-type: none"> Har et ivaretagende arbeidsmiljø 	<p>Gjennomført medarbeidersamtaler til de fleste en gang pr år, regelmessige personalmøter, tilrettelagt helsestudio for ansatte, sol seng, personal fester med mer. Klima blant ansatte og leder er åpen/ekte, inkluderende/oppmerksomt og samarbeidsvillig.</p>

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
	15.272	14.179	1.093	7,7%	14.075.804

Avviksforklaring:

Overforbruket har vært på lønnsposter som ekstravakt (fast vakter, hull i turnus og oppdekking av fri opparbeidet ved turnus arbeid). Det ble laget ny turnus med jevnere fordeling av personalressursene, start okt. 08. Overforbruket stemmer med den opptrapping som kom fram i tidligere kommunale planer der hjemmetjenesten var tiltenkt 2 1/1 st. Dessverre har dette ikke blitt realisert.

Det var ikke nok sommerferievikarer som medførte økt bruk av overtid blant fast ansatte. Underforbruk på fast lønn har sin årsak i ledig sykepleier st. Fast lønn og ekstravaktpostene må ses i sammenheng. Overforbruket blir om lag kr.1.000`.

Overforbruket på lønn permisjonsvikar skyldes at enheten har mange ansatte som har barn under 12 år og som har krav på permisjon ved følge til undersøkelser med mer. I tillegg har to ansatte hatt permisjon for videreutdanning. Likeså er det et stort overforbruk på syke vikar under 16 dager. Dette skyldes influensaen i starten på året. Det er søkt fritak for arbeidsgiverperioden for 2 ansatte, og det blir vurdert søknad for andre ved høyt korttidsfravær. Avviksgruppen hvor bl.a BHT, verneombud, tillitsvalgte, leder og ansatte er med for å kvalitetssikre, tolke og arbeide videre med dette avviket. Det kan være helt tilfeldig at det er så høyt i 2008, eller/og det kan si noe om at grensen for å være borte fra arbeid, er blitt mindre pga stor arbeidsmengde, høyt tempo og tungt arbeid.

Overforbruket på medisiner skyldes at pengene til Multidoseprosjektet ble lagt inn på 2007 budsjettet og regninga kom på 2008 regnskapet.

Ved oppsett av budsjett 2008, er beløpet på utgift delen på langtidsfravær, post 215; kr. 498`.Inntekts delen er på kr. 661`. Her er en forskjell som ikke kommer gunstig ut for slutt resultatet.

Enheten har ikke fått inntekter på regnskapet for 4 korttids plasser som utgjør kr. 170` og for 2 langtids plasser om utgjør om lag kr. 250`. Refusjon av utgifter til følge av pasienter til sykehus undersøkelser kr. 15` mangler også. Totalt mangler enheten kr. 420` på inntektssiden. Under arbeidet med å kvalitetssikre innholdet på lønns poster, ble det også oppdaget flere feilføringer hvor ansatte fra andre enheter er belastet vårt budsjett. Hvor stort omfang dette har, er ukjent.

Konklusjon: Vårt reelle overforbruk er i all vesentlighet på variable lønns poster og utgjør om lag kr. 1.000`. Dersom alle inntektene som nevnt ovenfor var inne på enheten, ville overforbruket totalt vært på kr. 970` mot det beløpet som nå er kjent kr. 1.393`.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	35+ 8	34+8
Antall årsverk	2.225,57 st + 4 1/1 st	2.225,57 st.+ 4 1/1
Antall deltidsstillinger	36	35
Kvinner	43	41
Menn	0	1

Spørsmål til enhetsleder Ann- Elisabeth Fløystad:

Hva blir de største utfordringer for enheten i 2009?

Det er å få ressursene til rekke til de oppgavene som ligger og venter. I hjemmetjenesten har en ikke en forutsigbar brukermasse mht antall og mengde hjelp som trengs. Ressurs forbruken er redusert til det marginale hva bemanning angår på helg for å være i samsvar med budsjetterte midler. Ny turnus sikrer mer jevn fordeling av personell på ukedagene, og praksis plass for lærlinger er med på å redusere behovet for ressurser. Faller denne praksisplassen bort, vil merforbruket øke tilsvarende. Arbeidsmengden er stor og hverdagen er travel for den enkelte medarbeider. Dosering av medisiner er med på toppe arbeidsmengden for sykepleierne. Bemanningen står ikke i forhold til arbeidsoppgavene. I tillegg forventer en at klager fra pasienter og pårørende vil øke. Økt fokus på avviksregistreringer, kvalitetssikring og dokumentasjon vil bli prioritert.

Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?

Det vil bli søkt etter statlige midler til den kostnaden multidose utgjør, og det vil bli jevnlig vurdert innleie av personell som står i samsvar med arbeidsmengden for å unngå langtidsfravær og for å sikre faglig forsvarlighet.. Rådmann vil bli jevnlig orientert om evt. merforbruk.

BOTJENESTE OG DAGSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Botjeneste: Praktisk bistand og opplæring i boligene, Nesbakken, Storgata og Romsdalsveien. Lov om sosiale tjenester § 4 – 3. Rett til nødvendig helsehjelp.

Lov om helsetjenester i kommunene § 2-1

Dagsenter: Aktivitetstilbud til funksjonshemmede og eldre (ikke lovpålagt tjeneste).

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	<p>Brukermedvirkning og selvbestemmelse i alle forhold som og betyr at noe en ønsker seg må velges bort.</p> <p>Behovet for faglig påfyll oppfylles ved kursing internt og eksternt.</p> <p>Enheten oppdaterer seg i forhold til ny viten om organisatoriske og faglige forhold som vil øke det kvalitative tilbudet til tjenestemottakerne.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	<p>Faglig forum som består av enhetsleder og faglig ansvarlige og andre vernepleiere som har til formål å videreutvikle gode samarbeidsformer, kartlegge og koordinere ressurser og kompetanse i tillegg til å videreutvikle fagmiljøet i forhold til gjeldende behov.</p> <p>Samarbeid internt i enheten, mellom boliger og dagsenter.</p> <p>Samarbeid med andre for å øke kvaliteten på tjenestene : andre enheter, 2.linje tjeneste, stab og støtte, fylkeskommunens forvaltning.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	<p>Det enkle er det beste : vi er åpne og mottagelige for ros og ris, på en akseptabel måte for alle parter.</p> <p>Vi snakker med hverandre og ikke om hverandre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Faglig utvikling med spesielt fokus på brukermedvirkning og selvbestemmelse for brukerne <p>Myndiggjøring av personalet</p>	<p>Brukerne tas med på planlegging av egen hverdag i forhold til fritidsaktiviteter, kosthold osv.</p> <p>Kurs i selvbestemmelse for brukerne, 2 deltagere.</p> <p>Teatergruppa SPOR en del av kulturtorget i Møre og Romsdal – turnevirksomhet.</p> <p>Eldretilbud med aktiviteter de ønsker selv</p> <p>Hovedkontaktansvar Medarbeiderskap Ansvar for eget område (for eksempel eldretilbud, teatergruppe, varebestilling, aktivitetstilbud etc.)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Personaltilfredshet 	<p>Medarbeidersamtale</p> <p>Lav frekvens av langtidssykemeldte</p> <p>IA avtalen som verktøy</p> <p>Jevnlige samarbeidsmøter</p> <p>Kursing, internt og eksternt</p> <p>Personaltreff</p> <p>Egen pulsgruppe</p> <p>BHT – tilbud individuelt og i gruppe</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ryddighet i økonomien 	<p>Regnskapet er fortløpende vurdert gjennom året. Overforbruket er korrigert i forhold til budsjett 2009.</p>

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
315 Botjeneste / dagsenter	14.184.000	12.994.100	1.190 000	9,1	13.549.143

Avviksforklaring:

Botjeneste:

10135 Avtalefestede tillegg T-trinn :	Feilbudsjettert med	406.682
10205 Lønn ferievikarer :	Overforbruk med	201.344
10220 Lønn permisjonsvikar :	Feilført	138.992
	Skal føres på	10105 fastlønn
10305 Annen ekstrahjelp :	Overforbruk med	87.740
10320 Overtid :	Overforbruk med	101.542

Lønnspostene sees i sammenheng og gir til sammen et overforbruk som forklares med feilbudsjettering, feilføring og overforbruk.

Overforbruk p.g.a økte avlastningsbehov som fyller vilkårene etter Lov om sosiale tjenester § 4-3, kr. 390.626. (postene 205, 305 og 320)

Dagsenter:

10105 Lønn i faste stillinger : Feilbudsjettert med 212.027
Dette rettes opp i 2009-budsjettet

16296 Andre avg.frie salgsinntekter : inntektsført med 15.000,-

16580 Andre avgiftspliktige salgsinntekter : inntektsført med 5000,-

Det er ikke salg av varer ved dagsenteret slik som tidligere, så disse postene viser negativt resultat og øker overforbruket.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	45	45
Antall årsverk	23.1	22.71
Antall deltidsstillinger	38	38
Kvinner	32	30
Menn	13	15

Spørsmål til enhetsleder Eli Vatten:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Å videreføre arbeidet med faglig utvikling for personalet og selvbestemmelse for brukerne.

Samsvar mellom regnskap og budsjett.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

For 2009 er det noe usikkerhet omkring hvor enkelte av brukerne skal bo fra skoleåret 2009/2010 da det er flere som ønsker å få mesteparten av tilbudet sitt

på Tøndergård. Dette er det nødvendig å få klarlagt så fort som mulig slik at arbeidet utover året blir forutsigbart for alle parter.

Uansett er de viktigste tiltakene å fortsette arbeidet med faglig utvikling og selvbestemmelse for brukerne, og at dette henger sammen med regnskap og budsjett slik at virkeligheten og budsjettet samsvarer.

RAUMA SJUKEHEIM

Tjenester og oppgaver i enheten:

Rauma sjukeheim er en somatisk sjukeheim med 60 sengeplasser, fordelt på 2 avdelinger à 30 plasser (A og B). Hver avdeling er inndelt i 4 enheter/grupper med egne kjøkken og stuer (totalt 8 grupper).

Gruppene er inndelt i:

- To grupper for aldersdemente
- en gruppe for fysiske funksjonshemninger
- fire grupper for blandingsdiagnoser
- en gruppe for rehabilitering og korttidsplasser.

Vi har tilbud om langtidsplasser, korttidsplasser. Sjukeheimen har tilsynslege ordning tilsvarende 1 dg i uka. Vi har tilgang på kommunal fysioterapeut, noen timer pr.uke. Denne er i hovedsak tilknyttet rehabiliteringsenheten. Vi har aktivitet i 100 % stilling, hun har et nært samarbeid spesielt med rehaenheten og enhetene for aldersdemente.

Sjukeheimen har mottak av kommunens trygghetsalmer - 206 stk pr 31/12.

Sjukeheimen har et sentralkjøkken for Rauma sjukeheim, Åndalsnes sjukeheim, og en del hjemmeboende på nordsida og på Åndalsnes.

Resultatvurdering

Sjukeheimen har ytt pleie av god kvalitet. Selv om kvaliteten har gått noe ned, og antall avviksmeldinger med bakgrunn i situasjoner oppstått pga for lav grunnbemanning, samt mangel på arbeidskraft, så har vi fått mange gode tilbakemeldinger fra pasienter og pårørende.

Vedrørende kommunens tre hovedverdier, har vi gått igjennom hva vi legger i de, sett opp mot hverdagen vår. Vi skal arbeide mer med mål osv i 2009.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	<i>Ha empati, være "tilstede", se verdien i hverandres arbeid, gi ros, obs kroppsspråk, følge med på beskjeder og info som blir gitt, hilse på pårørende når en treffer de, sette av tid til de som ikke krever så mye, vente på svar når vi spør de om noe. Vær obs på situasjoner der en bør få bekreftelse på at en har oppfattet eks en avtale likt.</i>
• Samarbeidsvillig	<i>Hjelp hverandre på tvers av grupper og utdanning, pårørendesamtaler, forventningsavklaring, gjensidig respekt, "legge godviljen til", ikke "overkjøre" pasienter, følge utarbeidde rutiner, ha slingringsmann begge veier i forhold til pårørende</i>
• Ekte	<i>Mene det en sier, si det en mener på en OK måte, Ikke snakke bak ryggen, være tydelig på forventninger, holde det en lover, samsvar mellom kroppsspråk og det en sier, gi tilbakemelding i "jeg" form, gi svar på spørsmål så langt som mulig,</i>
• Holde budsjettet innenfor gitte rammer.	Ikke oppnådd. Har hatt mye utgifter i forbindelse med smitte, på begge avdelinger, mangel på arbeidskraft, og bruk av dyre vikarer fra vikarbyrå. Har hatt problemer med å få gode regnskapsrapporter, og muligheten til å gå i dybden.
• Kvalitetssikring	Har hatt to runder med behandling av avviksskjema. Har arbeidet i grupper med omsorgsplan, evakuerings-og pårørendesenter, Brannforebygging, Profil, elektroniske timelister, ønsketurnus, prosjekt 9.mann avd B, sansehage, generell dataopplæring, medisinhåndtering, smittevern med mer.
• Ivaretagelse av personalet.	Har fortsatt IA arbeidet. Har stadig økende pleietyngde .En del av ekstravaktbudsjettet har gått med til å sikre forsvarlig pleie, men har i første rekke forsøkt å omrokkere på ansatte. Bemanningen på helger er spesielt sårbar og må i perioder styrkes fra ekstravaktbudsjettet. Har satset på hjelpemiddel som kan lette arbeidet og belastningen på de ansatte. Har hatt en del kursing av personalet, har hatt refleksjonsgrupper i forhold til trusler og vold. Utarbeidet rutiner for opplæring av nye, tverrfaglige møter med verneombud og tillitsvalgte. Har deltatt i flere rekrutteringssammenhenger.

<ul style="list-style-type: none"> • Det skal gis forsvarlig pleie av god kvalitet 	<p>Har ytt god pleie av god kvalitet. Får positive tilbakemeldinger fra pasienter og pårørende, spesielt på områder som går på kommunikasjon, tilbakemeldinger, brukermedvirkning, samarbeid. Pasientene må likevel oftere vente lengre på hjelp, utsette dusjing, får oftere ikke stå opp så ofte som de ønsker, det blir gjort oftere feil pga lav bemanning, og har i tillegg bemanning under grunnbemanning en del dager pga mangel på arbeidskraft. Disse punkta gjenspeiler seg også i avviksmeldingene. Tidvis stor misnøye med energispar løsningen. Dementenhetene og rehabiliteringsenheten fungerer godt. De ansatte her har god kompetanse innen sine områder. Vi har hatt 55 utskrivninger etter korttidsopphold fordelt på 31 personer, størsteparten etter opphold på rehab. enheten.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sentralkjøkkenet: Produsere og tilberede mat i henhold til næringsmiddeloven. Sikre godt og variert kosthold 	<p>Kjøkkenet har produsert 33 202 middager i 2008. Må produsere litt mer til hjemmeboende igjen, da "Lofet" ikke lenger kjører på nordsida av fjorden utenom Isfjorden. De små bygdebutikkene har lite utvalg av Fjorland. Kjøkkenet produserer mat av god kvalitet</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ha god oversikt over behov for vedlikehold på bygget 	<p>Har gått runde i og utenfor bygget, og meldt behova til bygningsavdelingen, samt planleggingsmøte med de.</p>

Økonomisk resultat : Foreløpige tall pr 18/2-09

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Ansvar 316	27.749	26.725	1.024	3,8%	26.869

Avviksforklaring:

- Mindre inntekter pga flere og flere som søker om avlastningsopphold, som er gratis.
- Streng isolering pga smitte, koster mange ti talls tusen i ekstra utstyr og likedan på personellsiden. Med unntak av en periode i sommer, har vi hatt streng smitteisolering hele året.
- Mange vikarer, både utenlandske og norske, som har behov for mye mer opplæring enn de faste dagene.
- Kurs: Førstehjelp, forflytningsteknikk, brannvern med mer tar mye ressurser, likedan, turnusmøter, personalmøter med mer. Vi har bort imot 100 personer i systemet som skal ha nødvendig opplæring.
- Ny forskrift i medikamenthåndtering. Kurs for dispensasjon for hjelpepleiere i medikamenthåndtering utgjorde i overkant av 80 dagsverk
- Vikarsituasjonen. Vikarbyrå 6 uker sommeren -08 utgjorde ca 187000.- i tillegg førte mangel på arbeidskraft, både faglært og ufaglært, til store utgifter på overtid og forskjøvet arbeidstid.
- Mange pasienter med forhøya oksygenbehov. Brukte i fjor bortimot 140.000.- kun i oksygen. Stor økning.
- Stadig økende antall pasienter med behov for spesialutstyr som ellers var mest vanlig i spesialisthelsetjenesten. Eks kontinuerlig sondemat.
- Mye komplisert elektronisk utstyr både i avdelinger og sentralkjøkken, dette er utstyr som det kreves spesialkompetanse for å reparere og vedlikeholde. Enkelte ting er derfor dyrere å reparere enn å kjøpe nytt.
- Underbudsjettet ubekvemstillegg med til sammen ca 418.000.- Dette er tariffesta tillegg som følger turnus. Stor økning i satsene for ubekvemstillegga fra mai-08. Noe blir refundert via svangerskapsenger. Vikarer kommer utenom.
- Noe mer overtid og økt matbudsjett sentralkjøkken etter fjerning av en 50% stilling. Ellers går kjøkkenet godt.
- Avvik på 483000.- på fastlønn. Noen feilføringer, prosjekt 9. mann ligger inne med ca 93% stilling, mye av den er innspart på andre poster.
- Noe høyere lønnsvekst enn antatt.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	Ca 86	
Antall årsverk	53,58	53,58
Antall deltidsstillinger	Ca 64	
Kvinner	85	
Menn	1	

Spørsmål til enhetsleder Mary Aasen:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

1. Beholde og rekruttere faste ansatte og vikarer,
2. Innenfor vedtatt budsjett og dagens grunnbemanning kunne:
 - Ivareta og utvikle personalet.
 - Møte utfordringene med pasienter som tidligere ville vært under spesialisthelsetjenesten.
 - Ivareta pasientens og de pårørendes behov på en god nok måte.



"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

1. Aktiv rekruttering, muligheter for individuell opplæring, videreføre IA arbeid, samt ha fokus på arbeidsmiljø.
2. Etterspørre opplæring i enkeltsaker. Relevante kurs.
Nok personale og permisjonsbudsjett til å kunne frigjøre ansatte for opplæring og hospitering. Økt samarbeid med spesialisthelsetjenesten ved behov.
Være mer oppmerksom på hva slags oppgaver vi kan prioritere bort, eller evt. gjøre annerledes.
Avklaring av forventninger, Oppdaterte og godt innarbeidde rutiner inkludert behandling av avvik.

OMSORGSTJENESTER NORD

Enheten består av Veøy omsorgssenter og hjemmetjenesten på nordsiden av kommunen, det strekker seg fra Isfjorden til Rødven og Mittet. Pga store geografiske avstander i enheten har hjemmetjenesten hovedkontor i Isfjorden og en base ved Veøy omsorgssenter. Dette innebærer 2 oppmøtesteder.

Tjenester og oppgaver i enheten:

Ved Veøy omsorgssenter er det heldøgns pleie og omsorg, og det inneholder 16 faste plasser og 2 plasser til korttidsopphold/avlastning. Vi har eget kjøkken som lager maten. I utgangspunktet skal brukerne som bor her klare å utføre en del av personlig hygiene selv med tilrettelegging og litt hjelp. Men i praksis har vi ofte opptil flere tunge sykehjemspasienter.

I hjemmetjenesten er tjenestene som blir gitt: hjemmesykepleie, praktisk bistand (hjemmehjelp), brukerstyrt personlig assistent, assistent SFO, støttekontakt, matombringning til brukere med spesielle dietter, familieavlastning og trygghetsalarmer.

Resultatvurdering:

Enheten vår har ikke hatt stort fokus på kommunens overordnede mål dette året. Vi har hatt hovedfokus på de målene som budsjett og økonomiplan har satt for området helse og sosial. Kommunens overordnede mål er noe vi vil jobbe mer aktivt med i 2009. Men oppmerksom, samarbeidsvillig og ekte er et dekkende utgangspunkt for det meste av den jobben vi utfører i pleie- og omsorg.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	For å kunne fange opp behovene til brukerne og pårørende er det meget viktig å være oppmerksom. Disse behovene danner utgangspunkt for det meste av vårt arbeid. Det er også viktig å være oppmerksom mot hverandre kolleger i mellom for å få til et godt arbeidsmiljø som alle trives i.
• Samarbeidsvillig	Det meste av jobben vår handler om å samarbeide: med brukerne, med pårørende, med kollegaer, med andre instanser, andre fagfolk og fagtjenester. Det å være positivt innstilt til å samarbeide og å være samarbeidsvillig er helt nødvendig for å utføre gode tjenester.
• Ekte	Det er viktig at pasientenes behov tas på alvor og at pleien og tiltakene blir i tråd med disse. God kommunikasjon er et viktig for å få til dette.
• Fagprogram som Profil, Trio og intralink	Vi har satt fokus på og begynt å lære opp de ansatte til å lære seg å bruke Trio og Intralink, og for å kunne dra mer nytte av Profil. Dette er et arbeid som blir videreført i 2009.
• Smittevern og hygiene	De ansatte har jobbet aktivt i forhold til smittevern og hygiene, og har satt i gang flere ulike tiltak for å forbedre dette. De har også omorganisert skyllerommet på Veøy for å bedre forholdene i forhold til hygiene.
• Samarbeid mellom hjemmetjenesten og Veøy omsorgssenter	Høsten 2008 begynte enheten å samkjøre sykepleieressursene i hjemmetjenesten og inne på Veøy omsorgssenter for å få best mulig dekning av sykepleier på vaktene i enheten. Dette gjør det enklere å få utført oppgavene til riktig tid og er med på å kvalitetssikre tjenestene våre.

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Omsorgstjenester Nord	12 060 000	11 735 100	325 000	2,8%	11 375 479

Avviksforklaring:

Det er lønnspostene som står for det meste av avviket i regnskapet.

- Lønn i faste stillinger: dette er den største årsaken til avviket vårt. Vi har hvert år gitt beskjed om at det må budsjetteres lønn til assistenter SFO på fastlønn uten at dette har skjedd. I fjor utgjorde dette ca 190 000 kroner. Lønn til ansatt som har svangerskapspermisjon, må ses i sammenheng med refusjon for fødselspenger. I tillegg ble det er dyrt lønnsoppgjør i år, og en del av forklaringen kan også ligge her.
- Avtalefestede tillegg er også overskredet en god del, og lønnsoppgjøret med store økninger i kveldstillegget er nok årsaken til dette.
- Lønn ferievikar ble mye dyrere enn budsjettert, og lønnsoppgjøret har nok noe å si her også.
- Annen ekstrahjelp er overskredet mye i forhold til budsjettet. Dette kommer av at vi i perioder har måttet leie inn ekstra pga dårlige og tunge sykehjemspasienter fordi bemanningen ved omsorgssenteret er marginal. Ønsketurnus ble innført i 2008 og ønsketurnusmøtet blir lønnet fra denne posten. I tillegg skal vikarer for erstatningsfri i forbindelse med høytider og avspasering for arbeid på helligdager belastes her. Denne posten er kraftig underbudsjettert.
- Overtid: Denne posten er overskredet pga stort sykefravær og mangel på vikarer i hjemmetjenesten første halvdel av året.
- Innleid vikarer fra andre: Vi leide inn 2 sykepleiere som overlappet hverandre for å dekke opp med sykepleier i hjemmetjenesten i sommer da det var problemer med å få tak i nok vikarer og da spesielt sykepleie kompetanse. Dette forhindret ytterligere bruk av overtid i forbindelse med ferieavvikling.
- Vi har ikke fått inn all sykelønnsrefusjon fra folketrygden, dette utgjør over 60 000 kroner.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	37	37
Antall årsverk	23.5	23.5
Antall deltidsstillinger	27	27
Kvinner	36	36
Menn	1	1

Spørsmål til enhetsleder Anita Tokle:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

De største utfordringene for hjemmetjenesten er de store geografiske avstandene, sammen med et økende antall brukere med komplekse behov, og økende antall tungt pleietrengende brukere som trenger hjelp flere ganger om dagen. Dette betyr at mye tid brukes i bil for å kjøre mellom brukere som bor i ytterkantene av distriktet. Bilparken er også en stor utfordring, vi har for få biler, hver dag må 2-3 ansatte bruke privat bil. Og de kommunale bilene har gått langt, er i dårlig forfatning og er stadig inne til reparasjon.

En annen stor utfordring er å få besatt alle de små stillingsbrøkene på helg i hjemmetjenesten.

De største utfordringene inne på Veøy omsorgssenter omhandler den gamle bygningsmassen. Bygget er nedslitt og mangler toalett og dusj på de fleste av rommene, noe som medfører at vi jobber veldig tungvindt. Den marginale bemanningen kan også være en utfordring, spesielt i perioder med mange tungt pleietrengende sykehjemspasienter.

"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

Det viktigste tiltaket blir tettere samarbeid mellom de som jobber i hjemmetjenesten på Åfarnes og i Isfjorden. Og også tettere samarbeid mellom hjemmetjenesten og omsorgssenteret.

Et annet viktig tiltak blir å dokumentere og utrede behovet for flere og bedre biler til hjemmetjenesten og få formidlet behovet på en forståelig måte til politikerne. Når det gjelder behovet for nytt bygg i stedenfor Veøy omsorgssenter blir omsorgsplanen et viktig dokument.



TEKNISK ENHET

Tjenester og oppgaver i enheten:

Teknisk enhet er en av tre deler fra tidligere Næring, Miljø og Teknisk etat. Enheten er organisert med administrasjon og egen utestyrke. Enheten består av, fagarbeidere, arbeidsledere, brannmannskaper og ingeniører, og utfører tjenester bestilt av Rådmannen.

Tjenestene utføres både i egenregi og gjennom avtale med private/andre. Tjenestene strekker seg fra drift og vedlikehold av kommunale idrettsanlegg, friområder, veger, vannverk og avløpsanlegg til prosjektering og utbygging veger, felt og anlegg. Teknisk enhet utfører opptak av graver og stell av kirkegårder samt drift og vedlikehold av kaier etter egne avtaler. I tillegg har enheten ansvar for brannberedskap/branntilsyn, administrasjon av innsamlingsordninger for avfall/slam og gebyrforvaltning. Enheten har eget verksted til vedlikehold av materiell og produksjon av eget utstyr, samt brannstasjoner på Åndalsnes, Måndalen, Åfarnes, Vågstranda og Verma.

Brukere av Teknisk enhets tjenester er abonnenter på kommunale vannverk/ avløpsanlegg/ renovasjonsordninger/ slamtømming og brukere av kommunale veier, idrettsanlegg, friområder, gravlunder med mer. Det er i stor grad også samarbeid med utbyggere, organisasjoner og interkommunale selskaper som Rauma kommune er involvert i.

Resultatvurdering:

2008 var det første året i ny struktur, ny ledelse og endrede ansvarsforhold. Utfordringene i en ny enhet er å løsrive seg fra gammel organisering, samt finne sin plass i systemet. Dette samtidig med at det var mange krevende utbyggingsoppgaver og økende behov for vedlikehold. Bestillinger av utredningsoppgaver og prosjekter, kommer fra mange kanter: politiske organer, publikum, Rådmannen og andre enheter. Disse oppgavene kommer i tillegg til oppgaver enheten selv har på sin kjøreplan. Det er en utfordring å sortere og prioritere disse, og det bør jobbes med å få til et klarere bestiller/utfører system.

Flere av de planlagte utbyggingsplanene ble utsatt som følge av at nye uforutsette prosjekt kom foran. Flere ubesatte stillinger ved enheten kom på plass først ut i året, og prosjekter ble forsinket som følge av dette. Det er krav til å opprette stilling i brannforebyggende arbeid etter pålegg fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. Det ble på tross av det ovennevnte et meget aktivt år.

Av investeringsprosjekter nevnes: Ledningsanlegg Brevikstranda/Tokle, Teglverksvegen og Vangsvegen. Nytt kloakkrenseanlegg i Måndalen og nye pumpestasjoner i Innfjorden, Isfjordsvegen og i Teglverket. Nye veganlegg i Isfjorden og i Kammen, samt reasfaltering av kommunale veger. Grøftefylling Isfjorden stadion. Innkjøp av ny lastebil. Ferdigstilling av Gågata.

Enheten har vært involvert i en rekke planleggingsoppgaver som: veg til Gridset boligfelt, industriområder, tekniske detaljplaner, anbudsapirer og beredskapsplan for kommunale vannverk for å nevne noe.

Vedlikehold/drift/beredskap/produksjon

Mye av vedlikehold og prosjekt er konkurranseutsatt. På enkelte områder har det vært vanskelig å skaffe utførere, og en dreining mot dyre avtaler og private monopol er en fare. De kommunale vannverkene leverte også i 2008 hygienisk betryggende vann, og det ble lagt ned et betydelig arbeide i utforming av beredskapsplan. De vanlige driftsoppgavene har stort sett gått etter oppsatt plan, og det er registrert mindre klager fra publikum. Arbeidet med oppdatering av HMS-systemene for enheten ble startet opp i 2008 og vil gjennomgå en stor endring.

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	Vi er her for å yte service for våre kunder. Enheten har en stor kundemasse og en stor arbeidsmengde. Enheten kan nok bli bedre på å være oppmerksom både ovenfor våre kunder, våre kollegaer forøvrig og våre folkevalgte. Vi må også bli bedre på å korrigere feil omtale av kommunen.
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	For å gjøre en god jobb må vi samarbeide med aktører internt og eksternt. Samtidig er det viktig å signalisere hvilke oppgaver enheten ikke kan engasjere seg i.
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	Dersom opplevelsen våre kunder har av våre tjenester er bedre enn forventet, gir det oss et godt omdømme. Vi kan bli bedre til å orientere omgivelsene om hva de kan forvente seg, og dermed være ekte i vår opptreden.
<ul style="list-style-type: none"> Kortere veg til beslutninger 	Beslutningsprosesser har fått en kortere veg enn ved tidligere organisering.
<ul style="list-style-type: none"> Informasjon og medvirkning internt i enheten 	Intern informasjon om tiltak og prosesser som foregår i enheten samt medvirkning, var et satsingsområde i 2008. Her har vi blitt bedre, men kom ikke helt i mål.

Økonomisk resultat:

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
Teknisk enhet	13.688	13.736	-48	0	12.873

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	57	57
Antall årsverk	21,22	18,90
Antall deltidsstillinger	35	35
Kvinner	1	1
Menn	56	56

Spørsmål til enhetsleder Dag Søvik:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

Enheten har i utgangspunktet lagt opp et ambisiøst mål om å få utført planlagte drift og utbyggingsoppgaver. Heriblant oppgaver som står i rest fra foregående år. Det kommer stadig nye prosjekter til, både fra statlige tiltakspakker, lovverk og som bestillinger til enheten. Mange av de nye prosjektene er hasteprosjekter, og vil naturligvis forskyve andre viktige oppgaver.

Det er utfordrende å leve opp til forventningene som stilles.



"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

Det blir viktig å markedsføre hva omgivelsene kan forvente av Teknisk enhet. Et klarere bestiller/utfører system er nødvendig. Det er aktuelt å øke bemanningen.

BYGNINGSDRIFT

Tjenester og oppgaver i enheten:

Enheden hadde i 2008 følgende ansvar :

- 1510 Rauma Rådhus
- 1520 Realskolebygget
- 2308 Øverdalen skole
- 2310 Eidsbygda barneskole
- 3510 Drift trygdeboliger
- 6410 Kommunalt disponerte boliger
- 6940 Felles vaktmesterteam
- 6950 Bygningsvedlikehold
- 6960 Renhold

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2008
• Oppmerksom	Vi er avhengig av mange øyne og ører for å kunne holde kontroll og følge opp alle kommunens bygninger. Vi må forsøke å fange opp brukernes behov samtidig som vi må ha faglig fokus på hva som er viktigst for å vedlikehold bygningene gjennom verdibevarende vedlikehold.
• Samarbeidsvillig	Enheden har i løpet av året levert tjenester til de andre enhetene i kommunen. Uten samarbeidsvilje ville ikke dette være mulig. Det er fortsatt mye å hente på samarbeid mellom enhetene og internt i enheten. Andres syn på vår evne til samarbeid kan være farget av at enheten har tilgjengelig for små ressurser til å kunne dekke opp alle behov og ønsker.
• Ekte	Bygningsdrift forsøker å ha et åpent forhold til omgivelsene og å opptre ryddig i forhold til regelverk og leverandører.
• Vedlikehold	Kommunen deltok i en stor undersøkelse i regi av KS i 2008. Denne undersøkelsen viser at Rauma kommune har store utfordringer for å få dekket akkumulert etterslep på vedlikeholdet på bygningene.
• Drift	Det første året med nye enheter har vist at det er mange områder der det er uklart hvor ansvaret egentlig ligger.
• Renhold	Et svært viktig område for å opprettholde et forsvarlig inneklima og for å drive verdibevarende vedlikehold. Dette er et område som blir påvirket av brukt areal og aktivitetsnivå.

Økonomisk resultat :

Enhet	Regnskap 2008	Budsjett 2008	Avvik 2008	Avvik i %	Regnskap 2007
602	15197	14565	632	4,3%	Ny enhet

Avviksforklaring: For å kunne forklare avvikene tar en for seg hvert enkelt ansvar:

Ansvar	Forklaring	Avvik
1510	RÅDHUSET Merforbruket skyldes i hovedsak følgende forhold. Det ene er kutt i budsjettet til kommunale avgifter pga vannmåler, og økte strømavgifter. Det lot seg ikke gjøre å få satt inn vannmåler før helt på slutten av året. Det andre forholdet knytter seg til leieinntekter knyttet til NAV arbeid.	157
1520	REALSKOLEBYGGET	-6
2308	ØVERDALEN SKOLE	-5
2310	EIDSBYGDA BARNESKOLE Feilfakturert kommunal avgift er rettet opp i 2008.	29
3510	DRIFT TRYGDEBOLIGER	161

	Avviket her skyldes at husleieinntektene ikke svarer til budsjettet. Kommunale avgifter er også for lavt budsjettet. Leieinntekter er utenfor vår styring.	
6410	BOLIGER TIL Utleie For lite innkommet leie i forhold til budsjett. Oppretting av feilføringer vil rette opp dette beløpet.	83
6940	VAKTMESTERTEAM Området er under god kontroll budsjettmessig.	-35
6950	VEDLIKEHOLD BYGNINGER På grunn av merforbruk på andre ansvarsområder så måtte vi holde igjen på vedlikehold. Sett på bakgrunn av det store behovet for vedlikehold så er dette sterkt beklagelig.	-167
6960	RENHOLD Merforbruket er i stor grad knyttet opp mot økte arealer og manglende stillingshjemler. Stort sykefravær belaster også budsjettet.	462

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.07
Antall ansatte	50	46
Antall årsverk	35,8	33,2
Antall deltidsstillinger	32	28
Kvinner	35	32
Menn	15	14

Spørsmål til enhetsleder Stig Malones:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"

- Renholdsansvaret 6960 må få på plass alle ansatte og ta hensyn til alle renholdsarealer.
- Andre budsjettområder må justeres til riktig nivå (kommunale avgifter)
- Innføring av internhusleie ? Dette er ei klar forutsetning for å kunne fange opp kostnadsøkninger gjennom økning av areal i bruk. Uten internhusleie vil vi ikke kunne få til ei fungerende eiendomsforvaltning.
- Vår erfaring er at de områder som kommer over til Bygningsdrift er underbudsjettet, noe som i neste omgang vil føre til at vi får et svekket vedlikehold. Vi må forsøke å få rettet opp dette gjennom budsjettjusteringer i løpet av året.



"Hva blir det viktigste tiltaket å gjennomføre for å komme nærmere målet?"

- Fokusere på at forvaltning av kommunens bygninger er en av de viktigste oppgavene i forhold til å forvalte kommunes kapital. Vi må ha såpass med ressurser at vi kan drive planmessig vedlikehold og ikke bare reparasjoner på grunn av manglende vedlikehold. Bygninger og mennesker kommer i samme situasjon – det er billigere å forbygge enn å reparere.
- Innføring av internhusleie vil kunne skape klarere ansvarsfordeling.