



ÅRSRAPPORT 2011

INNHold

INTRODUKSJON	s. 3
RÅDMANNEN HAR ORDET	s. 6
POLITISK ORGANISERING	s. 7
KOSTRA	s. 9
SAMFUNN OG UTVIKLING	s. 12
MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON	s. 13
OVERSIKT OVER INTERKOMMUNALE SELSKAPER OG ANDRE FORA SOM RAUMA KOMMUNE ER INVOLVERT I:	s. 18
ØKONOMI	s. 21
ENHETENE:	
POLITISK VIRKSOMHET OG KONTROLL	s. 38
STAB/ STØTTE	s. 39
VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER	s. 46
MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER	s. 49
INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 52
ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER	s. 54
ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE, VOKSENOPPLÆRINGSENTER OG KULTURSKOLE	s. 57
ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 60
ÅFARNES OPPVEKSTSENTER	s. 63
INNLEDNING HOVEDOMRÅDE HELSE OG OMSORG	s. 65
BARNE- OG FAMILIEENHETEN	s. 66
RAUMA LEGESENTER	s. 70
OMSORGSTJENESTER SØR	s. 73
ÅNDALSNES SJUKEHEIM	s.76
HJEMMETJENESTER ÅNDALSNES	s.78
BOTJENESTE OG DAGSENTER	s. 80
RAUMA SJUKEHEIM	s. 82
OMSORGSTJENESTER NORD	s. 85
NAV – KOMMUNAL DEL	s. 88
BYGNINGSDRIFT	s. 91
TEKNISK ENHET	s. 93

INTRODUKSJON

Årsrapporten er rådmannens presentasjon av regnskap og årsmelding for kommunestyret. Årsrapporten gir en oversikt over kommunens virksomhet. Den er konsentrert om tre hovedtemaer:

- Kommunens økonomiske og finansielle status
- Avviksanalyse av drifts- og investeringsregnskapet i forhold til vedtatt budsjettet
- Vurdering av resultatene - har kommunen nådd målene i det vedtatte handlingsprogrammet?

Rapporten skal i tillegg fungere som et informasjonsdokument for kommunens innbyggere, næringsliv og andre lesere gjennom beskrivelse av de kommunale enheter og oppnådde resultater gjennom året som har vært.

Årsrapporten gir en beskrivelse av hva Rauma kommune produserte av tjenester i 2011. Årsrapporten beskriver også ressursbruk, kvalitet og omfang av disse tjenestene.

Årsrapport består både av kommunens offisielle regnskap og årsmelding. Det rapporteres per enhet når det gjelder måloppnåelse og økonomisk resultat. Det rapporteres både på kjerneverdiene våre og på de mål og tiltak som var planlagt i økonomiplanen for 2011-14.



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 utviklingsselskapet 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 2015 skal vi være minst 7500 innbyggere.
3. Rauma Kommune skal være et attraktivt bo- og arbeidsmarked med et variert og utviklingsorientert næringsliv



OMRÅDE	STRATEGISKE DELMÅL
Folketallsvekst og utvikling	• Bygge merkevaren Rauma ved hjelp av visjonen • Næringsutvikling i tråd med visjonen • Gode oppvekstmiljø med bærekraftig tilrettelegging for friluftsliv og kultur RVS som attraktivt og naturlig valg for lokal ungdom
Kommunale tjenester som dekker brukernes behov	• 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	• 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	• 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	• 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.

Vi skal bli verdens beste kommune for naturglade mennesker, og vår kommune skal bygges på kjerneverdiene ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig. Gjennom å bygge verdens beste kommune for naturglade mennesker, skal Rauma stå sterkere i kampen om rekruttering, næringsutvikling og en positiv folketallsutvikling.

Gjennom arbeidet med revidering av satsingsområder og strategiske delmål ble det i 2011 foreslått at naturgledekommunen Rauma skal være en eksempelkommune for hele landet innen forebyggende helsearbeid knyttet til enkelt friluftsliv og naturglede. Følgende forslag til reviderte satsingsområder ble også foreslått:

Satsingsområder:

- Folketallsvekst og utvikling
- Foregangskommune innen folkehelse knyttet til friluftsliv
- Kommunale tjenester som dekker brukernes behov
- Attraktivt kommunesenter
- Næringsutvikling

Arbeidet med revisjon av visjon og satsingsområder fortsetter i 2012 og 2013 sammen med arbeidet med ny kommuneplan samfunnsdel.

Rådmannen har ordet

Ny rådmann Ole Bjørn Moen starter opp i Rauma kommune 3.oktober 2011. Han overtok etter Per Nyheim, som gikk over i pensjonistenes rekke, etter hele 16 år i jobben.

Gjennomgang av administrativ organisering (struktur).

Den 21.11.11 nedsatte rådmannen en prosjektgruppe med det mandat å gjennomgå organiseringen av stab/støtte og forholdet til linje innenfor gjeldende 2-nivå styringsstruktur.

Med bakgrunn i etablering av ny strategisk ledergruppe og omgjøring av kommunalsjef stilling og rådgiver stillinger til fagsjefer, ble følgende bedt utredet:

Begrepsgjennomgang og avklaring av funksjon og oppgave til

- Stab
- Støtte
- Enhet

Gjennomgang og rolleavklaring i forholdet mellom

- Enhet – støtte (fellestjenester)
- Enhet – stab

Gjennomgang av møtearenaer og møtestruktur. Prosjektgruppen fikk en leveringsfrist til 1.mars 2012.

Økonomisk styring:

Driftsregnskapet for 2011 viser et mindreforbruk på 3 508 000. Det er meget bra med tanke på den utfordrende økonomiske situasjon som kommunene er i. Ser en på netto forbruk på enhetene, så var det budsjettet med 372 011 000 og regnskapet viser 371 906 000. Et netto mindreforbruk på 105.000. Dette viser at driftsnivået i Rauma kommune er meget godt tilpasset budsjettet. Dette kommer som et resultat av gode dialogmøter med politikerne og gode møter med enhetslederne og ikke minst meget god økonomistyring fra våre enhetsledere. De gjør en solid jobb for kommunen vår.

Sykefravær:

Det totale sykefraværet i Rauma kommune ble på 7,3 prosent i 2011. Dette er dessverre en økning fra 2010, da prosenten var 6,8. Tallene fra 2009 og 2008, var henholdsvis 6,69% og 6,71%. Dette viser bare at en kommune MÅ fokusere på sykefraværet kontinuerlig. Det arbeides godt ute i enhetene, men dette er et krevende område som har mange forklaringer til endringer fra år til år. En viktig del er grunnbemanning innen turnuspersonalet, der Rauma har styrket denne. Landets kommuner generelt, har et snitt på 9,1% i 2011.

Tjenesteproduksjon:

En primærkommune har som hovedoppgave og levere gode kvalitative tjenester til sine innbyggere. Kommunen er pålagt å følge lover og forskrifter og egne vedtak, både de politiske og administrative.

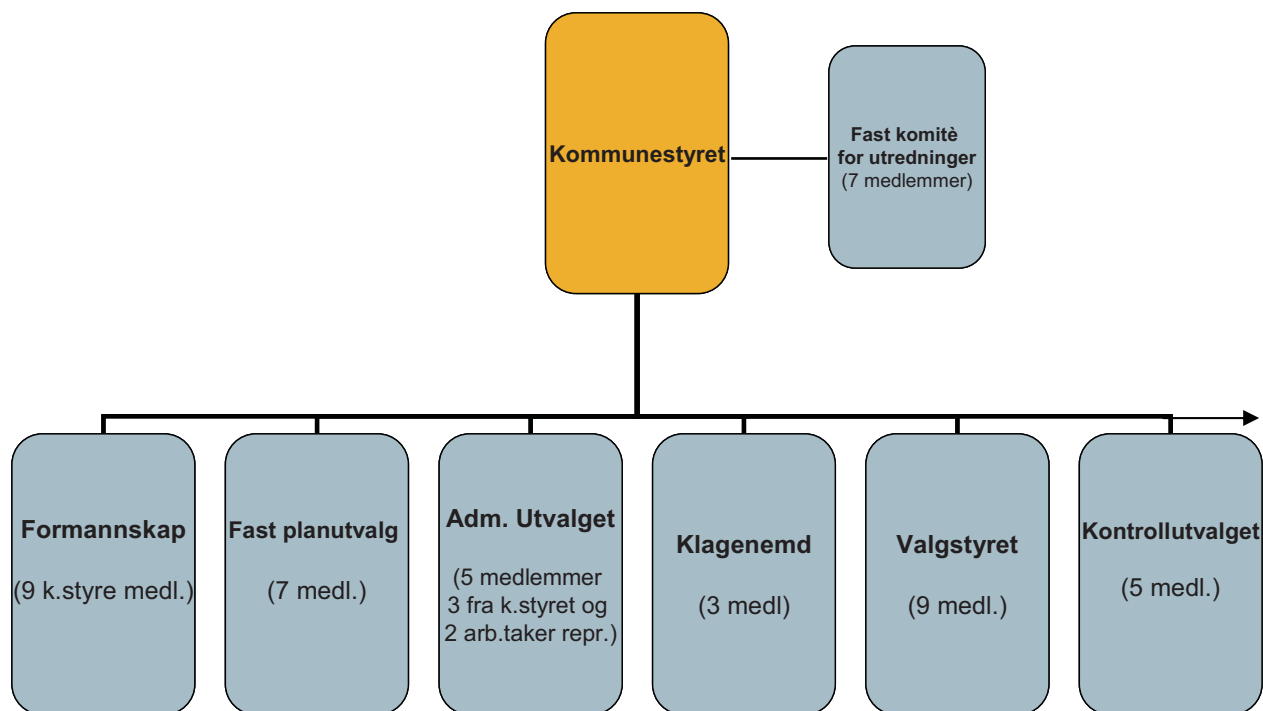
Rauma kommune har generelt sett gode tjenester til sine innbyggere. Vi har KOSTRA-tall og statistikk fra SSB som viser dette. Rauma-skolen ligger godt an i fylket. Også innen helse- og omsorg, leveres det gode tjenester.

Rauma kommune er en god kommune å leve og bo i og vi har en glimrende visjon:

**Verdens beste kommune for naturglade mennesker med våre verdier
EKTE, OPPMERKSOM OG SAMARBEIDSVILLIG.**

Ole Bjørn Moen
Rådmann

POLITISK ORGANISERING 2007-11



Kommunestyret er kommunens øverste organ og velges hvert fjerde år, og 2011 var et valgår.

Rauma Kommunestyre 2007 - 2011

Arbeiderpartiet

Eva Karin Gråberg, Oddbjørn Wærås, Kåre Brøste, Ottar Blichfeldt, Aud Bodil Mittet Krohn, Oddny Talberg.

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.

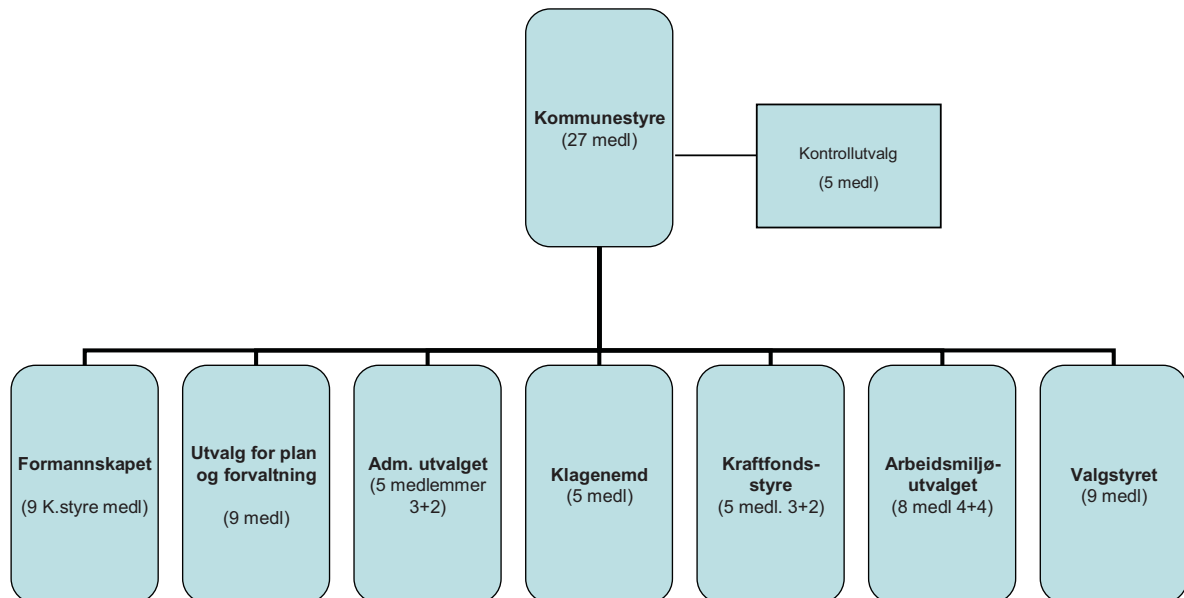
Sosialistisk Venstreparti

Kim Hugo Nyheim, Yvonne Wold.

Venstre

Arne Steffen Lillehagen, Gunhild Dahle.

Politisk organisering 2011-15



Verdens beste kommune for naturglade mennesker!

Rauma kommunestyre 2011 - 2015

Arbeiderpartiet

Oddbjørn Wærås, Marit Nauste, Kåre Brøste, Eirik Hoem, Arne Tangnes, David Grøvdal.

Fremskrittspartiet

Arne Hoem, Arne Mathisen, Sigrun Vevang, Tormod Lien.

Høyre

Lars Olav Hustad, Kjell Krohn, Tove M.R. Istad, Parley Augustsson, Alf Roger Antonsen.

Kristelig Folkeparti

Arne Hop, Marit Valde Singelstad, Marie Nyheim.

Senterpartiet

Torbjørn Rødstøl, Magnhild Vik, Ellinor Torsgård Solheim, Gudrun Herje Langseth, Mona Sæbø, Anne Grete Løvik Kjersem.

Sosialistisk Venstreparti

Yvonne Wold.

Venstre

Arne Steffen Lillehagen, Janne Søvik Hovde.

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 fem år. Samtidig ser vi utviklingen i kommunegruppe 11 samt gjennomsnitt av alle kommunene i Møre og Romsdal og alle kommunene i Norge utenom Oslo og sum kommuner. Dette gir oss et bilde av hvordan utviklingen har vært i egen kommune og med 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 2012)

	1539 Rauma 2006	1539 Rauma 2007	1539 Rauma 2008	1539 Rauma 2009	1539 Rauma 2010	1540 Rauma 2011	KG11 Gj.snitt kommuneg ruppe 11 2011	KA15 Gj.snitt Møre og Romsdal 2011	AK00 Gj.snitt landet utenom Oslo 2011	AK Gj.snitt kommuner alle 2011
Befolkningsdata pr. 31.12.										
Folkemengden i alt	7325	7379	7376	7413	7400	7428	:	:	:	:
Andel kvinner	50,3	50	50	49,9	49,8	49,5	49,6	49,4	49,8	49,9
Andel menn	49,7	50	50	50,1	50,2	50,5	50,4	50,6	50,2	50,1
Andel 0 åringer	1	0,9	1	0,8	1,1	1,3	1,1	1,1	1,2	1,2
Andel 1-5 år	5,7	5,7	5,5	5,5	5,2	5,4	5,7	5,9	6,2	6,3
Andel 6-15 år	13,1	12,7	12,5	12,5	12,6	12,1	12,8	12,9	12,7	12,4
Andel 16-18 år	4,7	4,6	4,4	4,2	4	4,1	4,2	4,1	4,1	3,9
Andel 19-24 år	6,9	7	7,2	7,6	7,9	7,6	7,7	7,8	7,9	7,9
Andel 25-66 år	51,8	52,1	52,4	52,2	52	51,9	53	53,6	54,4	55,2
Andel 67-79 år	9,9	9,8	10	10,1	10,2	10,4	10	9,3	9	8,7
Andel 80 år og over	6,9	7,1	7,1	7	7,1	7,2	5,5	5,3	4,5	4,4
Andel skilte og separerte 16-66 år	9,5	9,8	9,9	9,8	10,1	10,1	10,5	9,4	11,2	11,2
Andel enslige forsørgere med stønad fra folketrygden	2,1	1,7	1,4	..	..	:	:	:	:	:
Andel uførepensjonister 16-66 år	10,8	10,7	9,2	..	..	:	:	:	:	:
Andel enslige innbyggere 80 år og over	67,1	69,8	67,4	68,1	67,4	65,6	66,7	65,4	65,6	66,1
Forventet levealder ved fødsel, kvinner	83,1	83,1	83,1	83,1	..	83,9	83	83,9	82,9	82,9
Forventet levealder ved fødsel, menn	78	78	78,1	78,1	..	79	78,4	79	78,4	78,4
Levendefødte per 1000 innbyggere	9,6	9,2	10,3	8,8	11,2	12,8	10,6	11,2	11,4	12,1
Døde per 1000 innbyggere	11,5	8,5	10,4	10,5	11,1	8,6	9,8	8,7	8,5	8,3
Innflytting per 1000 innbyggere	28,7	37,9	34,2	34,4	31,1	37,6	48,2	49,7	59,2	61,3
Utflytting per 1000 innbyggere	29,9	32,1	33,9	27,5	32,8	37,2	42	41,6	50,4	51,9
Samlet fruktbarhetstall	1,9	1,9	1,8	1,8	..	:	:	:	:	:
Andel innvandrerbefolkning	3,1	4	4,8	5,3	..	:	:	:	:	:
Andel innvandrerbefolkning 0-5 år	2,9	3,3	3,5	4,9	..	:	:	:	:	:
Andel innvandrerbefolkning 1-5 år	..	..	..	4,9	..	:	:	:	:	:
Andel innvandrerbefolkning 0-16 år	3	3,7	4,5	5,1	..	:	:	:	:	:
Andel av befolkningen som bor i tettsteder	59,3	58,9	60,5	60,4	..	60,9	59,1	68,4	75,6	78,2
Gjennomsnittlig reisetid til kommunesenteret i minutt	10,8	10,6	10,7	10,3	10,4	:	:	:	:	:
Andel arbeidsledige 16-24 år	0,7	1	2	3,1	2,5	2,4	1,9	1,6	1,9	1,9
Andel arbeidsledige 25-66 år	1	1,2	2	2,5	2,2	2	1,8	1,6	1,8	1,9
Pendlere ut av bostedskommunen						:	:	:	:	:
Andel av befolkningen 20 - 66 år som pendler ut av bd	15,3	15,1	14,6	14,5	..	:	:	:	:	:

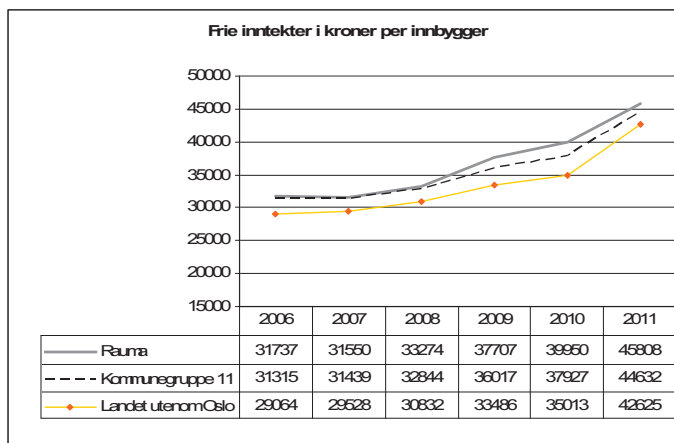
KOSTRA – ANALYSE AV HOVEDTALLENE

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 inntekts- 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.

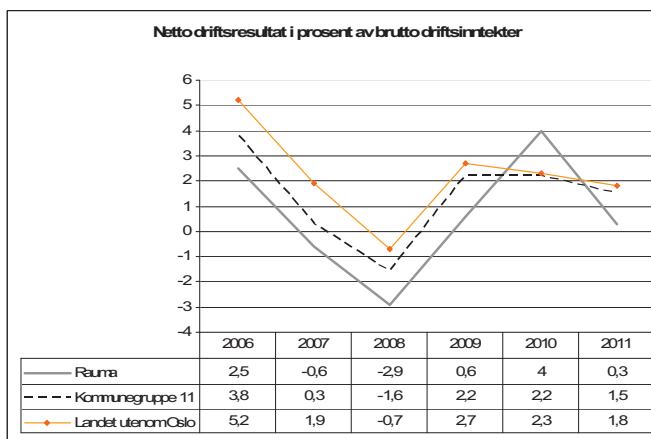


Skatt på inntekt og formue og rammetilskudd fra staten defineres som frie inntekter. Rammetilskuddet skal delfinansiere utgiftssiden i kommunene, og fordelingen er bestemt bl.a. ut fra behovskriteriene som var vist innledningsvis. Omfordelingen mellom kommunene kaller vi utgiftsutjevningen og denne skal 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 av diagrammet at Rauma kommune har noe mer frie inntekter enn de vi sammenligner oss med, (8,7 millioner kroner mer enn i kommunegruppe 11) og vi ser at etter siste omleggin av inntektssystemet har avstanden minnet.

Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter – et viktig resultatbegrep

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. Rauma Kommune klarte dette i 2010, men har hatt en negativ utvikling fra 2010 til 2011, med kun et svakt positivt netto driftsresultat. Øvrige kommuner har også hatt en negativ utvikling fra 2010 til 2011.

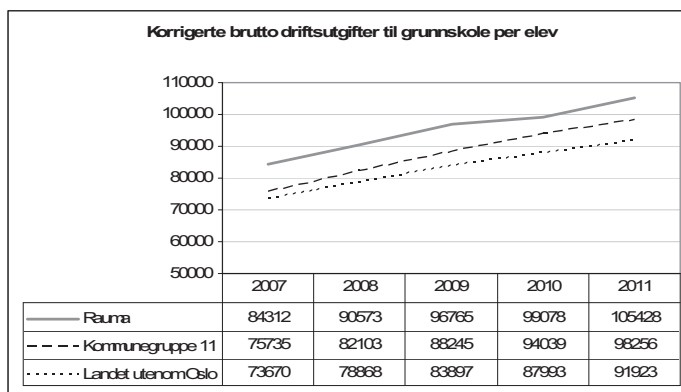
KOSTRA- analyse for utvalgte tjenesteområder

I de påfølgende diagrammer vil vi sammenligne oss med oss selv, for å kunne si noe om utviklingen i kommunens 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

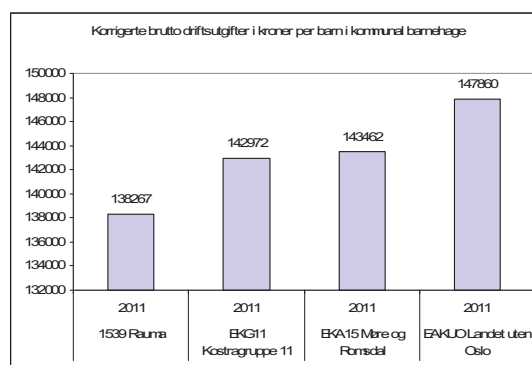
Indikatoren viser driftsutgifter til kommunens egen tjenesteproduksjon av undervisning i grunnskolen, skolelokaler og skyss pluss avskrivninger minus dobbeltføringer i kommuneregnskapet som skyldes viderefordeling av utgifter/ internkjøp osv. per elev.

Vi ser at Rauma kommune har langt høyere driftsutgifter til tjenesteproduksjon av undervisning i grunnskolen enn de vi sammenligner oss med. Avstanden har økt noe det siste året. I 2011 brukte vi 13500 kr mer pr elev enn gjennomsnittet av kommuner utenom Oslo, og ca 7200 mer per elev enn snitt i kommunegr.11



Barnehage

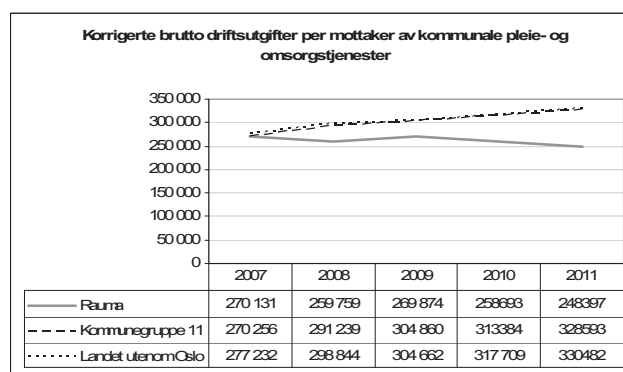
Indikatoren viser driftsutgifter til kommunens egen produksjon av barnehagetjenester, pluss avskrivninger minus dobbeltføringer i kommuneregnskapet som skyldes viderefordeling av utgifter/ internkjøp osv. per barn. 2011 var første året der kommunen tok over det fulle finansielle ansvaret for de private barnehagene, og mottok rammeinntekter for å finansiere dette samt de kommunale barnehagene. Rauma Kommune ligger noe under andre kommuner i kostnad pr barn i barnehage (ekskl. åpen barnehage)



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 ligger godt under sammenlignbare kommuner.



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.

Pr. 01.01	2009	2010	2011	2012	
	Personer	Personer	Personer	Personer	Endring
0-5 år	482	473	464	495	31
6-15 år	920	927	929	902	-27
16-19 år	441	419	408	394	-14
20-66 år	4277	4325	4317	4328	11
67 år og eldre	1256	1269	1282	1309	27
sum	7376	7413	7400	7428	28

Per 01.01.2012 er vi 7428 innbyggere i Rauma kommune, en økning på 28 personer fra inngangen av året (0,38%). Dette er en god utvikling, særlig med et fødselsoverskudd på 31. Det var 95 fødte som er det høyeste fødselstall i Rauma siden midten av 1990-tallet. Vel halvparten av kommunene i Norge hadde fødselsoverskudd i 2011 (219 kommuner).

I Møre og Romsdal samlet, var det høyere vekst. I fylket er det nå 256 628 innbyggere, som er en økning på 1,07% fra i fjor, og på landsbasis var veksten hele 1,3%, det høyeste siden 1920.

Pr.01.01.2012	Rauma	Fylket	Landet
0 år	1,3 %	1,1 %	1,2 %
1-5 år	5,4 %	5,9 %	6,3 %
6-12 år	8,2 %	8,9 %	8,5 %
13-15 år	4,0 %	4,0 %	3,8 %
16-19 år	5,3 %	5,4 %	5,2 %
20-44 år	28,9 %	31,6 %	34,2 %
45-66 år	29,3 %	28,5 %	27,7 %
67-79 år	10,4 %	9,3 %	8,7 %
80-89 år	5,5 %	4,3 %	3,6 %
90 år og eldre	1,7 %	1,0 %	0,8 %

Med det høye fødselstallet i 2011 har vi nå over snittet med 0-åringer, men fortsatt har vi lavere relative barnekull 1-12 år enn fylket og landet. Ungdomskullene fra 13 til 20 år er relativt sett høyere. Vi har dobbelt så mange over 90 år som landssnittet, og relativt flere 80-åringer.

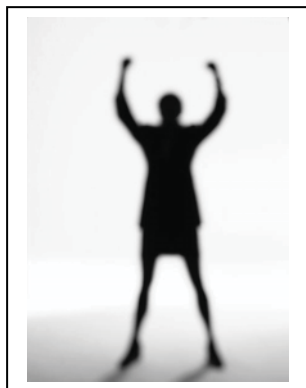
Syssetting

Arbeidsledigheten i Rauma i 2011 var i snitt 106 personer mot 123 i 2010. I tillegg kommer 91 stk på arbeidsmarkedstiltak, hvorav de fleste med nedsatt arbeidsevne.

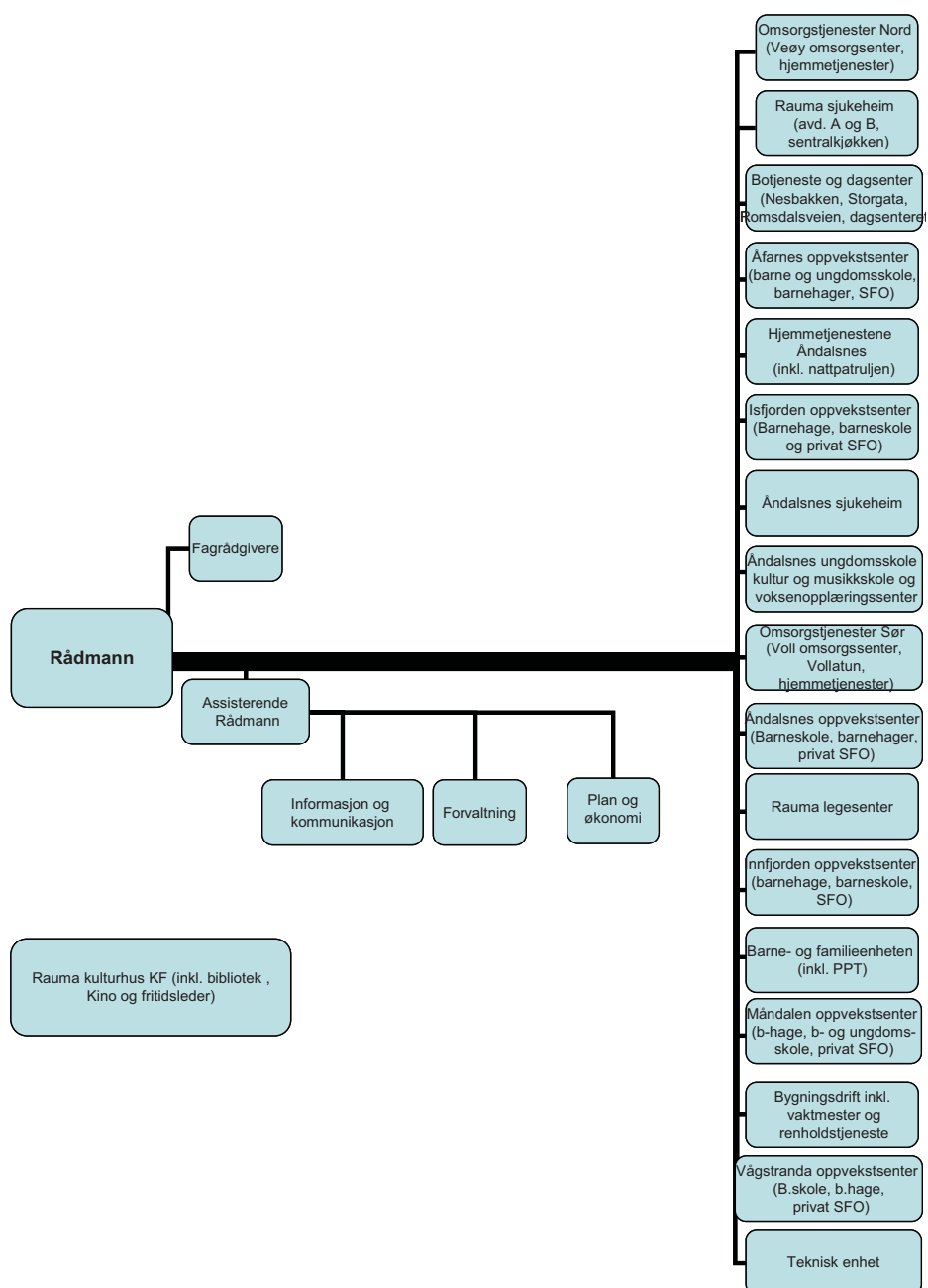
Det var 97 helt ledige ved utgangen av året, mot 105 i fjor. Årsgjennomsnittet av registrerte helt ledige har falt fra 3,1% til 2,7%. Dette er en positiv utvikling og på linje med landsgjennomsnittet, men sammenliknet med fylket så ligger vi fortsatt noe høyere jfr tabellen under. Generelt er arbeidsledigheten i Norge lav sammenliknet med andre land.

Registrert helt arbeidsledige	2009	2010	2011
Menn	3,9	3,8	3
Kvinner	2,4	2,4	2,2
Begge kjønn Rauma	3,2	3,1	2,7
Begge kjønn fylket	2,2	2,3	2,2
Begge kjønn landet	2,7	2,9	2,7

Kilde: SSB



MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON



Rekruttering

Vi har kompetente søkere til de fleste stillinger, men antall varierer fra stilling til stilling. Arbeidsmarkedet i Norge er stramt og det merker også Rauma Kommune. Vi har hatt store problemer med å rekruttere spesialpedagoger og psykologer, og problemer med å rekruttere sykepleiere og ingeniører. Lederstillinger generelt er det få søkere til. Det skal i løpet av 2012 settes i gang planarbeid for å rekruttere undervisningspersonale – mange lærere nærmer seg pensjonsalderen. Vi merker likevel større tilgang til kvalifisert arbeidskraft takket være Studiesenteret på Åndalsnes. Utvidelse av deltidsstillinger forsøkes brukt hvor mulig og ønskelig. Midlertidig stillinger gjøres om til faste stillinger i henhold til Arbeidsmiljøloven. Ansettelser foretas av de ulike ansettelsesutvalg i enhetene.

Antall tilsettingssaker:

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
145	123	77	83	110	130	123	120	72	97	81

Likestilling

Av tabellen under ser vi at Rauma Kommune er en stor arbeidsplass. Hele 81 % av de 659 ansatte er kvinner. Kvinneandelen blant administrative ledere er 45 % og blant enhetsledere 59%. Blant de som jobber deltid er det flest kvinner.

	2009	2010	2011
Årsverk	517	518	525
Ansatte totalt	642	631	658
Ansatte, menn	154	128	125
Ansatte, kvinner	488	503	533
Ansatte, heltid totalt	271	282	294
Ansatte, heltid menn	97	99	94
Ansatte, heltid kvinner	174	183	200
Ansatte, deltid totalt	371	349	364
Ansatte, deltid menn	45	29	31
Ansatte, deltid kvinner	290	320	333
Brann deltid	36	32	32
Adm.ledere, team- ledere og rådgivere	11	11	11
Adm.ledere, team- ledere og rådgivere, menn:	6	6	6
Adm.ledere, team- ledere og rådgivere, kvinner:	5	5	5
Enhetsledere	17	16	17
Enhetsledere, menn	8	8	7
Enhetsledere, kvinner	9	8	10



Sum årsverk er i 2011 økt med 7 stillinger. De fleste av disse representerer styrking av bemanning i Barne- og familieenheten, med øremerket midler rettet mot arbeid med barn og ungdom (ruskonsulent, psykolog, og barnevern); disse stillinger er delvis finansiert med tilskudd fra Helsedirektoratet og Fylkesmannen. Boligkontoret er opprettet med en stilling finansiert ved en tilsvarende reduksjon i andre deler av organisasjon. Økningen i antall heltid stillinger er gledelig – vi har som mål å tilby heltidsstillinger fremfor deltidsstillinger. Vi ser også en økning i antall ansatte på deltid, som kan delvis forklares med overgang fra midlertidige til faste stillinger i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven; der dette skjer, reduseres midler til variable kostnader tilsvarende. Inkluderende arbeidsliv: økt satsting for å tilby ansatte med redusert funksjonsevne muligheten til å fortsette i arbeidslivet kan også resultere i et økt antall deltidsansatte: flere kombinerer en deltidsstilling med en varig trygdeytelse.

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. 10 personer ble omplassert på tvers av enhetene, andre fikk nye oppgaver innen eksisterende enhet. 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.

IK-HMS system

Rauma kommune har i samarbeid med Triangel AS utarbeidet et Web basert styringssystem for HMS. Det nye IK HMS systemet ble tatt i bruk 1.halvår 2011 og skal

- fremme verne- og miljøarbeidet i all kommunal virksomhet.
- ta sikte på å forebygge ulykker og helse- skader, samt skape trivsel på alle arbeidsplasser.
- sikre at kommunen si rolle som byggherre blir utført
- verne det ytre miljø mot forurensing og gi en forsvarlig avfallshåndtering.

Selve systemet er en portalløsning som er tilgjengelig for alle medarbeiderne i kommunen. Registrering, oppfølging og lukking av avvik skjer i det elektroniske systemet. Det samme gjelder utarbeiding av ROS analyser, årshjul og handlingsplaner. Lederne har et særskilt ansvar for å følge opp HMS arbeidet. Avvik rapporteres kvartalsvis til rådmannen.



Nytt uteområde ved Leiktun barnehage i Isfjorden i 2011 er god HMS

Kompetanseutvikling

Årets kommunale bevilgning på kr. 615.000 utgjør ca. 0,3 % av årets lønnsbudsjett; vedtatt mål er 1 %. I tillegg kommer øremerket midler innen Helse- og sosial, grunnskole og barnehage, samt midler som vi har fått gjennom spesifisert søknad, for eksempel fra Kommunenes Sentralforbundets organisasjonsutviklingsmidler og midler fra fylkesmannen. I alt ble det brukt 1.482.000 på opplæring i 2011. 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 2011 er gjennomført i forhold til planen for året. Lederutvikling er, og vil være, et satsingsområde i årene som kommer.

Rauma kommune er i likhet med over 80 andre distriktskommuner, medlem av Studiesenteret som er et videokonferansebasert utdanningstilbud ved biblioteket. Dette gir innbyggere muligheten for å ta en høyskole og annen utdanning uten å flytte hjemmefra eller å slutte i arbeid. De siste årene har studenter i Rauma studert sykepleier, vernepleier, lærer, hjelpepleier, kommunaløkonomi, IKT og læring, spansk, og organisasjon og ledelse i tillegg til andre mindre kurs.

Hjemme-pc ordning

Ansatte kan låne på visse vilkår for å kjøpe seg hjemme pc. Behovet er lite, men tilbudet er nyttig for de som trenger å skaffe seg ny maskin.

Sykkelordning

Flere av våre ansatte har fått lån for å finansiere ny sykkel. To "møtesykler" er innkjøpt for å redusere bruk av bil til andre enheter.

Verne- og miljøtiltak

Arbeidsmiljøutvalget har holdt 2 møter og behandlet 10 saker, bl.a. plan for kompetanseutvikling, inkluderende arbeidsliv, vernerunder, sykefravær, bonusordning, tariffrevisjon, fysisk aktivitet/sykling, endringer til personalhåndboken samt diverse rapporter fra BHT (bl.a. inneklima, støy, ventilasjon, førstehjelp, hjertestarter)

Interne velferdstiltak

I 2011 var det bevilget kr. 118.000,- (ca. kr. 180,- pr. ansatt) til velferdstiltak. Det finnes ingen andre velferdsmidler å forvalte.

Fravær

Det totale sykefraværet i kommunen i perioden 2001-2011 har gått fra å ligge litt over gjennomsnittet for landet til å ligge litt under dette med unntak av 2011 (*Tallet for landet generelt for 2011 er fra 4. kv. 2010 til 3. kv. 2011). Kommunen ligger betydelig under gjennomsnittet for kommuner i perioden. Dette er et resultat av et systematisk arbeid over flere år. Rauma kommunes resultatmål for sykefravær i 2011 (jfr. IA handlingsplanen) var 7,0%.

Den beregnede fraværsprosenten er slik:

Alle tall i %	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Grunnskolen	4,8	4,9	4,2	7,0	7,0	4,6	3,5	5,6
Turnuspers.	11,7	12,3	10,9	9,5	9,5	11,5	10,8	10,6
Månedslønne	7,97	6,2	5,5	6,3	6,9	7,1	6,1	6,3
Timelønne	3,69	1,8	2,5	2,6	2,5	2,2	2,5	3,2
Alle ansatte	8,0	7,0	6,1	6,6	6,7	6,7	6,6	7,3
Landets kommuner generelt	9,0	8,8	9,3	9,4	9,7	9,8	9,2	9,1
Landet generelt:	6,5	6,6	6,8	6,8	7,0	7,7	7,0	6,6*

Kommunen har gode rutiner for oppfølging av sykemeldte medarbeidere og et godt samarbeid med NAV og kontoret for inkluderende arbeidsliv.

Seniorpolitikk

Kommunen introduserte diverse seniorpolitiske tiltak mot slutten av 2005, og forbedret disse i 2007, og 2009. Målet ved en aktiv seniorpolitikk er å beholde seniorennes kompetanse i organisasjonen, og å utsette pensjonsavgang, noe som er et av hovedmålene for et inkluderende arbeidsliv.

Seniorpolitiske tiltak 2006-2011

	Ant. 62 år +	Fikk tilbud	Takket Ja	Lønn	Fritid	Kombi. lønn/ fritid	Ikke svar	AFP	Delvis AFP	Alders pensjon	Gj.snitt pensj.alder
2006	39	26	20	17	3			4	-	1	63,5
2007	52	35	28	23	5		1	5	-	5	64
2008	39	26	19	16	3		0	7	-	3	65
2009	46	27	23	21	2		4	3	-	4	66
2010	46	27	27	22	5		0	5	-	5	65,8
2011	65	38	37	27	8	2	0	3	2	5	65
TOTALT	287	179	154	126	26	2	5	27	2	23	64,9

Vi ser det som svært positivt at gjennomsnittlig pensjonsalder har økt fra 63,5 år til ca. 65-66 år i løpet av perioden 2006 – 2011, og at vi dermed ligger langt over målet i den sentrale IA-avtalen for samme periode. (i 2009 var den nasjonale IA-mål for pensjonsalder 63,5 år.)

Rauma kommune har en relativt god personalpolitisk ordning på dette området sammenlignet med andre kommuner (jfr forvaltningsrevisjonens rapport av mars 2010), og politikken synes å være vellykket.

Samlet lønn (økonomiske data i tusen kroner)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Lønn inkl sos. utg.	224 903	236 684	248 342	259 699	281.335	303.416	311.303	321.733
Refusjon lønn	13 534	11 664	11 470	12 233	14.666	12.621	16.101	12.198
Netto lønn	211 369	225 020	236 872	247 466	266.669	290.795	295.142	309.535
Økning fra året før	8,53 %	6,46 %	5,27 %	4,47 %	7,76 %	9.04 %	1,4%	4,9%

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

Oversikt over interkommunale selskaper og andre samarbeidsfora som Rauma kommune er involvert i:

Rådmannsnivå/stab/politikk:

- ROR (Romsdal og Omegn Regionråd) ROR: Aukra, Midsund, Molde, Nesset, Fræna, Eide, Gjemnes, Rauma og Vestnes.
- Innkjøpssamarbeid med Molde, Nesset og Misund kommune.
- IKT-samarbeid med ROR-IKT
- Interkommunalt arkiv – IKA Møre og Romsdal
- Norge Digitalt (videreføring av GEOVEKST) - samarbeid med Rauma Energi, Statens kartverk, Statens vegvesen, Telenor, Landbruket, Jernbaneverket og en del andre virksomheter.
- KS – kommunenes sentralforbund
- KS Eiendomsskatteforum
- Personalledernetverk
- Rauma og Vestnes opplæringskontor
- Bedriftshelsetjenesten i Rauma og Vestnes
- Nettverk lønnsmedarbeidere
- LVK – Landssammenslutning av vasskraftkommuner.
- USS – Utmarkkommunenes sammenslutning.
- Brukerforum Visma Unique Møre og Romsdal (økonomisystem)
- Dovrefjellrådet med kommunene Dovre, Folldal, Lesja, Nesset, Oppdal, Rauma, Sunndal, Tynset + Fylkene Hedmark, Møre og Romsdal, Oppland og Sør-Trøndelag.
- KUR – KontaktUtvalget for Reinheimen
- Snøhetta Villreinnemd, kommunalt oppnevnte medlemmer.
- Ottadalen Villreinnemd, kommunalt oppnevnte medlemmer
- Rådet for nasjonalparkkommuner
- 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
- Langfjordtunnelen – Molde og Rauma.
- Samspleis – vei/samferdsel
- Nordveggen – næring og stedsutvikling, er eid av Rauma kommune og Rauma næringslag
- Rauma Frivillighetssentral
- Nettverk serviceledere i Møre og Romsdal
- Nettverk servicemedarbeidere i Møre og Romsdal
- Nettverksgruppe Acos Rauma, Nordal, Stordal, Stranda, Ørskog
- NAV Rauma, lensmannskontoret, skatteetaten – samarbeid om tjenester for innflyttere
- Åknes Tafjord Beredskap IKS
- Nettverk for beredskapsledere i Møre og Romsdal (koordinator: fylkesmannen)
- Møre og Romsdal Fylke driver et planfaglig nettverk der vi er med i Romsdal gruppe.

Internasjonalt

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

Kultur, bibliotek og reiseliv samarbeider med:

- Rauma kultur og konferansesenter AS
- Destinasjon Molde og Romsdal – Reiseliv
- Åndalsnes og Romsdal reiselivslag - reiseliv
- Romsdalsmuseet: Konfeksjonsmuseet
- Romsdalsmuseet mht lokalhistorie og bildesamlingen - digitalisering
- Friluftsrådet for Nordmøre og Romsdal, medlem fra 01.01.2012 K-sak 99/11

Skoler og barnehager:

- Interkommunal spesialskole, Tøndergård
- NEVERA samarbeid innen kompetanseutvikling/eksamensavvikling utvikling mellom Nesset, Vestnes og Rauma
- Kunnskapsnett Romsdal (gjelder både barnehage- og skoleområdet i region Romsdal)

Helse og omsorg

- Interkommunale fagnettverk innen barnevern, fysioterapi, ergoterapi, sosialtjeneste, helsesøstertjeneste og psykiatri/rus.
- NAV (Ny arbeids og veldferdsordning)
- Legevaktsentral (Romsdal)
- Krisesenteret (Romsdal)
- Incestsenteret (Gjelder hele fylket)
- Samarbeid om anbud vaskeriavtale (Rauma, Midsund, Fræna, Eide).
- Utviklingsarbeid av web-baserte verktøy innen HS med Triangel (Nesset, Rauma og Molde).
- 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
- Kystlab
- Helse Møre og Romsdal – samarbeidsavtale
- Rehabiliteringsnettverk med Helse Nordmøre og Romsdal HF
- ACT-team (rus/ psykiatri) kommune –Helse Nordmøre og Romsdal HF

Tekniske driftstjenester

- Romsdal Interkommunale utvalg mot akutt forurensing (RIUA).
- NIR - Nordmøre Interkommunale Renovasjon.
- Avfallsforum Møre og Romsdal.
- Driftsassistansen for vann og avløp i Møre og Romsdal.
- Molde og Romsdal Havn IKS (fra 01.01.2006).
- NKF nettverksgruppe veg
- Møre og Romsdal 110 – sentral KF

Dette utgjør en ikke uttømmende liste over ulike formaliserte samarbeidsrelasjoner Rauma Kommune deltar i.

Sendt til godkjenning/kommentar:

Harald Krøvel	Lvert kommentar – korrigert 28.02.2012
Kåre Straume	Lvert kommentar – korrigert 28.02.2012
Gro Berild	Lvert kommentar – korrigert 28.02.2012
Greta Grøtta	Se Kåre
Dag Håvard Søvik	Ingen endringsforslag – ok 28.02.12
Stephanie B	
Ole Kjell Talberg	
Andreas	
Perry	

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 resultateffekt. 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.

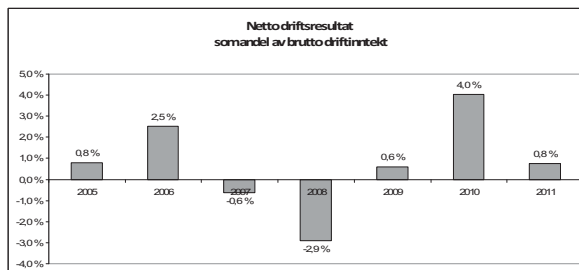
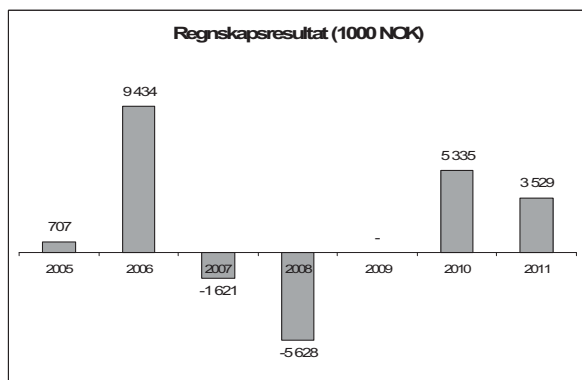
I balanseregnskapet er anleggsmidler definert som eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for kommunen. Andre eiendeler er omløpsmidler. Anleggsmidler som har en begrenset levetid blir avskrevet hvert år. I kommunal sektor blir lineære avskrivninger brukt. Denne metoden innebærer at avskrivningsgrunnlaget 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 2011 viser et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 3,5 millioner kroner.

Driften for 2011 viste balanse mellom regnskap og budsjett når en ser på driftsenhetene. Lønn og sosiale utgifter ble i sum nær budsjettet. Det er en om lag balanse i drift men driftsutgiftene er noe større enn driftsinntektene. Vi fikk et negativt brutto driftsresultat på 1,6 millioner kroner. Dette er et viktig parameter fordi det 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. Likeså netto driftsresultat som best viser driftsresultatet. Rauma fikk et positivt netto driftsresultat på 3,8 mill kr. Da er resultatet korrigert for netto finansutgifter og virkningen av avskrivninger blir erstattet med avdrag på lån. Dette er en klar forverring fra 2010, men en forklaringsfaktor er lavere investeringsaktivitet enn i 2010 som gir lavere inntekter knyttet til refusjon av investeringsmva. En annen faktor er noe vi vurderer som en realnedgang i statlige rammeinntekter. Siden den endelige fordeling av rammeinntekt knyttet til barnehager aldri ble offentliggjort, er det noe usikkerhet knyttet til anslaget, men vi vet at Rauma tapte på den nye inntektsfordelingen fra og med 2011.

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 0,8% av driftsinntektene i 2011. Dette er en vesentlig forverring fra i fjor.



Økonomisk oversikt drift - Rauma kommune

	Regnskap 2011	Reg. budsjett 2011	Oppr.budsjett 2011	Regnskap 2010
Driftsinntekter				
Brukerbetalinger	21 971 867	22 140 608	22 140 608	21 735 001
Andre salgs- og leieinntekter	30 429 190	30 166 987	28 166 987	26 500 439
Overføringer med krav til motytelse	39 592 621	39 571 391	38 760 141	74 228 763
Rammetilskudd	191 355 075	187 659 000	187 309 000	133 389 837
Andre statlige overføringer	11 271 319	10 357 000	9 602 000	17 962 705
Andre overføringer	5 508 465	4 462 419	4 462 419	7 167 461
Skatt på inntekt og formue	144 837 647	149 500 000	149 500 000	158 042 306
Eiendomsskatt	19 157 349	18 000 000	18 000 000	17 843 311
Andre direkte og indirekte skatter	5 602 740	6 032 000	6 032 000	5 730 824
Sum driftsinntekter	469 726 274	467 889 405	463 973 155	462 600 648
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	264 940 309	263 800 243	262 285 798	256 243 283
Sosiale utgifter	58 746 955	61 682 531	61 581 172	56 660 639
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	70 948 085	67 807 637	66 589 637	69 992 280
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	38 150 313	35 374 892	32 379 892	24 292 829
Overføringer	36 351 847	36 014 396	34 240 920	42 982 482
Avskrivninger	14 614 299	14 616 100	14 484 000	13 876 490
Fordelte utgifter	(12 391 328)	(12 452 159)	(12 649 159)	(11 264 734)
Sum driftsutgifter	471 360 480	466 843 640	458 912 260	452 783 269
Brutto driftsresultat	(1 634 206)	1 045 765	5 060 895	9 817 379
Finansinntekter				
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	18 679 767	18 325 000	19 325 000	17 599 076
Gevinst på finansielle instrumenter	-	-	-	-
Mottatte avdrag på utlån	24 838	30 000	30 000	11 500
Sum eksterne finansinntekter	18 704 605	18 355 000	19 355 000	17 610 576
Finansutgifter				
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	13 261 880	13 640 000	14 340 000	10 248 905
Tap på finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-	-
Avdragsutgifter	14 570 790	14 648 000	14 648 000	12 240 897
Utlån	51 000	200 000	200 000	216 401
Sum eksterne finansutgifter	27 883 670	28 488 000	29 188 000	22 706 203
Resultat eksterne finanstransaksjoner	(9 179 064)	(10 133 000)	(9 833 000)	(5 095 626)
Motpost avskrivninger	14 614 299	14 616 100	14 484 000	13 876 490
Netto driftsresultat	3 801 028	5 528 865	9 711 895	18 598 242
Interne finanstransaksjoner				
Bruk av tidligere års regnsk.m. mindreforbruk	5 335 100	5 335 100	-	-
Bruk av disposisjonsfond	218 735	168 000	-	432 943
Bruk av bundne fond	3 583 677	3 396 509	3 317 405	4 452 335
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum bruk av avsetninger	9 137 512	8 899 609	3 317 405	4 885 277
Overført til investeringsregnskapet	4 445 347	9 936 000	9 936 000	8 754 409
Dekning av tidligere års regnsk.m. merforbruk	-	-	-	5 629 886
Avsetninger til disposisjonsfond	2 655 234	2 655 234	2 426 060	2 478 357
Avsetninger til bundne fond	2 331 839	1 837 240	667 240	1 285 768
Avsetninger til likviditetsreserven	-	-	-	-
Sum avsetninger	9 432 419	14 428 474	13 029 300	18 148 420
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk	3 506 121	-	-	5 335 100

Forklaringer til økonomisk oversikt drift:

Brukerbetalinger er for eksempel oppholdsbetalinger for institusjon, foreldrebetaling barnehager, kulturskole, SFO med mer

Andre salgs og leieinntekter er knyttet til husleie, billettinntekter, gebyrer innen VARSF, festeavgifter og salginntekter.

Overføringer med krav til motytelser: går på refusjoner fra staten for eksempel toppfinansieringstilskudd ressurskrevende tjenester, refusjon fra NAV (eksempelvis kvalifiseringsprogram, sykepengerefusjoner, foreldrepengerefusjoner, refusjon mva utgift i driftsregnskapet og i fra investeringsregnskapet, lærlingetilskudd, refusjoner fra andre kommuner f.eks ved gjestelever, refusjoner fra private for eks. forsikringsoppgjør.

Andre statlige overføringen gjelder: Lønnskutt til omsorgssektoren, utbedringstilskudd til boliger, integreringstilskudd, hjemfallsinntekter, prosjektskjønnsmidler, statlige tilskudd som gjelder ren videreformidling, herunder innbetaling av spillemidler til fylkeskommunen (også den delen som fylkeskommunen har fått tildelt selv), rente- og avdragskompensasjon.

Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon: Forbruksmateriell som kontormateriell, undervisningsmateriell, medisinsk forbruksmateriell, matvarer, samt telefoni og internett-tjenester, kursutgifter, annonseutgifter, godtgjørelser fosterhjem, transportkostnader, energikostnader, forsikringskostnader, leiekostnader, vedlikeholdsutgifter, snøbrøyting, vask av tøy, konsulenttjenester, kjøp av grunn eller bygg med mer.

Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon: Dette gjelder for eksempel kjøp av plasser i statlige eller private institusjoner, betaling til andre kommuner for gjesteelever, betaling til IKS for tjenester f.eks Tøndergård, driftsavtaler og driftstilskudd til leger, fysioterapeuter, tilskudd til private barnehager, utgifter til privat transportfirma som forestår innsamling av husholdningsavfall.

Overføringer: Dette gjelder blant annet innbetaling av merverdiavgift som gir rett til momskompensasjon, tilskudd til fritidstiltak, kulturtiltak, velforeninger, næringstilskudd, kontantstøtte, tilskudd til kirkelig fellesråd, og verdi av tjenesteytingsavtale med fellesrådet, bidrag sosial omsorg med mer.

Økonomisk oversikt investeringer - Rauma kommune

	Regnskap 2011	Reg. budsjett 2011	Oppr.budsjett 2011	Regnskap 2010
Inntekter				
Salg av driftsmidler og fast eiendom	3 211 133	-	-	3 257 855
Andre salgsinntekter	-	-	-	208 791
Overføringer med krav til motytelse *	964 080	-	-	400 000
Statlige overføringer	50 000	345 000	345 000	-
Andre overføringer	614 000	25 000	25 000	559 000
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	-	-	-	-
Sum inntekter	4 839 213	370 000	370 000	4 425 646
Utgifter				
Lønnsutgifter	22 885	-	-	-
Sosiale utgifter	-	-	-	-
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	28 832 630	53 774 000	53 774 000	75 851 946
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	-	-	-	-
Overføringer	5 282 302	10 970 000	10 753 000	12 934 964
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	-	-	-	-
Fordelte utgifter	-	-	-	-
Sum utgifter	34 137 817	64 744 000	64 527 000	88 786 910
Finanstransaksjoner				
Avdragsutgifter	930 052	-	-	727 911
Utlån	1 906 552	1 500 000	1 500 000	1 825 657
Kjøp av aksjer og andeler	963 794	860 000	860 000	1 504 375
Dekning av tidligere års udekket	18 269 681	-	-	3 745 724
Avsetninger til ubundne investeringsfond	5 364 792	-	-	4 439 996
Avsetninger til bundne fond	203 244	-	-	59 730
Avsetninger til likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum finansieringstransaksjoner	27 638 115	2 360 000	2 360 000	12 303 393
Finansieringsbehov	56 936 720	66 734 000	66 517 000	96 664 657
Dekket slik:				
Bruk av lån	43 964 206	51 474 500	52 276 000	66 496 621
Mottatte avdrag på utlån	2 156 587	-	-	1 011 454
Salg av aksjer og andeler	-	-	-	-
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-
Overføringer fra driftsregnskapet	4 445 347**	9 941 000	9 941 000	8 754 409
Bruk av disposisjonsfond	-	-	-	-
Bruk av ubundne investeringsfond	2 110 716	5 318 500	4 300 000	2 149 209
Bruk av bundne fond	58 500	-	-	170 908
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum finansiering	52 735 356	66 734 000	66 517 000	78 582 601
Udekket/udisponert	(4 201 364)	-	-	(18 082 056)

** Dette gjelder kompensasjon for utlegg av mva på investeringer

Oversikt balanse - Rauma kommune

	Regnskap 2011	Regnskap 2010
EIENDELER		
Anleggsmidler	1 137 607 762	1 135 027 744
Herav:		
Faste eiendommer og anlegg	512 437 483	495 088 452
Utstyr, maskiner og transportmidler	16 550 222	16 724 148
Utlån	76 041 331	76 245 889
Aksjer og andeler	79 811 098	69 430 264
Pensjonsmidler	452 767 628	477 538 992
Omløpsmidler	124 848 844	127 458 862
Herav:		
Kortsiktige fordringer	28 014 450	24 594 073
Premieavvik	17 580 190	16 696 664
Aksjer og andeler	-	-
Sertifikater	-	-
Obligasjoner	2 000	2 000
Kasse, postgiro, bankinnskudd	79 252 203	86 166 124
	1 262 456 605	1 262 486 606
SUM EIENDELER	1 137 607 762	1 135 027 744
EGENKAPITAL OG GJELD		
Egenkapital	238 626 700	314 579 477
Herav:		
Disposisjonsfond	6 656 913	4 220 414
Bundne driftsfond	5 656 595	6 908 433
Ubundne investeringsfond	24 243 841	20 989 765
Bundne investeringsfond	1 835 191	1 690 447
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	(108 347)	(108 347)
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-
Regnskapsmessig mindreforbruk	3 506 121	5 335 100
Regnskapsmessig merforbruk	-	-
Udisponert i inv.regnskap	-	-
Udekket i inv.regnskap	(6 082 897)	(20 151 214)
Likviditetsreserve	-	-
Kapitalkonto	202 919 283	295 694 879
Langsiktig gjeld	962 536 289	870 148 196
Herav:		
Pensjonsforpliktelser	589 280 259	522 407 324
Ihendehaverobligasjonslån	-	-
Sertifikatlån	-	-
Andre lån	373 256 030	347 740 872
Kortsiktig gjeld	61 293 617	77 758 933
Herav:		
Kassekredittlån	-	-
Annen kortsiktig gjeld	61 293 617	77 758 933
Premieavvik	-	-
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	1 262 456 605	1 262 486 606
MEMORIAKONTI		
Memoriakonto	31 445 068	33 248 590
Herav:		
Ubrukte lånemidler	30 300 384	33 248 590
Andre memoriakonti	1 144 684	-
Motkonto for memoriakontiene	(31 445 068)	(33 248 590)

Regnskapsskjema 1A – drift

	Regnskap 2011	Reg. budsjett 2011	Oppr.budsjett 2011	Regnskap 2010
Skatt på inntekt og formue	144 837 647	149 500 000	149 500 000	158 042 306
Ordinært rammetilskudd	191 355 075	187 659 000	187 309 000	133 389 837
Skatt på eiendom	19 157 349	18 000 000	18 000 000	17 843 311
Andre direkte eller indirekte skatter	5 602 740	6 032 000	6 032 000	5 730 824
Andre generelle statstilskudd	11 271 319	10 357 000	9 602 000	17 962 705
Sum frie disponible inntekter	372 224 130	371 548 000	370 443 000	332 968 983
Renteinntekter og utbytte	18 679 767	18 325 000	19 325 000	17 599 076
Gevinst/tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-	-
Renteutg.,provisjoner og andre fin.utg.	13 261 880	13 640 000	14 340 000	10 248 905
Tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-	-
Avdrag på lån	14 570 790	14 648 000	14 648 000	12 240 897
Netto finansinnt./utg.	(9 152 902)	(9 963 000)	(9 663 000)	(4 890 725)
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk	-	-	-	5 629 886
Til ubundne avsetninger	2 655 234	2 655 234	2 426 060	2 478 357
Til bundne avsetninger	2 331 839	1 837 240	667 240	1 285 768
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk	5 335 100	5 335 100	-	-
Bruk av ubundne avsetninger	218 735	168 000	-	432 943
Bruk av bundne avsetninger	3 583 677	3 396 509	3 317 405	4 452 335
Netto avsetninger	4 150 439	4 407 135	224 105	(4 508 734)
Overført til investeringsregnskapet*	4 445 347	9 936 000	9 936 000	8 754 409
Til fordeling drift	362 776 320	356 056 135	351 068 105	314 815 115
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	359 270 200	356 056 135	351 068 105	309 480 016
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk	3 506 121	-	-	5 335 100

* Her overføres mva kompensasjon fra investeringer.

Regnskapsskjema 2A - investering

	Regnskap 2011	Reg. budsjett 2011	Oppr.budsjett 2011	Regnskap 2010
Investeringer i anleggsmidler	34 137 817	64 744 000	64 527 000	88 786 910
Utlån og forskutteringer	2 870 346	2 360 000	2 360 000	3 330 032
Avdrag på lån	930 052	-	-	727 911
Avsetninger	23 837 717	-	-	8 245 450
Årets finansieringsbehov	61 775 932	67 104 000	66 887 000	101 090 303
Finansiert slik:				
Bruk av lånemidler	43 964 206	51 474 500	52 276 000	66 496 621
Inntekter fra salg av anleggsmidler	3 211 133	-	-	3 257 855
Tilskudd til investeringer	664 000	370 000	370 000	559 000
Mottatte avdrag på lån og refusjoner	3 120 667	-	-	1 411 454
Andre inntekter	-	-	-	208 791
Sum ekstern finansiering	50 960 006	51 844 500	52 646 000	71 933 721
Overført fra driftsregnskapet	4 445 347	9 941 000	9 941 000	8 754 409
Bruk av avsetninger	2 169 216	5 318 500	4 300 000	2 320 117
Sum finansiering	57 574 568	67 104 000	66 887 000	83 008 247
Udekket/udisponert	(4 201 364)	-	-	(18 082 056)

Regnskapsskjema 1B – drift

	Regnskap 2011	Reg. budsjett 2011	Oppr.budsjett 2011	Regnskap 2010
POLITISK STYRING OG KONTROLLORGANER	3 999 376,00	4 101 079,00	4 109 316,00	3 179 164,00
PLAN OG ØKONOMI	14 160 659,00	14 165 485,00	13 895 248,00	13 621 697,00
INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON	10 225 873,00	10 074 278,00	11 253 778,00	10 757 088,00
RÅDGIVERE	35 120 000,00	35 883 643,00	33 497 317,00	13 097 449,00
FORVALTNING	7 293 150,00	7 330 424,00	7 202 724,00	7 126 775,00
STAB - STØTTE	3 242 078,00	3 314 815,00	2 914 815,00	2 628 160,00
VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER	7 093 981,00	7 290 686,00	7 402 398,00	5 054 434,00
MÅDALEN OPPVEKSTSENTER	13 855 596,00	14 493 576,00	14 749 014,00	12 823 338,00
INNFIJORDEN OPPVEKSTSENTER	5 138 165,00	5 251 206,00	5 089 533,00	3 491 191,00
ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER	20 535 121,00	20 392 900,00	20 226 127,00	16 908 990,00
ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE OG VOKSENOPPLÆRINGSENTER	23 529 994,00	24 786 002,00	24 459 458,00	23 140 914,00
ISFIJORDEN OPPVEKSTSENTER	16 314 292,00	16 396 977,00	16 324 426,00	13 593 678,00
ÅFARNES OPPVEKSTSENTER	17 214 393,00	17 382 934,00	17 241 525,00	13 404 907,00
BARNE- OG FAMILIEENHET	27 670 660,00	26 659 798,00	26 245 798,00	25 839 851,00
RAUMA LEGESENTER	8 341 423,00	7 297 297,00	7 315 297,00	7 262 308,00
OMSORGSENTER SØR	19 547 486,00	19 414 447,00	19 434 447,00	19 427 588,00
ÅNDALSNES SJUKEHEIM	10 011 821,00	11 082 490,00	11 105 490,00	10 076 547,00
HJEMMETJENESTER ÅNDALSNES	18 593 248,00	17 753 732,00	17 776 732,00	17 711 401,00
BOTJENESTE OG DAGSENTER	15 907 439,00	15 396 995,00	15 379 495,00	15 254 237,00
RAUMA SJUKEHEIM	30 474 009,00	32 503 059,00	32 500 759,00	30 581 853,00
OMSORGTJENESTE NORD	14 332 992,00	14 695 495,00	14 718 495,00	14 332 394,00
NAV - KOMMUNAL	5 852 275,00	5 804 344,00	5 770 344,00	4 325 053,00
V.A.R.S.F vann, avløp, renovasjon, slam og feiing	1 033 538,00	-	-	(310 617,00)
TEKNISK ENHET	17 574 487,00	17 144 022,00	16 980 922,00	17 267 429,00
BYGNINGSDRIFT	24 845 274,00	23 395 212,00	21 859 412,00	23 005 302,00
FINANSOMRÅDE	12 637 130,49	15 954 761,00	16 384 765,00	14 121 115,40

Regnskapsskjema 2B - investering

Ansv. omr.	Tj.	Investeringsformål	Regnskap 2011 inkl. avsetninger	Reg. budsjett 2 0 1 1	Oppr. budsjett 2 0 1 1	Finansiert 2 0 1 1	Ufinansiert 2 0 1 1
1210	120	Felles IKT-investeringer	315 904,75	1 000 000,00	1 000 000,00	(315 904,75)	0,00
1210	180	Felles IKT-investeringer	697 120,50	0,00	0,00	(691 974,44)	5 146,06
1210	202	EDB grunnskolen/barnehage	677 956,89	700 000,00	700 000,00	(677 956,89)	0,00
1710	390	Kirker - utbedringer bygg	136 483,60	200 000,00	200 000,00	(136 483,60)	0,00
1710	393	Kirkegårder/Gartner/Fastmerke	373 629,65	302 000,00	162 000,00	(373 629,65)	0,00
1820	180	Beredskap/Skredsikr. Mannen	6 083 577,00	0,00	0,00	(2 216 182,95)	3 867 394,05
2300	202	EDB-utstyr grunnskole	38 554,25	0,00	0,00	(25 345,34)	13 208,91
2302	202	Ånd. U.sk. - inventar/utstyr	186 626,75	0,00	0,00	(34 325,35)	152 301,40
2830	373	Åndalsnes kino	317 971,72	377 000,00	300 000,00	(317 971,72)	0,00
2830	380	Idrettsformål	0,00	0,00	150 000,00	0,00	0,00
2830	386	Kommunale kulturbygg	147 362,00	0,00	0,00	(147 362,00)	0,00
3400	254	HS-PLO Biler	110 930,00	0,00	0,00	(110 930,00)	0,00
3400	254	HS-PLO Inventar/utstyr	208 672,50	240 000,00	240 000,00	(208 672,50)	0,00
3431	253	Veøy oms.sent. Inventar/utstyr	4 708,50	0,00	0,00	(4 708,50)	0,00
3452	254	Ånd.distr.-hj.tj. / bil	160 000,00	200 000,00	200 000,00	(160 000,00)	0,00
6020	301	Kommuneplan Åndalsnes	506 350,00	0,00	0,00	(506 350,00)	0,00
6020	301	Veøy omsorgsboliger	23 687,50	0,00	0,00	(4 737,50)	18 950,00
6030	303	Kart og oppmåling	50 000,00	0,00	0,00	(17 793,30)	32 206,70
6410	265	Kommunale utleieboliger	1 550 000,00	0,00	0,00	(1 550 000,00)	0,00
6430	315	Boligområder Måndalen	295 792,00	3 980 000,00	3 980 000,00	(295 792,00)	0,00
6450	325	Næringsareal / Industriområder	1 365 341,00	500 000,00	500 000,00	(1 365 341,00)	0,00
6710	335	Kammen friluftsområde	50 000,00	0,00	0,00	(50 000,00)	0,00
6710	381	Kommunegartner - idrettsanlegg	111 764,06	150 000,00	0,00	(111 764,06)	0,00
6950	130	Ventilasjon Rådhuset	9 682 807,92	18 400 000,00	18 400 000,00	(9 682 807,92)	0,00
6950	221	Barnehager - bygg	0,00	125 000,00	125 000,00	0,00	0,00
6950	221	Barnehager - uteomr. sikring	352 928,81	0,00	0,00	(352 928,81)	0,00
6950	222	Åfarnes skole - uteareal	1 516 714,61	0,00	0,00	(1 516 714,61)	0,00
6950	222	Åndalsnes u.skole - bygg	17 865 830,39	22 640 000,00	22 640 000,00	(17 865 830,39)	0,00
6950	222	Åndalsnes u.skole - uteområde	58 370,00	1 000 000,00	1 000 000,00	(58 370,00)	0,00
6950	222	Måndalen skole - bygg	318 261,25	0,00	0,00	(318 261,25)	0,00
6950	234	Vangstun Bioenergi	132 115,98	0,00	0,00	(26 423,20)	105 692,78
6950	261	Nesbakken boliger	5 991,00	0,00	0,00	(5 991,00)	0,00
6950	261	Rauma sjukeheim	445 580,00	815 000,00	815 000,00	(439 116,00)	6 464,00
6950	265	Kommunale boliger	217 358,00	1 380 000,00	1 380 000,00	(217 358,00)	0,00
6950	381	Komm. Idrettsbygg	0,00	120 000,00	120 000,00	0,00	0,00
7310	333	Vei Gridset Innfjorden	458 305,00	2 000 000,00	2 000 000,00	(458 305,00)	0,00
7310	333	Asfalt / Oljegrus	1 378 050,61	1 560 000,00	1 560 000,00	(1 378 050,61)	0,00
7310	334	Trafikksikring / Fartsdumper	132 920,20	120 000,00	120 000,00	(132 920,20)	0,00
SUM		Investeringer Kommune	45 977 666,44	55 809 000,00	55 592 000,00	(41 776 302,54)	4 201 363,90
6210	340	Vann Produksjon	1 100 000,33	0,00	0,00	(1 100 000,33)	0,00
6210	345	Vann Distribusjon	564 613,31	1 510 000,00	1 510 000,00	(564 613,31)	0,00
6220	350	Avløpsrensing	4 374 821,04	400 000,00	400 000,00	(4 374 821,04)	0,00
6220	353	Avløpsnett / innsamling	3 801 845,71	7 025 000,00	7 025 000,00	(3 801 845,71)	0,00
SUM		Investeringer VAR	9 841 280,39	8 935 000,00	8 935 000,00	(9 841 280,39)	0,00
SUM		Realinvesteringer	55 818 946,83	64 744 000,00	64 527 000,00	(51 617 582,93)	4 201 363,90
8730	283	Avdrag på formidlingslån	930 052,00	0,00	0,00	(930 052,00)	0,00
8750	283	Videreutlån formidlingslån	4 063 139,48	1 500 000,00	1 500 000,00	(4 063 139,48)	0,00
8760	180	Egenkapitalinnskudd KLP	963 794,00	860 000,00	860 000,00	(963 794,00)	0,00
SUM		Finansinvesteringer	5 956 985,48	2 360 000,00	2 360 000,00	(5 956 985,48)	0,00
SUM		Totale investeringer	61 775 932,31	67 104 000,00	66 887 000,00	(57 574 568,41)	4 201 363,90

NOTER FOND 2011

DISPOSISJONSFOND 2.5600.01

Disposisjonsfond pr. 01.01.	4 220 414,41	
Bruk i driftsregnskapet (19410)		218 735,00
Bruk i investeringsregnskapet (39410)		
Avsatt til disposisjonsfond (15405) som budsjett	2 655 233,73	
Disposisjonsfond pr. 31.12.		6 656 913,14

UBUNDET INVESTERINGSFOND

Ubundet investeringsfond pr. 01.01.	20 989 764,62	
Avsatt i investeringsregnskapet (35485, 15485)	5 363 292,46	
Bruk i investeringsregnskapet (39485, 39488)		2 110 716,00
Ubundet investeringsfond pr. 31.12.		24 242 341,08

BUNDET INVESTERINGSFOND

Bundet investeringsfond pr. 01.01.	1 690 447,19	
Avsetning til bundet investeringsfond (35510, 15510)	203 243,50	
Bruk av bundet kapitalfond (19520, 39520)		58 500,00
Bundet investeringsfond pr. 31.12.		1 835 190,69

BUNDET DRIFTSFOND

Bundet driftsfond pr. 01.01.	6 908 433,11	
Avsatt i driftsregnskapet (15505, 15515)	2 331 838,82	
Bruk i driftsregnskapet (19510, 39510)		3 583 677,01
Bundet driftsfond pr. 31.12.		5 656 594,92

MELLOMVÆRE MELLOM RAUMA KOMMUNE OG SÆRREGNSKAP - 2011

	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Rauma Kirkelige Fellesråd		
Mellomregningkonto (2.13660.03)		-150 136,60
Kortsiktig gjeld (2.3366.03)	-36 559,80	
Leverandørgjeld (25621)	-16 106,91	-31 472,20
Langsiktig fordring (2.1350.58)	100 000,00	75 000,00
Ved året slutt er kommunen skyldig	47 333,29	-106 608,80
 Rauma Kulturhus KF		
Kortsiktig fordring (2.3250.86)	920 363,28	397 936,59
Ved året slutt har kommunen til gode	920 363,28	397 936,59
 Kraftfondet		
Kortsiktig gjeld (2.3266.01)	-102 415,11	-787 247,23
Ved året slutt er kommunen skyldig	-102 415,11	-787 247,23
 Pensjonsfondet		
Kortsiktig fordring (2.3266.02)	17 709,00	17 709,00
Ved året slutt har kommunen til gode	17 709,00	17 709,00
 Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS		
Kortsiktig gjeld (2326650)	0,00	0,00
Ved året slutt er kommunen skyldig	0,00	0,00

NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER KLP

Årets netto pensjonskostnad § 13-1 bokstav 3

	2010	2011
Årets opptjening	21 412 128	22 174 899
Rentekostand av påløpte pensjonskostnader	20 696 481	20 834 221
Brutto pensjonskostnad	42 108 609	43 009 120
Forventet avkastning	-18 687 211	-19 459 737
Administrative kostnader	1 214 990	1 330 225
Netto pensjonskostnader	24 636 388	24 879 608
Forfalt premie	-28 265 584	-27 627 627
Årets premieavvik	-3 629 196	-2 748 019

Balanse 31.12.07 (F § 13-1 bokstav e)

	Pensjonsposter 2010	Pensjonsposter 2011
Brutto påløpte forpliktelser	392 902 736	476 190 458
Pensjonsmidler	362 036 190	378 795 395
Netto pensjonsforpliktelser før arbeidsgiveravgift	30 866 546	97 395 063

Økonomiske forutsetninger

	2011
Forventet avkasninger (§13-5 bokstav f)	5,50 %
Diskonteringsrente (§13-5 bokstav e)	4,50 %
Forventet lønnsvekst (§13-5 bokstav b)	2,96 %
Forventet pensjonsregulering (§13-5 bokstav D)	2,96 %

Estimatavvik

	2010	2011
Faktiske forpliktelse	399 352 376	448 434 229
Estimert forpliktelse	-398 178 094	-427 791 217
Estimert forpliktelse IB	1 174 282	20 643 012

Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	36 206 233	34 888 481
Amortisert avvik i år	2 492 034	1 259 872

Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 31.12.	34 888 481	33 628 609
--	------------	------------

Note pensjonsforplikteler Statens Pensjonskasse

Netto pensjonskostnader	2010	2011
Netto pensjonskostnader	6 394 120	6 794 561
Adminstrasjonskostnader	172 337	180 356
Forfalt premie	-7 095 748	-6 443 574
Avregning for tidligere år	13 918	142 613
Premieavvik	-515 373	673 956

Balanse 31.12. (F § 13-1 bokstav e)	Pensjonsposter 2010	Pensjonsposter 2011
Brutto forpliktelse	123 001 239,00	98 705 720,00
Pensjonsmilder	-106 085 762,00	-73 972 233,00
Netto forpliktelser før arbeidsgiveravgift	16 915 477,00	24 733 487,00

Økonomiske forutsetninger

Forventet avkastning	5,35 %
Diskonteringsrente (F § 13-5 bokstav e)	5,00 %
Forventet lønnsvekst (F § 13-5 bokstav b)	3,35 %
Forventet G-regulering (F § 13-5 bokstav c og d)	3,35 %
Frivilling avgang	3 % inntil 50 år 0 over
AFP-uttak	50 %

Estimatavvik	2010	2011
Estimert forpliktelse	93 255 450	97 392 909
Faktisk forpliktelse	-87 342 126	-88 634 316
Estimert forpliktelse IB 01.01.	5 913 324	8 758 593

Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	-21 524 172	-25 608 330
Amortisert avvik i år	1 829 166	-15 343

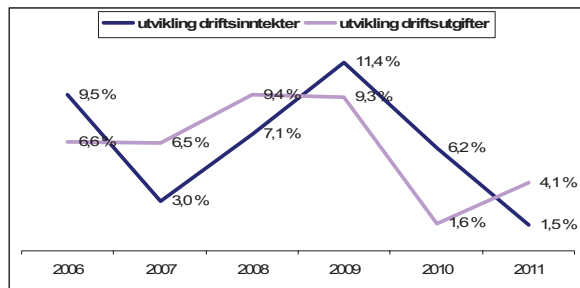
Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 21.12.	-25 608 330	-25 623 673
--	-------------	-------------

RAUMA KOMMUNE GARANTIFORPLIKTELSER PR. 31.12.11

	Restgjeld pr. 31.12.	Utløper
Sparebanken Møre:		
Straumen Vassverk 3910.79.56852	350 000,00	04.10.2025
Straumen Vassverk 3910.76.86707	231 542,00	04.10.2025
Eidsbygda Vassverk AL 3910.84.64074	226 474,00	07.05.2024
Verma Vassverk BA 3910.86.67501	1 340 146,00	30.04.2026
KLP Kreditt AS		
Tøndergård Skole 9814	395 300,00	15.06.2025
Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS 8317.50.76584	22 663 080,00	10.10.2035
KBN Kommunalbank Norge:		
Troll-Tinn AS 20090793	4 596 640,00	07.12.2029
Tørla Vassverl AL 19980147	733 770,00	15.04.2021
Tørla Vassverl AL 20030584	600 000,00	03.08.2026
Rauma Kommunal Boligstiftelse 20060001	18 496 989,00	11.09.2028
Husbanken:		
Rauma Kommunale Boligstiftelse 14 604212	1 846 242,00	01.09.2022
NLM Sunnmøre og Romsdal Krins 14 605459 8	109 272,00	01.02.2027
Sparebank 1 Romsdals Fellesbank:		
Rødven Vassverk 9655 80 31155	371 128,00	20.12.2016
Mittet Vassverk AL 4202 77 74037	793 332,00	01.10.2023
Torvik Vassverk AL 9655 80 58673	283 167,00	15.12.2024
Vågsstranda Vassverk 4202 78 74481	2 380 000,00	01.07.2018
Åfarnes Vassverk 4202 72 73232	329 332,00	20.02.2024
sum	55 746 414,00	

HOVEDTALLSANALYSE

I sum kom Rauma Kommune ut med et mindreforbruk for 2011 på ca. 3,5 mill. kroner til tross for lavere inntektsvekst enn utgiftsvekst.

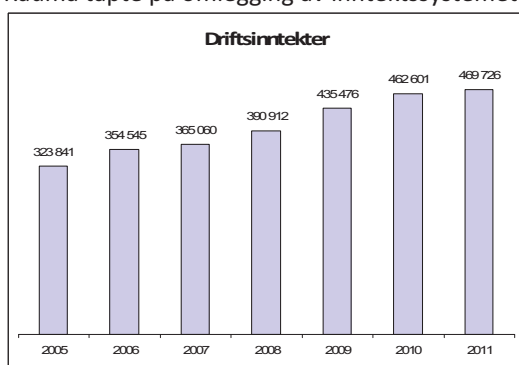


Driftsinntekter

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 2011 var på 470 mill. kroner. Vi hadde en inntektsvekst på 1,5% mot 6,2% i 2010 og 11,4% i 2009. Dette er en økning på 7 mill. kroner. Den lave veksten henger blant annet sammen med at Rauma tapte på omlegging av inntektssystemet i fjor.



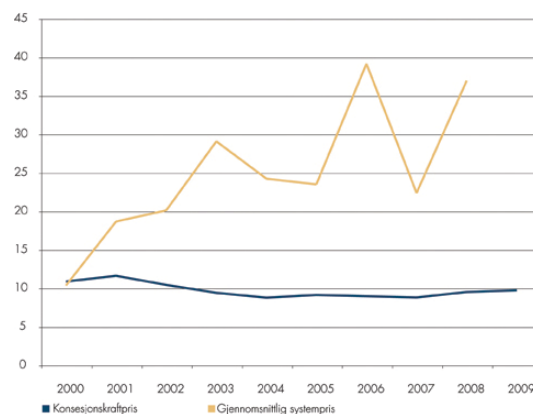
Kommunens samlede skatteinngang var på 169,5 mill. kroner. Dette er en nedgang på 12 mill. kroner eller 7% fra 2010. En nedgang om lag som varslet pga omlegging av inntektssystemet til en mindre skatteandel¹. Dette er likevel 3,9 mill. mindre enn budsjettet. Dette ble utjevnet i inntektsutjevningen som ga 3,5 millioner mer i inntekt enn budsjett, samt en million mer i eiendomsskatt enn budsjett.

Netto rammetilskudd økte fra 2010 til 2011 med 58 mill. kroner, hvorav om lag 30 millioner som følge av

omlegging av barnehagefinansieringen fra øremerket til rammetilskudd. Det er likevel 3,7 mill. mer enn budsjettet pga den omtalte inntektsutjevningen. Brukerbetaling, andre salgs- og leieinntekter samt overføringer falt med 30 mill eller 25 %. Særlig overføringer med krav til motytelse falt, hvorav 8,5 mill lavere mva kompensasjon pga lavere investeringsaktivitet enn i 2010.

Rauma kommune mottar 32,6GWh konsesjonskraft fra statkraft årlig, til en sentralt fastsatt konsesjonskraftpris. Denne prisen var på 10,68 øre/kWh i 2010, mot 10,27 øre/kWh i 2010.

22,6 GWh selges gjennom Rauma energi og 10GWh går til eget forbruk. En andel av gevinsten ved videresalget tilfaller kommunen. Inntekter knyttet til salg av konsesjonskraft har variert mellom 1,5-2,4 mill de siste årene. Disse konsesjonskraftinntektene ble på 2,4 mill. kroner i 2011, som er 0,4 mill mer enn budsjettet.

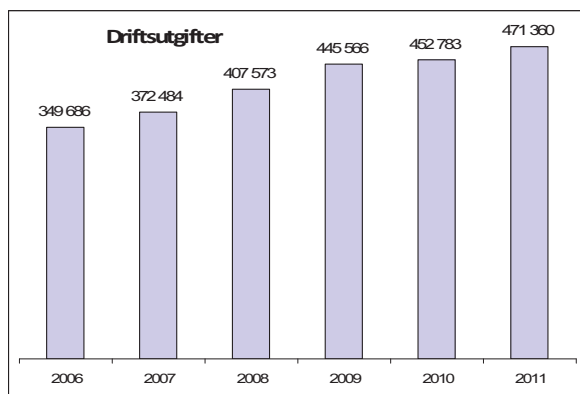


¹ skatteandelen av de frie inntektene ble redusert til 40 prosent i 2011 fra 45% i 2010.

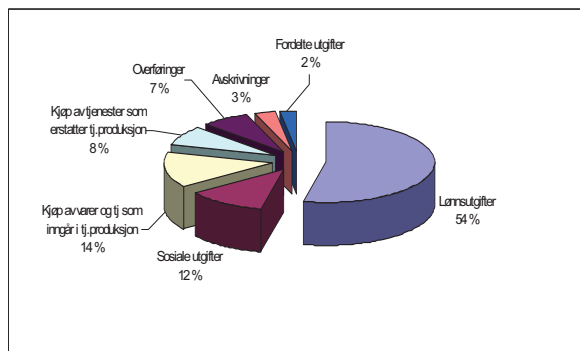
Driftsutgifter

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 18,6 mill. kroner dvs 4,1% fra 2010 til 2011. Lønn og sosiale utgifter utgjorde 66% av samla utgifter i 2011, mens andelen i 2010 utgjorde 69%. Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjonen økte med 1 mill. kroner, mens kjøp av varer og tjenester som erstatter egenproduksjonen økte med 13,9 mill. kroner (bl.a private barnehager).



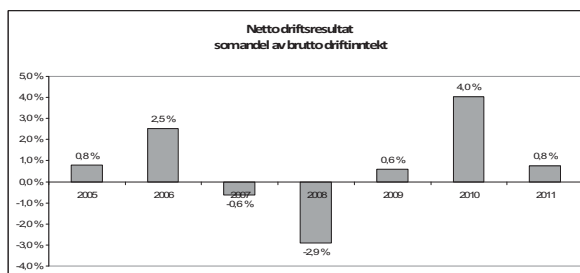
Brutto driftsresultat

Brutto driftsresultat er en viktig indikator som 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.

Det ble et negativt brutto driftsresultat for 2011 På -1,6 mill.kr. En forverring på 11 mill. fra 2010, hvorav 8,5 mill. skyldes lavere inntekter fra kompensasjon for merverdiutgifter på investeringer.

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 0,8% i Rauma kommune (3,5 mill.)



Finanstransaksjoner (eksterne)

Finansinntektene består av renteinntekter, utbytte og eieruttak samt mottatte avdrag på utlån. For 2011 utgjorde dette 18,7 mill. kroner, ca. 0,4 million kroner mindre enn budsjettet. Dette er en moderat økning i forhold til 2010 på 1 mill. kroner. Utbytte fra Rauma Energi AS, utgjorde 11 mill. kroner i 2011. Dette var som budsjett. Renteinntekter på bankinnskudd var på 1,6 mill. kroner, om lag som budsjett.

Finansutgiftene består av renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter samt avdragsutgifter på kommunens lånemasse. Finansutgiftene på 27,9 mill. mot 22,7 mill i 2010. Dette var 0,6 mill. kroner mindre enn budsjettet. Finansutgiftene har økt med 5,1 mill. kroner eller 23% fra 2010 til 2011 og utgjorde 22,7 mill. kroner i 2010.

Grunnen til dette er i hovedsak høyere rente og avdragsutgifter pga økende gjeld.

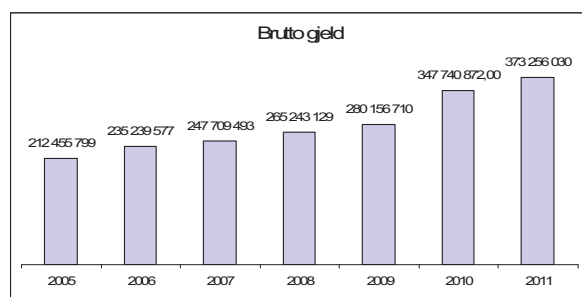
Investeringer

Rauma kommunes brutto investeringer i 2011 på 34,1 mill.kr. mot 88,8 mill. kroner i 2010, en reduksjon på 54,6 mill. kr. Nivået i 2010 var uvanlig høyt.

I tillegg kom finansieringsutgifter på 18,3 mill. av ufinansiert i 2010 hovedsakelig knyttet til prosjektet

Gjeld og utlån

Kommunens langsiktige gjeld har økt med 92 mill. kroner til 963 mill. kroner i 2011. Av dette er 589 mill. kroner knyttet til pensjonsforpliktelser, og økningen her var 67 millioner kroner.



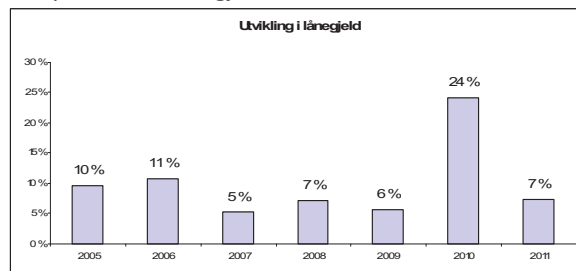
Ordinære lån til investeringsformål og videreutlån utgjorde ved utgangen av 2011 kroner 373 mill. og økte i løpet av året med 25,5 mill. kroner. Økningen er

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).

ved Andalsnes ungdomsskole i 2010. Låneopptaket ble derfor 43,9 mill.kr. Lavere investeringsnivå ga lavere merverdiavgifter (mva) og dermed lavere overføringer av mva kompensasjonsinntekter fra drift til å dekke dette.

differansen mellom låneopptak og avdrag. Veksten er ned på et nivå nær gjennomsnitt 2005-2009.



Totalt ubrukte lånemidler utgjør 30,3 mill. kroner ved utgangen av 2011.

Rauma kommunes arbeidskapital er ved utgangen av året 63,6 mill. kroner. Dette er en økning på 13,8 mill. kroner. Håndteringen av premieavvik i hht gjeldende prinsipper de senere år samt avvikling av likviditetsreserven har gjort at likviditeten er svekket. Det er likevel ikke slik at kommunen har likviditetsproblemer, men må fortløpende vurdere å ta opp lån for å finansiere årets investeringer noe tidligere på året.

Analyse av resultat og avvik

Regnskapet kommer ut med et mindreforbruk på 3,5 millioner kroner sammenliknet med budsjett, dvs. om lag som budsjettet, og med en drift i balanse. Med dette resultatet er:

- all inntekt knyttet til kompensasjon for mva på investeringer overført til investeringsregnskapet
- avsatt 2,65 mill. på disposisjonsfond – som budsjettet
- en million i merforbruk på selvkostområdet belastet regnskapet som vil bli tilbakebetalt

Driftsenhetene inkl stab og støtte gikk i sum i balanse i forhold til budsjett. Oppvekstenhetene kom ut med et mindreforbruk. Blant de medvirkende årsaker til mindreforbruk i stedet for balanse her er merinntekter. Pleie og omsorgsenhetene kom ut i balanse. Enkelte enheter hadde vesentlig lavere faste lønnskostnader enn budsjett, og lav lønnskostnadsvekst fra 2010. Teknisk enhet og bygningsdrift hadde et merforbruk på til sammen 2,8 mill, hvorav VARSF 1 mill.kr. Her var merforbruket knyttet til andre kostnader enn lønnskostnader.

Lønnskostnadene inkl. sosiale kostnader ble 2,2 millioner kroner lavere enn budsjettet, mens det fratrasket refusjoner ble 5,6 millioner kroner lavere enn budsjettet, et avvik på – 2%. Det er i hovedsak variabel lønn der avvikene i forhold til budsjett er betydelige, og det skyldes blant annet at det er vanskelig å budsjettere ned på det enkelte ansvar hvor en mener et sykefravær eller en foreldrepermisjon vil oppstå.

Rauma kommune Alle tall i hele tusen kr ekskl. foretak	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	212 421	215 692	(3 271)	-2 %	203 133	9 288	4,6 %
Andre lønnsutgifter	50 565	46 580	3 985	9 %	51 506	(941)	-1,8 %
Sosiale kostnader	58 747	61 683	(2 936)	-5 %	56 662	2 085	3,7 %
Brutto personalkostnader	321 733	323 955	(2 222)	-1 %	311 301	10 432	3,4 %
Ref. sykepenge/foreldrepenger	(12 198)	(8 765)	(3 432)	39 %	(16 161)	3 963	-24,5 %
Netto personalkostnader	309 535	315 190	(5 654)	-2 %	295 140	14 395	4,9 %

Det ble et negativt brutto driftsresultat på 1,6 millioner kroner, en forverring fra 2010. Netto driftsresultat ble 3,8 millioner kroner (brutto driftsresultat korrigert for motpost avskrivninger og netto finanskostnader). Dette er 0,8% av driftinntektene, mot et anbefalt nivå på 3% for å ha midler til å kunne opprettholde et bærekraftig nivå på vedlikehold/bevaring av kommunens verdier.

Den negative utviklingen i brutto og netto driftsresultat skyldes som ventet en svak inntektsvekst, mens veksten i driftsutgifter var moderat. Det er en utfordring at det fra staten sin side ble lagt opp til en lavere inntektsvekst fra 2011 for Rauma Kommune som tapte på siste omlegging av inntektssystemet. Dette tatt i betraktning er resultatet for 2011 godt.



Foto: Evy Kavli

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. Interkommunalt, nasjonalt og nordisk samarbeid. Valgavvikling samt støtte til de politiske partiene i kommunen. Kontrollvirksomheter som kontrollutvalg m/sekretariat og distriktsrevisjon.

Økonomisk resultat (netto):

ANSVAR 100 Politisk styring og kontroll (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	0	0	0	-	0	0	-
Andre lønnsutgifter	2 207	2 095	(113)	5,4 %	1 815	(392)	21,6 %
Sosiale kostnader	477	350	(127)	36,3 %	379	(98)	25,9 %
Brutto personalkostnader	2 685	2 445	(240)	9,8 %	2 195	(490)	22,3 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	0	0	0	-	0	0	-
Netto personalkostnader	2 685	2 445	(240)	9,8 %	2 195	(490)	22,3 %
Andre driftsutgifter	1 481	1 809	328	-18,1 %	1 122	(359)	32,0 %
Avskrivninger	0	0	0	-	0	0	-
Andre driftsinntekter	(166)	(144)	22	15,5 %	(138)	29	20,9 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	3 999	4 109	110	-2,7 %	3 179	(820)	25,8 %

Resultatvurdering:

Innenfor dette ansvarsområdet er det et reelt merforbruk på ca. 90.000 kr. i forhold til budsjettet, men i og med at kommunestyrets og formannskapets tilleggsbevilgningsposter på til sammen 200.000 kr. ikke ble benyttet i 2011 kommer området likevel ut med et "overskudd" / mindreforbruk på ca. 110.000 kr.

Årsakene til dette reelle merforbruket er mange, men de viktigste er:

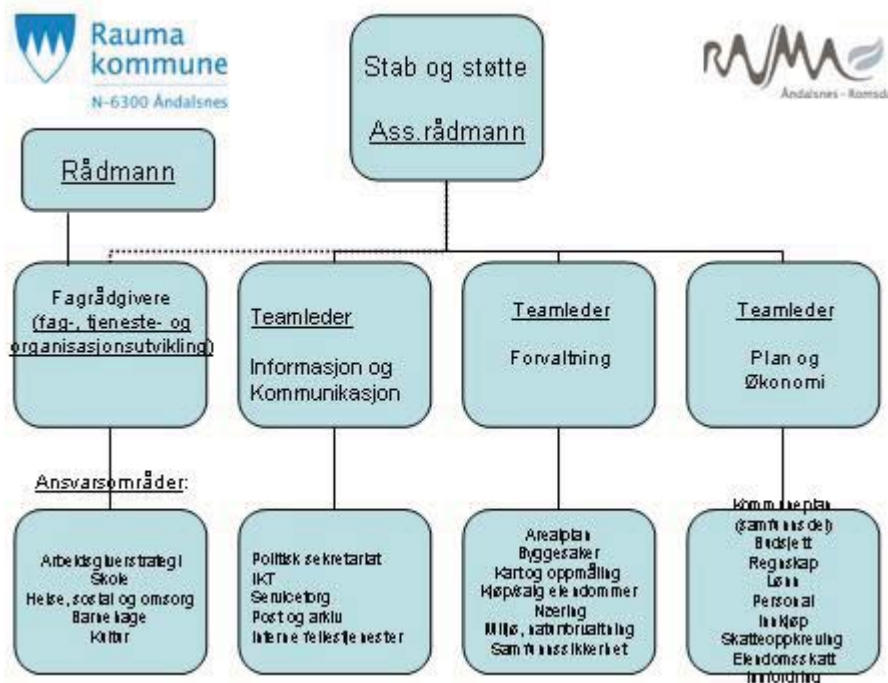
- Økte møteutgifter til politiske møter bl.a. p.g.a. økt aktivitet og økte godtgjøringer.
- Økte utgifter p.g.a. skifte av ordfører etter valget.
- Større utgifter til kommunestyre- og fylkestingsvalget enn budsjettet.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10
Heltidspolitikere	1	1
Antall med fast årlig godtgjøring	18	19

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
• Oppmerksom	De politiske organer forsøker hele tiden 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	De folkevalgte gjør sitt beste for å opptre naturlig, stå for det de mener og holde det de lover.

STAB/STØTTE OG FELLESKOSTNADER



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 virksomheter kan ivareta de oppgaver og det ansvar de er pålagt på en effektiv måte.

Tjenester og oppgaver i Stab/Støtte

Stab/Støtte har 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. Herunder sikre likeverdighet i tilbudet til befolkninga.

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:

- støtte 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,
- eiendom, areal og oppmåling, natur og næring m.m.
- Informasjon og veiledning.

Økonomisk resultat:

Økonomisk resultat:

ANSVAR 120 Stab / Støtte (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	16 250	16 090	(160)	1,0 %	14 997	(1 253)	8,4 %
Andre lønnsutgifter	196	201	5	-2,5 %	206	10	-4,9 %
Sosiale kostnader	4 759	4 351	(408)	9,4 %	4 411	(348)	7,9 %
Brutto personalkostnader	21 205	20 642	(563)	2,7 %	19 614	(1 591)	8,1 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(292)	(49)	243	495,9 %	(359)	(67)	-18,7 %
Netto personalkostnader	20 913	20 593	(320)	1,6 %	19 255	(1 658)	8,6 %
Andre driftsutgifter	23 746	23 729	(17)	0,1 %	23 084	(662)	2,9 %
Avskrivninger	850	850	0	0,0 %	2 002	1 152	-57,5 %
Andre driftsinntekter	(10 586)	(10 284)	302	2,9 %	(10 227)	359	3,5 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	34 923	34 888	(35)	0,1 %	34 114	(809)	2,4 %

ANSVAR 103 Felleskostnader (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	4 073	3 870	(203)	5,2 %	3 696	(377)	10,2 %
Andre lønnsutgifter	2 600	2 593	(7)	0,3 %	2 067	(533)	25,8 %
Sosiale kostnader	1 327	1 222	(105)	8,6 %	1 212	(115)	9,5 %
Brutto personalkostnader	8 000	7 685	(315)	4,1 %	6 975	(1 025)	14,7 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(95)	(5)	90	1800,0 %	(325)	(230)	-70,8 %
Netto personalkostnader	7 905	7 680	(225)	2,9 %	6 650	(1 255)	18,9 %
Andre driftsutgifter	35 159	35 738	579	-1,6 %	34 703	(456)	1,3 %
Avskrivninger	1 105	1 105	0	0,0 %	746	(359)	48,1 %
Andre driftsinntekter	(9 048)	(8 642)	406	4,7 %	(28 998)	(19 950)	-68,8 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	35 121	35 881	760	-2,1 %	13 101	(22 020)	168,1 %

Avviksforklaring:

Stab og støtte kom ut i balanse, Ca. 200 000 av merforbruket på sosiale kostnader er knyttet til høyere ulykkesforsikring. Fellesutgifter endte med et mindreforbruk på 760 000. Dette skyldes høyere driftsinntektene enn budsjett pga 1,2 mill. høyere enn ventet toppfinansiering for ressurskrevende brukere innen pleie og omsorg. Negativt avvik er knyttet til lavere internt fordelte kostnader. Den store økningen i budsjettet på Felleskostnader skyldes i all hovedsak endringer i overføringsregime fra Staten knyttet til barnehagereformen.

Nøkkeltall medarbeidere

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	46	47	51
Antall årsverk	41,08	42,85	45,94
Antall deltidsstillinger	10	13	7
Kvinner	26	28	28
Menn	20	19	23

Kommentarer:

Overført ½ stilling fra BAF for opprettelse av boligkontor i servicetorget ligger inne i oversikten. 1/1 stilling frivillighetssentral ligger også i tabellen.

I tillegg kommer 5,5 årsverk lærlinger og 2,48 stilling tillitsvalgte som sorterer under enhetene, og ikke er medtatt i oversikten for noen av årene.

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
- Kjerneverdiene: - ekte - oppmerksom - samarbeidsvillig	For oss betyr dette at vi i løpet av året har utvikla oss i en enda mer publikums- og brukerretta retning. Samtidig har vi lagt økt vekt på samarbeid, spesielt innen det interkommunale området.
Medarbeidere	Som en del av våre målsettinger innen kompetanseutvikling er det holdt kurs og opplæring i bl.a i websak, intranett, outlook, saksbehandling og krisehåndteringsverktøy CIM. Det høye antallet lærlinger er en sentral del av vår rekrutteringspolitikk.
Sykefravær	Sykefraværet i 2011 var på 3,5% og ligger innenfor de målsettinger vi har.
Økonomistyring	Etablert ny plattform for økonomisystemet (enterprise) og utvikla arbeidet med budsjettmodulen (Arena). Utskrevet eiendomsskatt i tråd med krav og frister.

Arbeidsmål	Gjennomført 2011
Organisasjon	- Evaluering og justering av administrativ organisasjonsmodell. - Kommunevalg 2011.
Samfunnsutvikling	- Økt innsats innen samfunnssikkerhet og beredskap, jfr Mannen. - Planstrategi 2012-2015. - Oppretta tettstedsprosjekt Åndalsnes. - Første gangs høring kommuneplan Åndalsnes. - Videreføring satsing ekkommune.
Tjenesteutvikling	- Økt interkommunalt samarbeid, jfr ROR IKT. - Oppretta boligkontor i servicetorget. - Utarbeidet strategisk IKT plan. - Utvikla og etablert nytt HMS system. - Prosjekt gardskart.

Spørsmål til leder: Assisterende rådmann Perry Ulvestad

"Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?"

Det er mange resultater vi har grunn til å være stolte, og spesielt er jeg imponert over det arbeidet våre medarbeidere på støttefunksjonene utfører hver dag, året rundt, for å få vår store organisasjon til å produsere og levere.

Skal jeg i tillegg trekke frem et bestemt tiltak som er gjennomført i 2011, så er det at kommunen har utarbeidet og vedtatt en strategisk IKT plan. Også i vår kommune har utviklinga og prioriteringene innenfor IKT i stor grad vært overlatt til IKT fagfolk eller andre medarbeidere i organisasjonen. Utviklinga har tradisjonelt vært for lite forankra i kommunens toppledelse og i plandokumentene, og med det for lite vektlegging på organisasjon og prosesser. Dette ønsker Rauma kommune å endre på gjennom den vedtatte strategiplanen.



BARNEHAGEOMRÅDET

I Rauma kommune er det 7 kommunale og 2 private barnehager. Åpen barnehage (kommunal) ble lagt ned fra 31.12.2011. Pr. 15.12.2011 hadde totalt 221 barn tilbud i de kommunale barnehagene og 140 barn i de private. I tillegg benyttet noen av de yngste barna Åpen barnehage.

Andelen av de yngste barna øker i barnehagene. Rauma har greid å gi tilbud til alle barn med lovfestet rett til barnehageplass. (de barna som har fylt 1 år innen utgangen av august den høsten de skal begynne i barnehage). Denne retten ble innført i 2009.

Målsetting: Vi har hatt som mål at det skal være høy og likeverdig kvalitet i barnehagene. Alle barnehagene skal være en god læringsarena og alle barn skal få delta aktivt i et inkluderende fellesskap.

Måloppnåelse: For å nå disse måla startet vi et kvalitetsutviklingsprosjekt for alle barnehagene i Rauma kommune høsten 2009. Gjennom dette utviklingsarbeidet har målet vært å definere og styrke felles plattform for ledelse i barnehagene. Styrke felles kultur som gjenspeiler gode faglige resultat, kvalitet og positivt arbeidsmiljø.

Gjennom prosjektet har vi oppnådd:

- Krav og forventninger til de ulike lederrollene er avklart.
- Rolla som pedagogisk leder er styrka
- Aktiv medvirkning i alle ledd
- Tydelig og nær ledelse med faglig autoritet

Med bakgrunn i prosjektet har vi fått en ny arbeidsmetode i barnehagene, der alle barnehagene avleverer resultat til hverandre, til skolen i oppvekstsenteret osv. Et annet kvalitetstiltak er rekruttering av førskolelærere. Her har vi på lik linje med mange andre kommuner en utfordring så lenge det utdannes for få førskolelærere. I 2011 har en igjen hatt en økning av dispensasjoner fra utdanningskravet. Noen av dispensasjonene er av kortere varighet og små stillinger, men vi har også dispensasjoner fra utdanningskravet i store stillinger.

Høsten 2011 kom en veileder om kravene til pedagogisk bemanning i barnehageloven med forskrifter. Med bakgrunn i den har ikke alle barnehagene i Rauma riktig pedagognorm i forhold til antall barn. Her ligger en del utfordringer og målet er komme på riktig norm fra 2013. I forslag til ny barnhagelov er målet at minst 50% av de tilsatte skal pedagogutdanning. Dersom dette blir innført, må en stadig være aktiv i rekrutteringstiltak til førskolelærerutdanninga.

I 2011 har kommunen som barnehagemyndighet gjennomført tilsyn i 7 barnehager. Gjennom tilsyna har en fått bedre kjennskap til innholdet i barnehagene.

Fra 01. januar 2011 ble barnehagesektoren rammetfinansiert, kommunene overtok hele ansvaret for å finansiere barnehagene. Fra 01. januar 2011 kom også Forskrift om likeverdig behandling ved tildeling av offentlig tilskudd til ikke-kommunale barnehager. I Rauma kommune får begge de private barnehagene tilskudd tilsvarende 100 % av det tilsvarende kommunal barnehage mottar av offentlig tilskudd pr. heldagsplass. Statlig bevilgning tilsvarende 88% finansiering i 2011, som betyr at kommunen har brukt av sine frie midler for å prioritere likeverdighet mellom kommunale og private barnehager.

Forskriften sier også at kommunen skal betale for barn som velger å gå i privat barnehage i en nabokommune. (Her skal nasjonal sats brukes). Det er en utfordring å budsjettere riktig på denne posten i og med at en ikke vet hvem som vil gå i barnehage i nabokommunen.

GRUNNSKOLEOMRÅDET

I henhold til lederavtalen for enhetsledere er det utviklet resultatmål for tjenesteområdet.

For 2011 er indikatorer i kursiv særskilte fokusområde.

RESULTATMÅL 2011	MÅL FOR TJENESTEOMR.	INDIKATORAR	Vurdering
Auke elevane sitt læringsutbytte på særskilte fagområde	Nytte varierte og relevante arbeidsmåtar med sikte på god tilpassa opplæring Auka merksemd kring lese- og skriveopplæring, matematikk og engelsk – tidleg innsats Delta og nytte aktivt etter- og vidareutdanningstilbod på gjeldande fagområde	Skolen kartlegg elevane sine føresetnader for å lære og nyttar resultat frå kartleggingane i undervisningsplanlegginga Lærarane følgjer opp resultat frå kartleggingar i det daglege arbeidet med kvar enkelt elev Kartleggingsportalen vert nytta aktivt som både dokumentasjonsgrunnlag og til drøftingar	Rauma kommune har i løpet av 2011 tatt i bruk den webbasert løysinga VOKAL. Portalløysinga byggjer på Kartleggingsportalen. Dette verktøyet vert nytta til å registrere resultat frå kartleggingsprøver, og gir lærarane betre høve til å vurdere enkeltelevar i forhold til fag og ferdigheiter. Dessutan inneheld det gode rapporteringsmulegheiter for skuleleiar og skuleeigar. Skulane nyttar dette verktøyet aktivt, og er til god nytte i m.a. arbeidet med systematisk oppfølging av lesing (SOL). SOL –satsinga er eit regionalt tiltak som starta i 2011. Dette inneber m.a. kompetanseutvikling for utvalde pedagogar ved alle skular i kommunen. Desse ressurspersonane vil ha saman med leiinga ansvar for å innføre SOL. I tillegg er det gjennomført fagsamlingar for både lærarar, leiarar/styrarar og pedagogisk personale i barnehagane i samband med språkstimulering/ språkopplæring i barnehage og skule. I tillegg til fagsamlingar i Molde for utvalde grupper, vert det gjennomført nettverksamlingar i kommunen i regi av PPT. Tiltaka vert opplevd som sær nyttige.
Betre/vidareutvikle vurderingspraksis, med vekt på undervegsvurdering (vurdering for læring)	Gje elevar og foreldre betre og meir konkrete tilbakemeldingar om fagleg ståstad i eit utviklings-perspektiv (framovermelding) Delta aktivt i etterutdanninga av lærarar, inkl. leggje til rette for og vidareutvikle arenaer for drøfting og refleksjon Skulen/kontaktlærar gjennomfører utviklingssamtalar med den enkelte elev min. 2 g. per år Bruke kommunale malar i vurderingsarbeidet	Skolen har gode rutinar og styringsverktøy i vurderingsarbeidet <i>Elevane er godt kjende med kva for kompetansemål dei arbeider mot og kva dei vert vurdert ut frå</i> Læraren har faste samtalar med den enkelte elev om kva som skal til for å nå kompetansemåla	Rauma kommune gjennomførte ei evaluering av gjeldande retningslinjer for elevvurdering hausten 2011. Målgrupper var elevar, foreldre, lærarar og skuleleiarar. Det har av ulike årsaker vore vanskeleg å få fram alt data-grunnlag, spesielt gjeld dette resultat på skulenivå. Tilgjengeleg materiale på kommunenivå kan tolkast som om det er ulike haldningar til og ulik gjennomføringsgrad til innførte reglar og retningslinjer. Kartleggingsverktøyet vart av mange oppfatta som vanskeleg. Ei breiare utprøving burde vore gjennomført med tanke på betre kvalitetssikring. Retningslinjene vil bli nærare vurdert og drøfta i skuleleiargruppa i 2012.

	(halvårsmal,...)		Vurderingsarbeidet gjennomført i perioden har likevel skapt større merksemd kring vurderingspraksis.
Vidareutvikle skolen som lærande organisasjon	Delta aktivt i etter- og vidareutdanning Nytte aktivt kompetanseutvikling i eigen organisasjon og i nettverk Etablere og/eller vidareutvikle interne arenaer for drøftingar og refleksjon Ta i bruk "formidlingsskjema" som ledd i skolebasert vurdering	Skulen utviklar seg gjennom læring i det daglege arbeidet Skulen legg vekt på kommunikasjon og samarbeid, både pedagogisk og fagleg <i>Skuleleiinga utfordrar og støttar lærings- og utviklingsprosessane</i>	Det har vore lagt til rette for kompetanseutvikling på særskilte leiarfelt. "Skolevandring" er eitt av områda det vert satsa på for å styrke rektor si faglege rolle som pedagogisk leiar. Dette er lagt til grunn i retningslinjer for skolebasert vurdering i Rauma. Skulane har i varierende grad tatt i bruk metodikken, og det trengs større merksemd i tida som kjem på korleis leiinga støttar og utfordrar utviklinga ved den enkelte skule.
Utvikle vidare elevane sitt skulemiljø (§ 9A)	Alle elevane i grunnskolen i Rauma opplever eit inkluderande og trygt skulemiljø Skolen har struktur og rutinar for ivareta arbeidet med elevane sitt skulemiljø	Skulen har eit godt samarbeid med heimane kring skulemiljøet til den einskilde, til klasse- og gruppe- og kring det totale miljøet på skulen Skulen sitt arbeid legg til rette for og stimulerer til elevengasjement i planlegginga og gjennomføringa av det systematiske HMS-arbeidet <i>Rådsorgana arbeider aktivt for å fremje eit godt skulemiljø</i> <i>Skulen legg til rette for gode informasjonsrutinar og kompetanseoppbygging i høve til arbeid med elevane sitt skulemiljø</i>	Opplæringslova § 11-1/11-1a heimlar samarbeidsutvalet og skulemiljøutvalet ved skulane. Samarbeidsutvalet har rett til å uttale seg i alle saker som gjeld skulen. Skulemiljøutvalet skal medverke til at skulen, dei tilsette, elevane og foreldra tek aktivt del i arbeidet med å skape eit godt skulemiljø. Ein erfarer at rådsorgana berre delvis fungerer etter intensjonen. Det har i perioden vore liten eller ingen aktivitet i skulemiljøutvala. Dette kan ha ulike årsaker, men det vil nok ikkje vere grunnlag for å hevde at dette eit uttrykk for at læringsmiljøa er utan utfordringar. Større merksemd kring bruken av desse rådsorgana vil vere nødvendig, og K-styrevedtak 08/12 vil kunne bidra til dette.

Resultatmål for 2011 er drøfta i skolelederkollegiet og konkretisert og avgrensa gjennom målformuleringar og indikatorer, jf. matrise. Det er ikkje gjennomført resultatoppfølgingsmøter med den enkelte enhetsleder i tråd med lederavtalen i perioden. Hva angår annan relevant informasjon om sektoren, vises det til Tilstandsrapport 2011 som legges fram for skoleeier i løpet av første halvdel av 2012.

Vågstranda oppvekstsenter

Årsrapport 2011

Tjenester og oppgaver i enheten

Vågstranda skule er tredelt med 46 elever. Vågstranda barnehage bestod t.o.m. juni 2011 av to avdelinger; en småbarnsavdeling organisert som familiebarnehage i en leilighet og en avdeling lokalisert på enheten for de eldste barna. I juni 2011 ble familiebarnehagen avviklet og Vågstranda barnehage har idag en utvidet avdeling med til sammen 24 barn fordelt på maksimalt 26 plasser pr. dag. Privat SFO.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	18	20	15
Antall årsverk	14,26	14,98	11,7
Antall deltidsstillinger	9	14	5
Antall kvinner	17	19	14
Antall menn	1	1	1

Økonomisk resultat

ANSVAR 203 Vågstranda oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	5 771	5 887	116	-2,0 %	4 646	(1 125)	24,2 %
Andre lønnsutgifter	261	200	(62)	30,8 %	451	189	-42,0 %
Sosiale kostnader	1 413	1 437	24	-1,7 %	1 221	(192)	15,8 %
Brutto personalkostnader	7 445	7 524	78	-1,0 %	6 318	(1 127)	17,8 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(138)	(101)	36	36,0 %	(115)	22	19,1 %
Netto personalkostnader	7 308	7 423	115	-1,5 %	6 203	(1 105)	17,8 %
Andre driftsutgifter	638	749	111	-14,9 %	621	(16)	2,6 %
Avskrivninger	222	222	(0)	0,1 %	222	(0)	0,2 %
Andre driftsinntekter	(1 074)	(1 103)	(29)	-2,7 %	(1 991)	(917)	-46,1 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	7 094	7 291	197	-2,7 %	5 054	(2 040)	40,4 %

Resultatvurdering med avviksforklaring

Enheten har opplevd store utskiftninger, og fikk en midlertidig enhetsleder i halv stilling skoleåret 2010-2011. Høsten 2011 var ny enhetsleder på plass i full stilling. Det har krevd en innkjøringsfase, men enheten har lyktes godt i å legge til rette for ny enhetsleder, og samarbeidet fungerer godt i alle ledd i enheten.

Felles resultatmål	Måloppnåelse 2011
«Verdens beste kommune for naturglade mennesker»	Både skole og barnehage har fokus på naturglede gjennom turer, utedager, uteskole og fysisk fostring. Det har blitt innført fast uteskole på mellomtrinnet i tillegg til de faste utedagene/ uteskolen vi fra før har hatt i barnehagen og på 1.-4. trinn.
Kjerneverdiene: Oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig	Det er viktig for oss at barn, elever og foreldre opplever seg sett. Vi har også fokus på oppmerksomhet og positive kommentarer til hverandre. Dette lykkes bedre i skolen enn barnehagen, men alle er på vei. Det er et godt samarbeid internt samt med barn, elever, foreldre og andre samarbeidsinstanser. Å være ekte i møtet med barn og foreldre er en forutsetning for å lykkes i arbeidet for et godt oppvekst- og læringsmiljø.
Medarbeidere	Enheten består av positive medarbeidere som tar godt vare på hverandre. Nyansatte føler seg velkomne og ivaretatt. Det har vært noen utfordringer i personalet i barnehagen i forbindelse med sammenslåingen av de to avdelingene. Dette har vært jobbet godt med, og med fortsatt fokus på og arbeid for et godt arbeidsmiljø har vi tro på at dette løses.
Sykefravær	Det totale sykefraværet for enheten er på 4,3 %. Skolen har et svært lavt sykefravær (0,4 %), mens barnehagen har hatt et høyere sykefravær (8,8 %). Noe av fraværet i barnehagen skyldes sykemeldte gravide arbeidstakere og noen langtidssykemeldinger.
Økonomi	Halvert utgift til enhetsleder våren 2011 samt svært lavt sykefravær i skolen bidrar til et godt resultat. Skolen gikk med et lite mindreforbruk, mens barnehagen fikk et lite merforbruk for 2011. Enheten sett under ett har en sunn og god økonomi og et godt økonomisk resultat for 2011.
Resultatmål for tjeneste-området grunnskole	Måloppnåelse 2011
Øke elevene sitt læringsutbytte	Fokus på tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter er sterkt i personalet. Kursing i SOL skal øke lærernes bevissthet rundt leseopplæring i alle fag med sikte på bedre læringsutbytte. En lærer har tatt videreutdanning i veiledning, og to nyansatte/nyutdannede mottar veiledning.
Videreutvikle vurderingspraksis	Elever og foreldre får konkrete tilbakemeldinger om faglig utvikling. Det gjennomføres 2 utviklingssamtaler pr. år pr. elev, og med få lokale justeringer benyttes kommunale maler i vurderingsarbeidet. Siste halvdel av 2011 startet fokus på tilrettelegging for mer og bedre pedagogisk refleksjon i personalet. Arbeidet videreføres og videreutvikles i 2012.
Utvikle skolen som lærende organisasjon	En lærer har deltatt i videreutdanning i veiledning for lærere. Enhetsleder har mastergrad i spesialpedagogikk der skolen som lærende organisasjon var fokusert. Dette blir benyttet i hverdagen gjennom diskusjoner og spørsmål med hvor vi vil og hva vi vil med Vågstranda skule.
Utvikle kvalitetsvurderings-systemet	På dette området har Vågstranda skole en ei å gå. Kvalitetsvurderingssystemet har ikke vært gjenstand for diskusjon i kollegiet. Formidlingsskjema om skolebasert vurdering er benyttet og sendt inn.
Utvikle elevenes læringsmiljø (§ 9a)	Vi har hatt en del utfordringer når det gjelder elevenes læringsmiljø, så dette har vært et prioritert område. Vi har revidert rutiner for håndtering av mobbing som ledd i et større arbeid med å utvikle en trivselsplan. Planen skal være et aktivt dokument i arbeidet for bedre trivsel og et godt læringsmiljø for alle elever. Ny trivselsundersøkelse har erstattet tidligere mobbeundersøkelse. Vår 2012 skal plan for klasseledelse utarbeides med målsetting om større trygghet, forutsigbarhet og trivsel og dermed et bedre læringsmiljø. Vi har også mange positive elevaktiviteter gjennom året (uteskole, verksted, turer, fjelltur, skidag, matematikkdag). Felles adventssamlinger for hele enheten. Vår 2012 er det også oppstart av felles samlinger for hele skolen en gang pr. mnd.

Mål for enheten	Måloppnåelse 2011
Opprettholde drift med samme kvalitet som før tross trangere ressursrammer	Både tids- og personalressursene er forsøkt utnyttet på best mulig måte. Vi har kontinuerlige diskusjoner i kollegiet om vi til enhver tid utnytter eksisterende ressurser best mulig med tanke på elevenes læring og utvikling.
Samle hele barnehagen under ett tak	Familiebarnehagen ble nedlagt i juni 2011, og barnehagen ble det samlet under ett tak. Arbeidet for utbygging av barnehagen ble holdt varmt hele 2011 med det resultat at utbygging ble innvilget og vil bli gjennomført i 2012.

Spørsmål til enhetsleder Aina Strandman

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

Med mastergrad i spesialpedagogikk og et spesielt fokus på klasseledelse, relasjoner og læringsmiljø i bagasjen, har det vært viktig for meg som leder å ta tak i utfordringene i læringsmiljøet ved skolen. Å systematisere arbeidet rundt dette har vært vesentlig. Vårt påbegynte arbeid med en aktiv trivselsplan er viktig. Omarbeidingen av den tidligere mobbeundersøkelsen til en trivselsundersøkelse har gitt oss et bedre verktøy for en bredere kartlegging av hele det psykososiale miljøet til elevene, ikke bare den delen som omhandler mobbing.

Aina Strandman
- enhetsleder –



MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER

Organisering. Tenester og oppgåver.

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

Måndalen barnehage blei opna i 1989 og har 2 permanente avdelingar med aldersdeling. I februar 2009 etablerte vi ei ny avdeling – Måna – for dei eldste barna, pga behovet for barnehageplassar. Etablering, organisering og lokalisering av denne avdelinga fungerte svært godt, og brukarane var svært fornøgde. Avdeling Måna blei reopna ved nytt barnehageår hausten 2011, på grunn av behov for fleire plassar. I desember 2011 var det 35 barn i barnehagen (10 under 3 år). Synnøve Solheim var styrar ved barnehagen fram til ho gikk over i stilling ved Rauma PPT, og Sissel Bruaset tok over som styrar.

Måndalen skule er ein 1. – 10. barne- og ungdomsskule med 122 elevar hausten 2011. Rektor / einingsleiar er tilsett i 100 % administrativ stilling. Undervisningsinspektørressursen er 50 % administrasjonsressurs. Hausten 2011 var det 52 elevar på barnesteget, fordelt på tre klasser; 1. og 2. utgjorde ei gruppe, 4. og 5. ei og 6. og 7.kl ei gruppe. Vi har ingen elevar i 3.klasse. Det er 70 elevar på ungdomssteget, fordelt på tre klasser. Måndalen skule er sentralskulen for ungdomsskuleelevane frå sørsida i kommunen, med elevar frå Innfjorden, Måndalen og Vågstranda. Vi har få framandspråklege elevar. I tillegg til skuletilbod for grunnskuleelevane i skulekrinsen, blei det våren 2011 gitt eit tilrettelagd vidaregåande tilbod ved skulen, finansiert av Møre og Romsdal fylkeskommune. Dette tilbodet har vore gitt i 5 år, og blei avslutta ved skuleslutt 2011. Skulen har heile tida hatt det organisatoriske og faglege ansvaret.

SFO: Skulen har ei foreldredrive skulefritidsordning. Dette er eit tilbod for elevane i 1.- 4.klasse. Hausten 2011 var det 15 elevar som nytta SFO. Rektor har det øvste pedagogiske og administrative ansvaret. Dagleg leiar er Judith Moen. Årsmøtet for Måndalen SFO vedtok hausten 2011 at dei var positiv til kommunalisering av SFO-tilbodet (jmf K-sak 060/10). I K-sak 012/12 blei det vedtatt at Rauma kommune overtar dei private skulefritidsordningane ved Vågstranda og Måndalen skular f.o.m. 01.08.2012.

Barnehagen Barnehagebygninga er 22 år. Barnehagen har eit fint uteområde, med nærleik til både idrettsarena og friområde. Nytt gjerde rundt barnehagen er ferdigstilt, som planlagd.

Måndalen barnehage gir pedagogisk tilbod til barn i førskulealder. Vi har hatt god dekning med utdanna førskulelærarar. Hausten 2011 gikk ein førskulelærar ut i permisjon, medan ein annan gikk over i stilling ved PPT. I tillegg blei Måna reopna. Ein førskulelærar er knytt til denne avdelinga. Dette har gitt utfordringar på bemanningssida, med omsyn til personale med formell kompetanse. Barnehagen er full, og sett i samanheng med behovet for personale, permisjonar med meir, har vi hatt mange utfordringar i samband med organisering, for å kunne gi eit best muleg tilbod. Hausten 2009 starta vi eit felles pedagogisk utviklingsarbeid i samarbeid med alle barnehagane i Rauma under rettleiing av Triangel. Fokusområdet var "*måltidet*". Dette skulle gi dei pedagogiske leiarane eit løft som leiarar. Samstundes fekk assistentane vere med i utarbeidinga av *beste praksis* - ut frå dei faglege grunngevingane dei pedagogiske leiarane sette. Vi jobba vidare med dette i 2010 og 2011. Fokusområda i barnehagen i 2011 har vore "*språkstimulering i utetida*" og "*språkstimulering i samlingsstunda*".

Som "*verdens beste kommune for naturglade menneske*", er det sjølvsagt at vi er mykje ute. Kvar veke har barna utedag, der dei er ute heile dagen. Desse dagane brukar vi blant anna gapahuken, som foreldra har laga. Barnehageåret 2010/2011 hadde vi ein utedag til på grunn av stor barnegruppe ("*Tigergut*" og "*Ole Brum*"). Dette var ei utfordring, spesielt på grunn av at vi hadde ein svært kald vinter. Vi gjorde ein avtale med Måndalen Idrettslag om leige av klubbhuset, der vi kunne vere inne og ete maten vår og liknande. Måndalshallen har vore flittig i bruk, og til våren tar ein sikte på å arrangere allidrettsdag på det nye friidrettsanlegget.

Skulen skal gi elevane eit tilpassa opplæringstilbod ut frå elevane sine eigne 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 eigne sakkunnige vurderingar frå PPT lagt til grunn for tildeling. Kravet til organisering av elevgruppene er ei stor utfordring, for å utnytte ressursane optimalt. Likeverd er eit nøkkelord, fleksibilitet eit anna. Det er viktig med tidleg innsats, og ved planlegging freistar ein å tenke "på

tvers" i organisering og tilpassing. Det er viktig for elevane å bli sett, og kjenne at skulen bryr seg om heile mennesket. Det er betre å forebygge enn å reparere. Tidleg og fagleg opplæring kan også førebyggje åtferdsvanskar. 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!

Skulecup: 6 elevar frå Måndalen skule kvalifiserte seg til finalen i skulecupen i Molde i mai 2011. Nok ein gong fleire gode resultat, og andre plass totalt i fylket. 11 elevar kvalifiserte seg til semifinalen som blei arrangert i Sykkylven hausten 2011, og 9 går vidare til finalen på Molde stadion i mai. Flott innsats!

Visjon og verdiar: Vi vonar at vi i vårt arbeid, i vårt møte med den einskilde barn / elev / forelder / føresett - og av våre samarbeidspartnarar på ulike arenaer – *i verdens beste kommune for naturglade mennesker* - står for kommunen sine kjerneverdiar; "ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig". Verdiane må komme til uttrykk både i møte mellom menneska og gjennom den opplæringa og dei opplevingane vi gir elevane våre.

Resultatvurdering	
Oppmerksom	- overfor barn og foreldre - sjå den einskilde elev / lærar / besøkjande - omdømmebygging
Samarbeidsvillig	- 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.
Ekte	- vere ærlig og ekte i arbeid med barn. - likeverd og respekt for kvarandre - fokus på trivsel; kva kan eg gjere for at du skal ha det bra? Når har eg det bra?
Medarbeidarar	- ein lærande organisasjon - fokusområde, jmf medarbeidarundersøkinga – oppfølging - engasjerte medarbeidarar – med humor og humør - utfordringar knytt til personale og kompetanse; skuleeigar må vere bevisst kompetansebehov og struktur - auka nærvær
Sjukefråvær	- Sjukefråværet er for Måndalen oppvekstsenter 2,6% for 2011. For barnehagen 1,9% og for skulen 3 % - Nærværsprosenten er på 97,4%!
Økonomi	- fokus på budsjett / budsjettdisiplin - godt samsvar mellom rekneskap og budsjett

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.11		Pr. 31.12.10		Pr. 31.12.09	
Antall ansatte	12	21	12	22	13	22
Antall årsverk	9,7	17,1	10	17,1	12,2	18,3
Antall deltidsstillinger	7	8	7	9	3	11
Kvinner	12	15	12	15	12	16
Menn	0	6	0	7	1	6

Økonomisk resultat :

ANSVAR 204	Regnskap	Budsjett	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap	Endring	
Måndalen oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	2 0 1 1	2 0 1 1 (justert)	i kroner	i %	2 0 1 0	2010 - 2011 i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	10 199	10 641	442	-4,2 %	11 342	1 143	-10,1 %
Andre lønnsutgifter	1 206	964	(242)	25,1 %	1 207	1	0,0 %
Sosiale kostnader	2 595	2 687	92	-3,4 %	3 005	410	-13,6 %
Brutto personalkostnader	14 000	14 292	292	-2,0 %	15 554	1 553	-10,0 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(523)	(666)	(144)	-21,5 %	(1 306)	(783)	-60,0 %
Netto personalkostnader	13 478	13 625	148	-1,1 %	14 248	771	-5,4 %
Andre driftsutgifter	1 513	1 424	(90)	6,3 %	1 485	(29)	1,9 %
Avskrivninger	553	553	(0)	0,0 %	553	(0)	0,0 %
Andre driftsinntekter	(1 691)	(1 109)	531	52,5 %	(3 463)	(1 823)	-52,6 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	13 854	14 494	640	-4,4 %	12 823	(1 081)	8,4 %

Avviksforklaring: Avvik i forhold til budsjett er i hovudsak knytt til høgare driftsinntekt enn budsjett. Det blei ettersendt refusjonskrav til Møre og Romsdal fylkeskommune for vgs tilbodet På grunn av permisjonar både i barnehagen og skulen, har vi eit netto mindreforbruk med omsyn til løn. På grunn av utvida foreldrepermisjonar og langtidssjukemelding har posten fastløn eit meirforbruk, medan det er eit mindreforbruk på andre lønnsutgifter. Dette kan vere eit resultat av feilføring, men i hovudsak er det personale som har fått noko overtid pga sjukefråvær og permisjonar. Tett oppfølging av budsjett og rekneskap gjennom året, gir ein positiv gevinst.

Vi har benytta oss av dei mulegheitene vi har som IA-bedrift til å søke om tilretteleggingsmidlar. Vi har fått noko, men det viser seg at det er vanskeleg å få midlar seint på året. Dette kan få negative konsekvensar i budsjettsamheng. Det ligg utanfor einingsleiar si mydigheit å gjere noko med dette.

Spørsmål til enhetsleder:

"Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?"

- Få auka arbeidsnærvær – god dialog /oppfølging / tilrettelegging for arbeidstakaren
- Satsingsområder på tvers av barnehagane/skulane bidrar til å utvikle Rauma barnehagen og Rauma skulen
- Undervisningsinspektør på plass. Skulen treng tydeleg og forutsigbar skuleleiing
- Samsvar mellom ressurstilgang og behov
- Budsjettdisiplin, få oversikt over dei faktiske (løns)utgiftene.
- Nye vindu på landskapet gir ein tryggare kvardag for de som måtte passere under dei
- Grindbygget; eit samarbeid mellom skulen, næringslaget og kommunen
- Reopning av Måna – eit barnehagetilbod til dei eldste i barnehagen

Måndalen 5.mars 2012



Eva Karin Gråberg
Einingsleiar Måndalen Oppvekstsenter

Innfjorden oppvekstsenter



Tjenester og oppgaver i enheten:

Innfjorden barnehage: Barnehagen hadde 23 barn haust 11, men dette talet aukar til 26 frå jan 12 . Barnehagen er fortsatt organisert som ei avdeling, men barna er delt i aldersgrupper i deler av dagen.

Innfjorden skule: Skulen er 3-delt : 32 elevar tilsaman skuleåret 11/12.

Innfjorden Sfo er kommunal, 15 barn i 10/11, og held til på loftet til barnehagen.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	15	13	14
Antall årsverk	10,85	10,13	10,25
Antall deltidsstillinger	8	7	7
Kvinner	12	11	11
Menn (inkl.vaktmeister)	3	3	3

Økonomisk resultat:

ANSVAR 205 Innfjorden oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2011	Budsjett 2011 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2010	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	4 222	4 402	180	-4,1 %	4 039	(184)	4,5 %
Andre lønnsutgifter	245	151	(95)	63,1 %	427	181	-42,5 %
Sosiale kostnader	1 034	1 070	36	-3,4 %	1 094	60	-5,5 %
Brutto personalkostnader	5 502	5 623	121	-2,1 %	5 559	57	-1,0 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(149)	(89)	60	67,8 %	(246)	(97)	-39,6 %
Netto personalkostnader	5 353	5 534	181	-3,3 %	5 313	(40)	0,8 %
Andre driftsutgifter	359	329	(29)	8,9 %	281	(78)	27,8 %
Avskrivninger	185	185	0	-0,2 %	185	0	0,0 %
Andre driftsinntekter	(759)	(797)	(39)	-4,9 %	(2 287)	(1 529)	-66,8 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	5 138	5 251	113	-2,2 %	3 491	(1 647)	47,2 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Samlet sett var det eit netto mindreforbruk. Avviket på andre lønnsutgifter skyldes i stor grad to langtidssjukemeldingar. Desse pengane er kommet inn att gjennom refunderte sjukepengar. Vi hadde også ein lærar som var ute i permisjon utan lønn i 2 mnd, og der vart vikaren lønna gjennom andre lønnsutgifter, medan vi sparte på lønn i faste stillingar.

Avviket på andre driftsutgifter skuldast kjøp av ein smartboard på tampen på året, da vi såg at vi hadde større driftsinntekter enn budsjettert.

Måloppnåelse og avvik knyttet til følgende punkter:

- Kjerneverdiene: Oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig
Foreldreundersøking i barnehage, og ellers respons frå elevar og foreldre i skulen, gir oss gode tilbakemeldingar på at vi oppnår desse kjerneverdiene.
- Medarbeidere
Det er høg trivselfaktor blant dei tilsette og lite fråver. Og det blir gitt klar melding på at langtidssjukemeldingane skuldast andre ting enn manglande trivsel.
- Sykefraværet er på 0,4 % på skulen. På barnehagen har sjukefraværet vore på 10% grunna delvis langtidssjukemeldte.
- Økonomi
Innfjorden Oppvekstsenter har ein sunn og god økonomi.
- Eget mål 1 - Læringsmiljø- det blir systematisk jobba med å betre læringsmiljøet ved skulen på fleire områder. Vi har som mål å ha ei god og tilpassa undervisning, arbeider bevisst med læringsstrategiar og er i ferd med å innføre SOL (systematisk observasjon av lesing), arbeid med målkriterier og kursing av lærarar.
- Eget mål 2 – Vekt på naturglede. Vi har faste utedagar, uteområder, fjellturar og bruk Av ski.
- Eget mål 3- Tidleg innsats og fokus på språkutvikling i barnehagen. Det har vore arbeidd systematisk med kursing av personalet, og gjennom ulike fokusområde er språktrening blitt ein integrert og viktig del av kvardagen.

Spørsmål til enhetsleder:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

- *Korleis vi i skulen drar i lag for å utvikle skulen til å bli ein enda betre læringsarena. Korleis vi gjennom diskusjonar, kursing og samarbeid greier å bli betre lærarar, og dernest tilføre elevane auka lærelyst og trivsel.*
- *Korleis barnehagen gjennom dei siste åra med ulike fokusområder, no har klart å bli ein organisasjon som er i utvikling, og at dette no blir opplevd som positivt for alle, både store og små. Vi er på veg, og vi skal nå enda lengre.*
- *Innfjorden Oppvekstsenter har eit svært godt og tett samarbeid mellom skule, Barnehage og SFO.*

Eli Vollset

ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver.

- Enhetsleder er Rolf H. Bjerkeli. Jeg er i tillegg rektor ved Åndalsnes barneskole. De øvrige virksomhetene har styre 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 inspektør i 50 % stilling. Nina E. Aandal overtok for Mona Brude fra 1.08.2011. Skolen hadde pr. 1.10.11 208 elever, ca 90 av elevene har skoleskyss.
- Åndalsnes barneskoles skolefritidsordning er organisert som "privat" SFO-ordning med eget styre. Årsmøtet er det øverste organ. Ordninga har 74 barn (1.-4.tr) med daglig leder i 100 % 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 og det er 3 pedagogiske ledere. 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. Snitt brukere gikk ned til 7 barn i 2011. Styrer er Greta Grøtta i 25 % stilling. Dette tilbudet ble lagt ned 31.12.2011.

Skolen og barnehagene:

Tekst	Pr. 31.12.10				Pr. 31.12.11			
	Skole	Myra	Åpen	Sum	Skole	Myra	Åpen	Sum
Antall ansatte*	30	10	1	41	36	10	1	47
Antall årsverk	25,3	9,2	0,25	34,8	27,0	8,9	0,25	36,2
Antall delst.	10	3	1	14	19	4	1	24
Kvinner	24	9	1	34	30	9	1	40
Menn	6	1	0	7	6	1	0	7

* Av disse utgjør lærerne 24 personer pr.31.12.11.

Skolefritidsordninga:

Tekst	10/11	11/12
Antall ansatte	8	12
Antall årsverk	3,9	5,0
Antall barn	77	86
Budsjett	1.355.00	2.452.000

ANSVAR 206 Åndalsnes oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			budsjett / regnskap			i kroner	i %
			i kroner	i %			
Lønn i faste stillinger	15 059	14 915	(143)	1,0 %	13 731	(1 327)	9,7 %
Andre lønnsutgifter	862	511	(350)	68,5 %	783	(78)	10,0 %
Sosiale kostnader	3 570	3 590	20	-0,5 %	3 547	(23)	0,7 %
Brutto personalkostnader	19 491	19 016	(474)	2,5 %	18 062	(1 429)	7,9 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(658)	(204)	454	223,3 %	(642)	16	2,6 %
Netto personalkostnader	18 832	18 813	(20)	0,1 %	17 420	(1 413)	8,1 %
Andre driftsutgifter	1 512	1 502	(10)	0,6 %	1 413	(99)	7,0 %
Avskrivninger	1 608	1 607	(1)	0,0 %	1 608	0	0,0 %
Andre driftsinntekter	(1 417)	(1 529)	(112)	-7,4 %	(3 532)	(2 115)	-59,9 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	20 535	20 393	(142)	0,7 %	16 909	(3 626)	21,4 %

Resultatvurdering:

Enheten kommer ut med et lite overforbruk (totalt 0,7 %). Dette skyldes noe lavere inntekter enn budsjettert knyttet til foreldrebetaling i barnehagen og refusjoner fra andre kommuner i skolen.

Netto personalkostnader er i balanse, og avviket knyttet til lønnsutgiftene skyldes:

- Økte lønnsutgifter i barnehagen (sjukevikarer/styrket tilbud)
- Økt assistentbruk(morsmålsassistent) i skolen pga. fremmedspråklig elev
- Syke/foreldrepermisjoner som kompenseres av høyere refusjoner enn budsjett.
- Overforbruket fordeler seg slik:
 - Myra b.hage 67 669 (hvorav inntektsvikt 46 000)
 - Åpen b.hage – 14 166
 - Skolen 88 667 (hvorav inntekssvikt 64 000)

Hovedmål	Måloppnåelse 2011. Vurdering
Oppmerksom	Det er viktig at den enkelte elev/det enkelte barn blir sett daglig. De skal møte voksne som kan lytte, prate med, støtte, veilede og møte eleven/barnet med respekt og forståelse. De voksne skal også veilede eleven/barnet i sosiale ferdigheter ved å vise hensyn, opptre høflig og være inkluderende.
Samarbeidsvillig	Samarbeid mellom skole/barnehage og foreldrene ivaretas gjennom faste samarbeidsmøter direkte eller gjennom rådsorgana.. Samarbeid personalet imellom (team), samarbeid med lokale organisasjoner og bedrifter, samarbeid oppad og på tvers i kommuneorganisasjonen.
Ekte	I dette begrepet legger vi at vi skal framstå engasjert, troverdig og ærlig med respekt for elever, barn og foreldre. I skolen forsøker vi å ta de ulike brukerne på alvor ved å gjennomføre brukerundersøkelser: elevundersøkelsen, foreldreundersøkelsen og lærerundersøkelsen (se: www.udir.no)
Vurdering for læring	Vurdering er et sentralt og lokalt satsingsområde. Elevene får 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 når kompetansemåla i faga.
Medarbeidere	Det er generelt høy kompetanse og god stabilitet blant medarbeiderne. Skolering og kompetanseheving i arbeidsstokken fører til økt engasjement og stolthet i forhold til arbeidsplassen. Det er stor stabilitet og lang fartstid i personalet både på skolen og i barnehagen.
Fokusområde	Fokusområdene i barnehagen har vært lederutvikling og utarbeidelse av beste praksis. Vurderingsarbeid, elevenes læringsmiljø og leseopplæring har vært fokusområdene i skolen.
Økonomi/ressurser	Felles skolering og kompetanseheving ser ut til å ha positiv effekt. Skolen drives kostnadseffektivt.
Sykefravær	Gjennomsnittsalderen er økende både på skolen og i barnehagen. Barnehagen har noe høyere sjukefravær enn skolen noe som gjenspeiler seg i bruk av vikarer. Med høyt sjukefravær blir det også vanskelig å få gjennomført alle planlagte aktiviteter.

Tilpasset opplæring/spesialundervisning:

Skolen gir 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 utnytter de ressurser som blir satt inn til å realisere læreplanens intensjoner og mål. Elever med rett til spesialundervisning får den hjelp de har krav på ut fra anbefalinger fra PPT. Andre elever får tilrettelagt sitt opplæringstilbud gjennom tilpasset opplæring og effektiv organisering og godt lærersamarbeid.

Læringsmiljøet/Leseopplæring:

I 2011 har skolen hatt Læringsmiljøet som satsingsområde. Vi har hatt fokus på lærerrolla, klasseledelse og relasjoner mellom lærere og elever. Dette fortsetter vi med i 2012. Skolens ledelse har prøvd med såkalt "skolevandring" .med besøk og observasjon av det som skjer i klasserommet. Hele personalet deltok i opplæring mht. sosial kompetanse.(Mitt valg- Lions). Høsten 2011 har skolen hatt fokus på grunnleggende leseopplæring og benyttet SOL-metodikken (systematisk observasjon av lesing). Noen lærere tar i tillegg etter- og videreutdanning i prioriterte fag og i skoleledelse.

Lederutvikling:

Personalet i barnehagen har gjennom skoling og kursing opplevd et kompetanseløft som har ført til økt engasjement og redusert sjukefravær. Foreldrene har krav og forventninger til barnehagene ut fra sentrale lovnader om økt kvalitet på barnehagetilbudet. Barnehagene fortsetter med fokusområdene og utvikling av beste praksis.

1. Spørsmål til enhetsleder:**Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011**

- At vi har fått gitt barna et forsvarlig og tilpasset opplæringstilbud i en trygg hverdag
- At vi har gitt de voksne en opplevelse av å mestre hverdagen og derved skapt et godt arbeidsmiljø med trivsel på jobben
- At vi har utviklet personalet faglig og pedagogisk i samsvar med sentrale og lokale satsingsområder
- At vi greier å organisere undervisninga for å utnytte ressursene på en best mulig måte



Åndalsnes, 5.03.2012

Rolf H. Bjerkeli
enhetsleder

Åndalsnes ungdomsskole/ Kulturskolen/ Voksenopplæringscenteret

Tjenester og oppgaver i enheten:

Enheden består av 3 driftsenheter, og ledes av Geir Grav som også er rektor ved ÅUS. Enheden er samlokalisert i nytt bygg, men Kulturskolen har store deler av sin undervisning i Kulturhuset og ute i bygdelagene.

Åndalsnes ungdomsskole:

197 elever pr. 01.08.

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 musikk, dans og visuelle kunsthøgskole. Videre samarbeider skolen med det frivillige kulturliv, grunnskolen og det øvrige profesjonelle kulturlivet i kommunen. Rektor er Torkil Klami.

Voksenopplæringen:

Voksenopplæringscenteret tilbyr undervisning på disse områdene:

- Norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere
- Grunnskoleopplæring for voksne ikke har fullført grunnskolen.
- Spesialundervisning for voksne

Avdelingsleder er Anne-Rita Brevik.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte			
ÅUS	35	36	34
Kulturskolen	9	9	10
VO	6	6	7
Antall årsverk			
ÅUS	30	28.35	29
Kulturskolen	6,3	6,3	6,84
VO	4,5	3,6	4,6
Antall deltidsstillinger			
ÅUS	12	9	8
Kulturskolen	4	4	5
VO	3	4	4
Kvinner			
ÅUS	23	22	22
Kulturskolen	4	5	5
VO	5	4	4
Menn			
ÅUS	12	14	12
Kulturskoleh	5	4	5
VO	1	2	3

ÅUS hadde i vårsemesteret 206 elever. Ved skolestart høsten 2011 var det 197 elever. Kulturskolen har ca 400 elever både i vår- og høstsemesteret. Voksenopplæringen har ca 70 elever. Dette tallet svinger noe i forhold til deltakere i norskopplæringen.

Økonomisk resultat :

ANSVAR 207 Ånd.u.skole/voksenoppl/musikksk (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	18 715	19 041	326	-1,7 %	17 453	(1 262)	7,2 %
Andre lønnsutgifter	1 001	765	(236)	30,8 %	1 662	661	-39,8 %
Sosiale kostnader	4 329	4 520	191	-4,2 %	4 555	226	-5,0 %
Brutto personalkostnader	24 044	24 326	282	-1,2 %	23 670	(374)	1,6 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(913)	(226)	687	303,7 %	(1 011)	(98)	-9,7 %
Netto personalkostnader	23 131	24 100	969	-4,0 %	22 658	(473)	2,1 %
Andre driftsutgifter	2 305	2 418	113	-4,7 %	2 360	55	-2,3 %
Avskrivninger	543	543	1	-0,1 %	536	(6)	1,2 %
Andre driftsinntekter	(2 448)	(2 274)	174	7,6 %	(2 414)	20	0,8 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	23 534	24 786	1 257	-5,1 %	23 141	(404)	1,7 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

ÅUS har ambisjon om å være en ressurs på landsplan innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene. Skolen er involvert i nasjonale og internasjonale prosjekt og er svært utviklingsorientert. Hyppige forespørsler om skolebesøk og bidrag på eksterne arenaer, viser at vi har lyktes i vår målsetting. Elevundersøkelsen dokumenterer trivsel og motivasjon blant elevene, og nasjonale prøver og eksamensresultater viser at elevene holder et høyt faglig nivå. Gjennom sine mangslungne og positive aktiviteter er skolen en betydelig bidragsyter til kommunens merkevarebygging.

Kulturskolen gir tilbud på svært høyt faglig nivå, og har et meget godt kvalifisert lærerpersonell. Elevenes ferdigheter blir lagt merke til langt utenfor vår kommune. Dette gir stor søkning til skolen, og på flere fagområder er det derfor ventelister. Samarbeid med aktuelle lag, foreninger og instanser er i stor grad gjennomført. Kulturskolen har deltatt i utviklingsprosjektet "Kulturskolefokus" i regi av Kulturskolerådet.

Voksenopplæringens største utfordringen dette året har vært å holde høyt aktivitetsnivå med redusert bemanning og vakanse i stillinger. Dette har lyktes. Voksenopplæringen skal fylle et vidt spekter av tjenester på få ansatte. Det kreves stor grad av fleksibilitet og tilpassing for å møte mange og ulike behov. Skal Rauma være en attraktiv tilflyttingskommune for innvandrere som tilbyr sin arbeidskraft, må vi kunne tilby opplæring på ulike nivå.

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
Oppmerksom	ÅUS har benyttet div. brukerundersøkelser som grunnlag for analyse og drøfting, for å forsterke de positive sidene ved virksomheten og justere områder med potensial. Skolen har et svært godt omdømme i nærmiljøet, regionalt og nasjonalt. Særlig gjelder dette satsing og resultater innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene. Skolen står hyppig fram i media gjennom dekning av sine aktiviteter og resultater. Kulturskolen prøver å imøtekomme behov fra de forskjellige skolekretser. Skolen tilpasser sitt opplegg til hver enkelt elev. Skolen har et godt renommè, ikke minst basert på populære arrangementer som skaper stor oppmerksomhet. Voksenopplæringen opplever at mange av elevene får problemer i forhold til språkbarrieren. Skolen er åpen for å hjelpe til i slike tilfeller, og prøver å skape sosial møteplasser utenom undervisning gjennom infokvelder med ulike tema. Skolen driver oppsøkende virksomhet når deltakere uteblir fra opplæring.

Samarbeidsvillig	ÅUS har brukt skolens rådsorgan aktivt for å befeste og styrke samarbeidet. Skolens kvalitetsvurderings-system har vært videreutviklet, med særlig blikk for vurdering. Skolen opplever tett og god kontakt med både elever og foresatte, samt øvrige samarbeids-partnere både lokalt, regionalt og nasjonalt.. Kulturskolen har hatt et nært og godt samarbeid med kulturbærere i kommunen. Voksenopplæringen har vist stor fleksibilitet i tilbudet, spesielt i forhold til norskopplæringen.
Ekte	ÅUS har hatt besøk fra en rekke instanser som har ønsket å se nærmere på hvordan vi driver skolen, og har også vært etterspurt som foreleser på regionale, nasjonale og internasjonale konferanser, samt av høyskoler. Kulturskolen legger vekt på å tilpasse undervisningen ut fra den enkeltes forutsetninger. Voksenopplæringen jobber med voksne mennesker. Vi prøver å være ærlig og direkte i forhold til hva som kreves og hva som må jobbes med.

Avviksforklaring:

Økonomi

Regnskapet viser at enheten hadde et mindreforbruk på 1,241 mill.

Både ÅUS og Kulturskolen går med et lite overskudd, men hovedårsaken til det store positive avviket skyldes Voksenopplæringen. Lønnskostnadene i VO har vært betydelig lavere enn budsjettet pga vakanse i stillinger, samt at statstilskuddet ble større enn budsjettet.

Medarbeidere

ÅUS og Kulturskolen har svært stabil arbeidsstokk. Voksenopplæringen har hatt stor utskifting av medarbeidere og vakanse i stilliger, og har rekruttert 3 nye lærere.



Sykefravær

Det er ikke registrert sykefravær som er arbeidsmiljørelatert. Det er intet spesielt å bemerke til øvrig fravær.

Spørsmål til enhetsleder Geir Grav:

Hva er du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

- Vi begynner å se resultater av de organisatoriske og faglige mulighetene som har åpnet seg etter samordningen i enheten.
- ÅUS har befestet og utviklet sin posisjon innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene, kombinert med gode faglige resultat.
- Voksenopplæringen har utviklet seg til å bli et senter for voksenopplæring i ordets rette forstand.
- Stor søkning til Kulturskolen bekrefter at det gis attraktive tilbud på høyt faglig nivå.



ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Isfjorden Oppvekstsenter består av Isfjorden skole og Leiktun barnehage. Enhetsleder har i tillegg det administrative og pedagogiske ansvaret for Isfjorden skolefritidsordning som er privat. På SFO er det 53 barn. Isfjorden skole har 162 elever fra 1. – 7. trinn. Enhetsleder Britt Flaatten Andreassen har 100% administrativ stilling. Dag Kåre Mjelva er inspektør med 40% administrasjonsressurs. Leiktun barnehage har 58 barn fordelt på 3 avdelinger. Hilde Kavli Ree er styrer i 100% stilling.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	43	38	40
Antall årsverk	34,35	31,75	32,6
Antall deltidsstillinger	18	16	18
Kvinner	36	32	33
Menn	7	6	7

Økonomisk resultat:

ANSVAR 208 Isfjorden oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	13 022	12 900	(122)	0,9 %	12 314	(708)	5,7 %
Andre lønnsutgifter	1 341	859	(482)	56,2 %	1 532	191	-12,5 %
Sosiale kostnader	3 282	3 188	(95)	3,0 %	3 373	90	-2,7 %
Brutto personalkostnader	17 645	16 946	(699)	4,1 %	17 219	(426)	2,5 %
Ref. sykepenges/foreldrepenger	(880)	(693)	188	27,1 %	(786)	94	12,0 %
Netto personalkostnader	16 765	16 253	(511)	3,1 %	16 433	(332)	2,0 %
Andre driftsutgifter	1 389	1 374	(15)	1,1 %	1 180	(209)	17,7 %
Avskrivninger	510	509	(1)	0,1 %	509	(0)	0,0 %
Andre driftsinntekter	(2 349)	(1 739)	609	35,0 %	(4 529)	(2 180)	-48,1 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	16 314	16 397	83	-0,5 %	13 594	(2 721)	20,0 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Enheten ender opp i tråd med vedtatt budsjett, dvs vi har et positivt driftsresultat. Leiktun har hatt ett merforbruk på lønn. Dette skyldes i hovedsak at det har vært underbudsjettet i forhold til antall stillinger. Det er justert for 2012. Merinntektene er knyttet til refusjoner fra andre kommuner (360 000) og refusjon fra trygdeforvaltningen (120 000). Sistnevnte dekker delvis opp for merforbruk annen lønn.

Leiktun barnehage

Barnehagens ansatte har vist stor samarbeidsvilje, fleksibilitet og vært løsningsorientert med tanke på det daglige arbeidet gjennom hele året. Stabilitet har også dette året preget personalgruppen; både på pedagogsiden og i det øvrige personalet. Personalarbeidet har vært preget av "nærvær" og økt fokus på "seniortenkning" i planlegging og tilrettelegging av arbeidet. I 2011 hadde barnehagen 3 ansatte over 60 år! I denne sammenhengen vil vi også trekke frem statistikk over sykefraværet i Leiktun, som har vært forholdsvis lav. Vi har videreført arbeidet med "det er mitt VALG". Dette er et opplæringsprogram om barnehagemiljø, sosiale ferdigheter og forebyggende arbeid. Det er utarbeidet en felles plan for hele året. Fokuset på utviklingsprogrammet "Pedagogisk ledelse" for Rauma barnehagene har også gått gjennom hele året. Fokuset har gjennom hele året vært Språkstimulering i ulike praksisfelt. Dette fokuset og de faglige refleksjoner over



egen praksis bærer frukter. I tillegg har prosjektet ledet av PPT med Språksatsning og tidlig satsning pågått og påvirket våre interne prosesser. Kompetanseheving i alle ledd ligger i dette arbeidet internt. Barnehagen har også gjennom året jobbet med og hatt fokus på fysisk aktivitet og helse. Der er vi gode! Uteområdet ble ferdigstilt høsten 2011. Vi er både glade og stolte over å kunne si at våre forventninger ble innfridd! Vi har et unikt uteområde som innbyr og utfordrer barn til allsidig lek og fysisk aktivitet.

Isfjorden skole

Skolen har et stabilt personale, men det siste året har vi hatt personale i permisjoner og et par langtidsfravær. Personalet gir uttrykk for at de trives. HMS arbeidet har blitt prioritert i året som gikk. Det har vært gjennomført vernerunder. Flere av tiltakene som må iverksettes, må ses i sammenheng med renoveringsprosjektet for skolen. Skolen arbeider systematisk med å gjøre elevene kjente med kompetansemålene, disse føres på ukeplanene. Det utføres elevsamtaler og foreldresamtaler. Arbeidet med å bedre og utvikle vurderingspraksisen ved hjelp av de kommunale malene, har fortsatt i 2011. Skolen har arbeidet med tema klasseledelse under veiledning fra Tøndergård. Denne satsningen fortsetter i 2012. Skolen i samarbeid med PPT og barnehagen, deltar i prosjektet "Tidlig innsats gjennom språk og språkstimulering med fokus på overgang barnehage skole". Vi satser og deltar og i kommunens satsning på "SOL" – Systematisk Observasjon av Lesing. Vi har tro for at arbeid med disse temaene, vil virke positivt for språkutviklingen for barna på Isfjorden Oppvekstsenter. Skolens rektor deltar fast på FAU møtene etter ønske fra foreldregruppa. Skolen har et godt samarbeid med hjemmene. SU oppleves som et organ som er opptatt av elevenes skolemiljø. Det arbeides systematisk med "det er mitt VALG", et opplæringsprogram i regi av Lions hvor skolemiljø, sosiale ferdigheter og forebyggende arbeid står i fokus. Som et ledd i skolens satsning på holdningsskapende arbeid, arrangerte skolen i høst i samarbeid med FAU, en foreldrekveld/temakveld med trafiksikkerhet i fokus. Buss - selskapet og politiet deltok. Isfjorden skole holder til i lokaler som sårt trenger renovering. Det var derfor stor glede og entusiasme å spore da vi fikk meldingen om at det endelig er bevilget penger til et renoveringsprosjekt. Dette gir entusiasme og sporer til videre "stå på vilje" for barna i Isfjorden skolekrets.

SFO

Isfjorden skole, SFO er fremdeles en privat organisasjon. Årsmøtet i SFO valgte å avslå tilbudet fra kommunen om å bli en kommunal organisasjon.

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
• Oppmerksom	Denne verdien definerer vi som det å se barna og elevene, se de mulighetene hver enkelt har. I dette ligger det og at vi er oppmerksom i forhold til de foresatte. Et godt omdømme skapes blant annet gjennom at vi oppfattes som oppmerksomme. Vi opplever at barn, elever og foreldre oppfatter oss som oppmerksomme
• Samarbeidsvillig	Samarbeidsvillig definerer vi som det å ha en positiv holdning til samarbeid med foreldre, alle tilsatte, bygda og alle andre interessenter. Samarbeidet oppfattes som godt. Samarbeidet innad i personalgruppen fungerer også godt. FAU er en god og viktig samarbeidspartner i skole – hjem samarbeid. SU er og en arena som styrker samarbeidet, bla med det politiske miljøet. Når det gjelder å skape en sterkere fellesskapsfølelse og et mer forpliktende samarbeid mellom barnehagen og skolen, arbeides det systematisk med å få til dette. Vi har innarbeidet en god rutine for overgangen barnehage – skole. Vi har en fast møtearena en gang pr måned for barnehagestyrrer, tillitsvalgte for barnehage og skole og enhetsleder. Det arrangeres også sosiale tilstelninger for hele personalet, dette bidrar til å styrke samarbeidet. Det er og et tett og godt samarbeid mellom skolen og SFO. Vi ser det som en stor fordel at det er de samme assistentene som arbeider både på skolen og på SFO
• Ekte	Ekte definerer vi som det å være troverdig og derved legge grunnlag for et godt omdømme for enheten og kommunen. Vi opplever at ansatte viser engasjement i det arbeidet de utfører. Mange tilbakemeldinger fra barn og foreldre viser at vi blir oppfattet som ekte.

• Medarbeidere	Isfjorden Oppvekstsenter har generelt personale med høy kompetanse og god stabilitet. Personalet oppfattes som at de er stolte av arbeidsplassen sin, og at de medvirker til et godt omdømme.
• Sykefravær	I året som har gått, har sykefraværet økt. Leiktun har et sykefravær på 3,8%. Skolen har et sykefravær på 7,2%. Oppvekstsenteret totalt har 6% sykefravær. Vi har iverksatt forebyggende tiltak, som aktivitetskonkurransen "gå Hardanger – Trollstigen" samt kommunens konkurranse "Tråkk til – i 2011". Vi mener dette har hatt effekt. Vi ser at langtidsfravær utgjør hovedtyngden i sykefraværet.

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

- Svært fornøyd med at renovering av Isfjorden skole er kommet på dagsorden. Det skaper entusiasme og positivisme hos alle involverte.
- "Det er mitt VALG" er innarbeidet i årsplanene for Oppvekstsenteret
- Godt å ha fått prosedyrer og rutiner på plass, bl.a rutiner :
- samarbeid skole / hjem, samarbeid barnehage /skole, HMS rutiner.
- Svært fornøyd med at uteområdet på Leiktun ble ferdigstilt. Barnehagen har et unikt uteområde som innbyr og utfordrer barn til allsidig lek og fysisk aktivitet.
- Klasseledelse har vært prioritert høsten 2011, og har økt kompetansen hos det pedagogiske personalet. Dette er et ledd i skolens satsing på læringsmiljø.



Britt Flaatten Andreassen
Isfjorden 05.03.2012



Åfarnes oppvekstsenter

Tjenester og oppgaver i enheten:

Mål: Drive barnehager og skole etter dei rammer og det lovverk som til einkvar tid føreligg fra kommunen og sentrale myndigheter.

Åfarnes oppvekstsenter består av en toavdelingsbarnehage i Eidsbygda og en toavdelingsbarnehage på Åfarnes, SFO i Eidsbygda og Åfarnes og ein barne- og ungdomsskole på Åfarnes. Eidsbygda barnehage har 19 barn, Åfarnes barnehage har 26 barn, SFO har 40 barn fordelt på to avdelingar (Åfarnes og Eidsbygda). Det arbeider totalt 3 vaksne på SFO. Totalt er det 44 tilsette på Åfarnes oppvekstsenter.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall tilsette	44	42	42
Antall årsverk	33,53	32,4	32,4
Antall deltidsstillinger			
Kvinner	38	34	33
Menn	6	8	9

Økonomisk resultat:

ANSVAR 209 Åfarnes oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			budsjett / regnskap			i kroner	i %
			i kroner	i %			
Lønn i faste stillinger	13 897	14 131	234	-1,7 %	12 883	-1 014	7,9 %
Andre lønnsutgifter	1 124	626	-498	79,5 %	937	-186	19,9 %
Sosiale kostnader	3 485	3 409	-76	2,2 %	3 368	-117	3,5 %
Brutto personalkostnader	18 506	18 166	-340	1,9 %	17 189	-1 317	7,7 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	-819	-359	461	128,5 %	-705	115	16,3 %
Netto personalkostnader	17 686	17 807	121	-0,7 %	16 484	-1 202	7,3 %
Andre driftsutgifter	1 552	1 498	-54	3,6 %	1 544	-8	0,5 %
Avskrivninger	1 398	1 399	0	0,0 %	1 398	0	0,0 %
Andre driftsinntekter	-3 422	-3 321	101	3,0 %	-6 022	-2 600	-43,2 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	17 214	17 383	169	-1,0 %	13 405	-3 809	28,4 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Samla er einingen om lag i balanse. Andre lønnsutgifter har vesentleg avvik og årsaka er merforbruk av sjukevikar over og under 16 dagar, permisjonsvikar i barnehagene og anna ekstrahjelp i barnehagene/skole. Dette blir veid opp av økt sykelønnsrefusjon slik at netto personalkostnad er om lag i balanse.

Andre inntekter har positivt avvik og ei årsak er meirinntekter i forhold til refusjoner fra andre kommunar, medan foreldrebetalinga var noko lågare enn venta i budsjettet.

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
Kjerneverdiane: Oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig	Skolen har hatt eit pensjonistkorps som har hjelpt til i ulike læringssituasjonar og klasser. Dette er eit viktig møte på tvers av generasjonar, der samarbeidet skaper felles glede og utvikling. Alle som tek kontakt med oss skal oppleve oss som ekte, oppmerksomme og samarbeidsvillige. Vi har arbeidd med å sette kjerneverdiene ut i praksis blant voksne og elevar.
Medarbeidere	Eit flott arbeidsmiljø der medarbeiderne gjer sitt beste kvar dag for at vi alle skal ha det kjekt på jobb.
Sykefravær	Lavt sjukefravær
Økonomi	I sum om lag i balanse. Overforbruk på nokre poster. Underforbruk på nokre.
Egne mål:	
Vurdering	Vurdering er ein naturleg del av læringsprosessen. Elevane får undervergsvurdering og framovermeldingar i form av elevsamtalar kvar 14.dag og kartlegginger/tester, samt tilbakemelding til foreldre. Skjema for halvårsvurdering er i bruk for alle elevar, og er utgangspunkt for den halvårlege foreldresamtalen.
Kvalitet i barnehagen	Alle barnehagane i Rauma deltek i eit leiarutviklingsprogram, som arbeider med pedagogisk leiing og kvalitetsutvikling i barnehagane. Språkstimulering har vore fokusområde i 2011 for begge barnehagane.
"Naturglad skole"	I tråd med visjonen til kommunen har vi i 2011 også hatt eit sterkt fokus på å vere ute i naturen, og drive med uteskole.

Spørsmål til enhetsleder Idunn Frøyshov:

Kva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

Som ny enhetsleder ser eg resultatane av tiltaka som er sett i gang tidlegare år. Åfarnes oppvekstsenter er prega av eit godt arbeidsmiljø, der trygge barn og voksne lærer og utviklar seg saman. Tilsette i både barnehage og skole ønsker god kvalitet på arbeidet som blir gjort og er opptekne av barnet sitt beste.



INNLEDNING HOVEDOMRÅDE HELSE OG OMSORG

Overordnet målsetting for fagområdet:

Formål med de kommunale helse- og omsorgstjenester er å sikre gode levekår for hele befolkningen, bidra til sosial og økonomisk trygghet og ivareta innbyggernes mulighet for inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet. Kommunen skal oppfylle retten til nødvendige helse- og omsorgstjenester i tråd med myndighetskravene for alle som bor og/eller oppholder seg i kommunen. Kommunen skal særlig arbeide for at utsatte barn og unge sikres nødvendig helse- og omsorgstjenester til rett tid. Alle deler av helse- og omsorgstjenesten skal samarbeide for å oppfylle omforente mål om å sikre innbyggerne et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. Innbyggerne skal være informert om de tjenester som tilbys, og tjenestene skal ytes i samarbeid med bruker og med vekt på brukermedvirkning.

Hovedfokus for helse- og omsorgstjenestene rettes mot samordning av enhetsovergripende tjenester. Tilknyttede oppgaver er både prosjektrammede og tidsavgrensede, men også knyttet til løpende drift. De ulike oppgavene er ledd i en sammenhengende kjede for å sikre god kvalitet på tjenestetilbudet i dag og mot framtid.

Måloppnåelse knyttet til felles resultatmål for 2011:

1. Innføring av samhandlingsreformen og forberedelse til nytt lovverk:
 - Kommunal samhandlingsgruppe har ansvar for innføring av reformen i Rauma kommune fram til 2016.
 - Kommunen deltar i interkommunalt prosjekt i regi av ROR. Hovedfokus for prosjektet i 2011 har vært forberedelse til inngåelse av forpliktende samarbeidsavtaler.
 - Kommunen har vedtatt opprettelse av forsterket sjukeheimsavdeling, samt styrking av personellressurs til folkehelse – iverksettes fra 1.april 2012.
 - Det er etablert prosjekt om forebygging av diabetes i samarbeid med Helse Møre og Romsdal og Vestnes kommune.
 - Arbeid med kompetanseplan er ikke iverksatt. Oppstart skjer i mars 2012 i regi av RORprosjektet og i samarbeid med KS.
 - Informasjon om reformen er gjennomført på personalmøter i alle enheter – og i alle HSledermøter.
2. Avklaring av likeverdige brukertilpassede dagsentertilbud:

Det er ikke foretatt en samlet vurdering av behov for dagsentertilbud for ulike brukergrupper.

 - Dagsentertilbud for psykisk helse er redusert p.g.a. reduserte økonomiske rammer
 - Dagsentertilbud for utviklingshemmede er lagt ned – det er iverksatt individuelt tilpassede dagtilbud for den enkelte tjenestemottaker.
 - Frivillighetssentralen har etablert dagtilbud for eldre.
 - Forslag om dagtilbud for demente ble foreslått i budsjettarbeidet for 2012, men er ikke prioritert.
3. Etablering av boligkontor:

Boligkontor er i drift ved Servicetorget fra 1. september 2012. Boligkontoret er kommunens koordinerende instans i boligformidling/boligtildeling i tråd med kommunens hjelpeplikt. Utvikling av samordnet tjenestetilbud i boligkontoret videreføres i 2012.
4. Avklaring av behov for heldøgns omsorgstjenester

Kartlegging og politisk behandling er gjennomført våren 2012. Oppfølging av vedtak for å dekke behov for boliger med døgnbemanning skal gjennomføres i 2012. Vangstunområdet er planlagt for boliger med døgnbemanning.
5. Utnyttelse av muligheter i elektroniske arbeidsverktøy:
 - Elektronisk HMS system er innført – avviksbehandling skjer i systemet.
 - Nye modul om avvikshåndtering i Profil er tatt i bruk
 - PPS (sjukepleieprosedyrer i Profil) tatt i bruk.

Ny helse- og omsorgslov og ny lov om folkehelse iverksettes i forbindelse med Samhandlingsreformen fra 1. januar 2012. Flere av resultatmålene som var satt opp i budsjettet for 2011 må sees i sammenheng med kravene i nytt lovverk, og er ikke fullført i 2011. Resultatmål som er overført til 2012 er:

- Sikre tjenestemottakere likeverdige tjenester (kriterier, tildelingsteam, tjenestenivå).
- Sikre helhetlige tjenestetilbud til brukere med sammensatte behov (styrket rettskrav til Individuell plan og koordinator).
- Revisjon av kvalitetssystem for helse- og omsorgsområdet.

ÅRSRAPPORT 2011 BARNE- OG FAMILIEENHETEN

Tjenester og oppgaver i enheten:

Barne- og familienheten består av Helsestasjon og jordmortjenesten, Psykososial tjeneste, Fysio og ergoterapitjenesten, Barneverntjenesten og Pedagogisk – Psykologisk tjeneste. Fagtjenestene som omfattes innen virksomheten reguleres gjennom lov om kommunehelsetjeneste, lov om sosiale tjenester, lov om barneverntjeneste, Opplæringsloven, Helsepersonelloven, og pasientrettighetsloven.

Helsestasjonstjenesten:

Helsestasjons- og skolehelsetjeneste er en lovpålagt tjeneste til alle barn og unge 0-20 år, og til gravide som ønsker å gå til svangerskapskontroll i tilknytning til helsestasjon. Tjenesten skal bidra til å forebygge sykdom og fremme god fysisk og psykisk helse til alle i denne målgruppa. I tillegg utføres oppgaver innen helseopplysning, miljørettet helsevern og smittevern overfor enkeltpersoner, grupper, barnehager og skoler.

Helsestasjonen i Norge fylte 100 år og denne dagen ble markert i Rauma den 02.09.11.

Det ble født 94 barn i Rauma i 2011 og dette er det høyeste fødselstall siden 1996. 7 % av barna var født med ulike diagnoser som krever tettere oppfølging av helsesøster. Det er også tidligere utskrivninger fra sykehus noe som medfører tidligere og flere hjemmebesøk både for jordmor og helsesøstre enn tidligere.

Helsestasjon og skolehelsetjeneste gir et tilbud til ca 1850 barn og unge og deres foreldre – altså rundt 25 % av befolkningen i Rauma. Helsestasjonen har en stor målgruppe og et omfattende mandat, men lav bemanning. 2 helsesøstre, 1 jordmor, 50 % familieveileder, 1 forebyggende stilling barn og unge og 40 % merkantil ressurs. I tillegg kommer den legeressurs som benyttes i tjenesten men som har annen organisatorisk tilknytning.

Psykososial tjeneste:

Psykososial tjeneste jobber med personer som omfatter hovedsakelig rus, psykisk helse og andre sosialt vanskeligstilte som har erfart brutte og/eller dårlige relasjoner gjennom livet.

Tjenesten har utarbeidet virksomhetsplan for 2011-13, som ble sendt ut til ulike instanser med ønske om tilbakemelding. Planen beskriver målgruppe, metoder og lovgrunnlag for tjenesten, og vil være et arbeidsverktøy med tanke på prioriteringer og evaluering av tjenesten. Tjenesten har tatt initiativ for å få til et samarbeid med botjenesten, institusjonene og hjemmetjenesten med tanke på en bedre utnyttelse av kompetanse rundt ulike brukergrupper, og gjennom opprettelse av psykososialt team for voksne ligger det til rette for dette framover. Tjenesten driver utstrakt samarbeid med alle instanser for brukere mellom 0-100 år. Tjenesten jobber i et familie og nettverksperspektiv og har som mål å fremme selvstendighet og tilhørighet for brukergruppen. Hjelp til selvhjelp er en grunnleggende tankegang i tjenesten.

Fysio og ergoterapitjenesten:

Fysio- og ergoterapitjenesten består av kommunal del og en privatpraktiserende del med driftstilskudd. Privat praksis er et frittstående tjenestetilbud som utfører kurativt, individretta arbeid. I kommunal del utfører en helsefremmed- og forebyggende arbeid, hab-/rehabilitering, og tilrettelegging av helhetlige og koordinerte tjenestetilbud for tjenestemottakere med sammensatte behov. Tilbudet er både individ- og grupperettet.

Tjenesten har hatt store utfordringer med prioriteringer gjennom hele 2011 pga bemanningssituasjonen. Dette har medført pause i gruppetilbud på sykehjem og dagsenter, bassengtrening for gravide, deltakelse i svangerskapskurs, 1.klasseobservasjon, og tilbud til ungdommer med periodetrening (habilitering). Dette har medført reduksjon i kurativt arbeid, og raskere overføring til institutt ved behov for videre oppfølging.

Det er ventelister både for fysioterapitjenester og ergoterapitjenester. For fysioterapitjenester er det en ventetid på mellom 2-4 uker. Ergoterapeuten har lengre ventelister da det er stor etterspørsel etter tjenester knyttet til komplekse, tidkrevende saker.

Statistikken fra Nav hjelpemiddelsentral viser at Rauma ligger 1,6 % over gjennomsnittet for Møre og Romsdal i antall brukere, en økning på 0.2 % fra 2010. Total utlånsverdi var på ca kr 4.2 millioner i 2011 og i 2010 lå det i underkant av kr 3 millioner. Det er registret 74 nye brukere i Nav-HMS, og totalt 212 brukere med utlån i 2011. Planarbeidet i forhold til Frisklivssentral er også satt på vent i påvente av stabilitet i bemannings situasjonen.

Barneverntjenesten:

Barneverntjenesten har ansvar for oppgaver etter lov om barneverntjenester, dvs. sørge for at barn og unge (0-18/23 år) som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling skal få nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Bidra til at barn og unge i Rauma får trygge oppvekstvilkår.

Kjerneoppgaven til barneverntjenesten er å gi de mest sårbare og vanskeligstilte barna i kommunen "rett hjelp til rett tid." Dette skal fortrinnsvis skje ved råd og veiledning og/eller ulike hjelpetiltak i heimen. Dersom det ikke lar seg gjøre å skape tilfredsstillende forhold for barnet på andre måter, plikter barnevernet å sørge for at barnet får en annen omsorgsbasis i en kortere eller lengre periode.

Barneverntjenesten har prioritert oppfølging i forhold til de barna som har vært mest sårbare og vanskeligstilte. Det har vært jobbet med å lukke åpent avvik fra fylkesmannen fra 2008 i forhold til å være å jour med tiltaksplaner og undersøkelser.

Det er pr 31.12.11 65 barn og ungdommer som mottar hjelpetiltak. Rauma har 7 barn som vi har omsorgen for og det ble fremmet 5 saker for fylkesnemnda om akutt plassering i 2011, og det er fremmet 5 saker til fylkesnemnda om omsorgsovertakelse, 3 av sakene vil komme opp i nemnda i mars 2012.

Arbeidstilsynet ga pålegg om å utarbeide handlingsplan som spesielt skulle innbefatte tiltak i forhold til å redusere stress og tidspress til et aktuelt nivå, og gjennomføre kartlegging og risikovurdering i forhold til vold og trusler. Dette har blitt fulgt opp med bla å sette inn en person i midlertidig engasjement i halv stilling for å avlaste bla i fht merkanthlige oppgaver.

Pedagogisk-psykologisk tjeneste:

Opplæringsloven pålegger alle kommuner og fylkeskommuner å ha en pedagogisk Psykologisk tjeneste. Tjenesten skal bistå barnehager og skoler med faglige råd og veiledning, og være med på å tilrettelegge for gode utviklings- og lærebetingelser for barn og unge. PP-rådgivere utreder barn, unge og voksne i spørsmål om spesielle opplæringstiltak. Bistand fra PP-tjenesten krever at barnet/eleven er henvist til PPT. Tjenesten bistår også voksne som på grunn av ulykker, skader og sykdom har behov for grunnskoleopplæring.

Tjenesten består av 4 årsverk hvor fylkes kjøper 0.4 årsverk. Rauma PPT har pr 31.12.11 364 aktive saker. Det ble i 2011 registrert 34 nye saker. Det er skrevet 110 sakkyndige vurderinger i forhold til barnehage, skole, videregående opplæring og voksenopplæring, hvor grunnskole utgjorde 66 vurderinger. PPT har som målsetting å være tettere på skole og barnehage og være mer ut i skolene og barnehagene. Det har vært en debatt i 2011 om hvor ppt skal organiseres og dette oppleves som en usikkerhet og belastning for de ansatte i PPT.

Barne- og familieenheten Totalt	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	34	33	36
Antall årsverk	31,4	30,6	29,9
Antall deltidsstillinger	5	4	4
Kvinner	30	28	31
Menn	4	5	5

Helsestasjonen sin bemanning har vært stabil, med unntak av jordmor som har vært sykemeldt andre halvår 2011. Føden ved Molde sykehus tilbudte Rauma at vi kunne leie jordmor i 20 % stillingen, og dette gjorde at alle gravide har fått tilbud om minst en kontroll hos jordmor.

Psykososial tjeneste sin bemanning av vært stabil, med unntak av at det har vært holdt vakanse i en stilling pga personalsak.

Fysio- og ergoterapitjenesten har vært preget av langtidssykemeldinger fom februar 2011 og ut året. Dette har medført en prioritering av de gjenværende ressurser for å kunne opprettholde et minste forsvarlig tilbud. Vårhalvåret gjaldt dette voksne brukere, og høsthalvåret gjaldt dette barn og unge.

Barneverntjenesten har hatt en stabil bemanning og det har lyktes å rekruttere kompetente personer inn i vikariat i 2011.

Pedagogisk-psykologisk tjeneste har fortsatt bemanningsproblemer da det ikke har lyktes å få kvalifiserte søkere inn i vikariat. En stilling er fortsatt vakant. Det er innleid logoped i 50 % stilling i 2011, dette er en avtale som vil opphøre i juni 2012.

Generelt for alle tjenester har det vært en utfordring å få ressursene til å strekke til for å yte faglig forsvarlig hjelp ut fra lovpålagte oppgaver.

Økonomisk resultat:

ANSVAR 310 Barne- og familieenheten (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	12 869	13 020	151	-1,2 %	12 885	16	-0,1 %
Andre lønnsutgifter	4 571	4 408	(162)	3,7 %	4 066	(505)	12,4 %
Sosiale kostnader	3 786	3 645	(141)	3,9 %	3 817	31	-0,8 %
Brutto personalkostnader	21 226	21 073	(153)	0,7 %	20 768	(458)	2,2 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 320)	(390)	930	238,6 %	(1 026)	294	28,6 %
Netto personalkostnader	19 906	20 683	778	-3,8 %	19 741	(164)	0,8 %
Andre driftsutgifter	11 641	9 803	(1 838)	18,7 %	9 561	(2 080)	21,8 %
Avskrivninger	48	48	0	-0,4 %	91	43	-47,2 %
Andre driftsinntekter	(3 927)	(3 874)	53	1,4 %	(3 553)	375	10,5 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	27 667	26 660	(1 007)	3,8 %	25 840	(1 827)	7,1 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

- Kjerneverdiene:
Oppmerksom: Barne og familieenheten skal ivareta hverandre slik at trygghet og trivsel danner grunnlag for faglig utvikling, og at alle opplever å bli sett.
Ekte: Barne- og familieenheten skal legge til rette slik at vi kan hjelpe brukerne til å hente fram sine egne ressurser som vil bety hjelp til selvhjelp.
Samarbeidsvillig: Barne- og familieenheten skal være utviklings- og samhandlingsorientert både innad i enheten, ut mot våre samarbeidende instanser og brukerne av våre tjenester.
- Medarbeidere:
Ansatte i Barne- og familieenheten består av personer med videregående skole med videreutdanning, høgskole og/eller universitetsutdanning med videreutdanning, og høgskoleutdanning. Det er en enhet som kjennetegnes av et høyt utdanningsnivå.
- Sykefravær:
PPT: 2 % sykefravær. Dette er svært lavt og skyldes i hovedsak egenmeldinger.
Administrasjonen: 37,4 % Dette skyldes langtidssykemelding av leder gjennom 2011.

Fysio og ergoterapitjenesten, det har vært stort sykefravær gjennom året, dette skyldes i all hovedsak somatisk sykdom. Denne tjenesten følges opp videre.

Sosialtjenesten: 3,3 %. Dette er svært lavt og skyldes i hovedsak egenmeldinger.

Psykisk helsevern: 4,9%. Dette skyldes i hovedsak langtidssykemelding som følges opp.

Psykiatrisk dagsenter: 5,4 %. langtidssykemelding

Barneverntjenesten: 10,8 %. Dette skyldes langtidssykemelding hos en ansatt og egenmeldinger. Dette er en tjeneste som det har vært oppfølging på gjennom hele året med vurdering av tiltak. Tjenesten har stort tidspress og arbeidspress. Følges kontinuerlig.

- Økonomi

Regnskapsrapport viser et merforbruk på 3,8%, dvs. ca en million kroner.

Lønnsutgiftene har ikke hatt vesentlig avvik, og har med et netto mindreforbruk heller medvirket til å redusere merforbruket ved at vi har hatt vakanser i forbindelse med vikariater.

Det er andre driftsutgifter har gitt store utfordringer for enheten i 2011. Her har vi hatt et merforbruk på 1,9 mill. kr.

Barneverntjenesten har et overforbruk på kr 950 390,- alene. Som følge av flere kompliserte barnevernssaker har vi hatt merforbruk på om lag 300 000 til juridisk bistand, og om lag 450 000 overføringer til Molde kommune som settekommune pga inhabilitet. De ulike kostnadene i barneverntjenesten varierer en del fra år til år om ressursene brukes i eller utenfor familien, og dette gir ofte avvik fra budsjett.

I tillegg kommer høyere enn budsjettet kostnader til kjøp av plass i institusjon 440 000, og mindreforbruk på diverse andre poster.

Andre driftsinntekter var om lag i balanse til tross for lavere enn budsjetterte inntekter knyttet til refusjoner fra BUF etat.

Spørsmål til enhetsleder:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

Det jeg var mest fornøyd med er at vi har søkt om midler til psykolog barn og unge, ruskonsulent og stilling i barnevernet. Dette har vi fått midler til gjennom fylkesmannen og helsedirektoratet. Det er hatt opp politiske saker på dette og fått gjennomslag, slik at vi starter med ny giv på disse feltene i 2012. Dette er med på å kunne styrke kompetansen i kommunen videre og skape noe nytt som mange kan få nytte av.



03.03.12

Sylvia Vik Mittet

RAUMA LEGESENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Disse er hjemlet i Lov om helsetjenesten i kommunene, med forskrifter, og omfatter allmennlegetjenesten med legevaktsordning, miljørettet helsevern, helsetjenester i skoler, helsestasjonsvirksomhet, helseopplysning, tilsynsordning ved sykehjem og institusjoner .

Pasientrettighetslov, Psykisk Helsevernlov og Spesialisthelsetjenestelov er andre lover som setter premisser for virksomheten ved legesenteret og helsepersonellens utøvelse av sitt arbeid.

Omfang av tjenesten

Tjenesten skal være et tilbud til alle som bor eller midlertidig oppholder seg i Rauma kommune. Pr. 31.12.2011 bodde det 7428 innbyggere i Rauma (7400 pr. 31.12.2010 og 7413 pr. 31.12.2009), og 7112 personer hadde fastlege i Rauma (7109 pr.31.12.2010 ; 7155 pr. 31.12.2009 og 7148 pr.31.12.2008). Det var 4 ledige plasser på en fastlegeliste (til sammenlikning 39 plasser på 2 åpne lister året før).

2011 var et krevende år for legesenteret, med vakanse i deler av året i 3 forskjellige fastlegehjemler. Det har totalt jobbet 23 forskjellige leger i de 8 legestillingene ved legesenteret gjennom året. Det er ansatt 2 fastleger i de to ledige hjemlene, hvorav den ene ved årsskiftet er ute i permisjon. Legesenteret har måttet leie inn fastlegevikarer via legevikarbyrå. Kommunen har gjennom året hatt 13 legevikarer i tidsbegrenset periode (mot 13 i 2010, 14 i 2009 og 15 i 2008). Under året har det vært ansatt 3 turnusleger.

Antallet pasienthenvelser ved Rauma legesenter ,som er det eneste allmennlegesenteret i kommunen, med journalnotat og diagnoser, var i 2011 det 3.høyeste i historien. Antallet henvendelser var 58596 (mot 58599 i 2010 og 61216 i svineinfluensaåret 2009).

Antallet hoveddiagnoser var 58726 i 2011 (mot 59918 i 2010 og 64375 i 2009).

Antallet henvendelser på legevakt er det laveste noen gang i den tiden kommunen har hatt systematisk registrering. Totalt var det 1971 henvendelser på legevakt i 2011, fordelt på 1397 konsultasjoner, 373 telefonkontakter og 201 sykebesøk. 108 av sykebesøkene på legevakt gjaldt personer over 80 år. Historisk sett var det i perioden 1990-1996 med stor vakanse i antallet legestillinger og lange ventelister for å få time, mellom 5127 og 6865 henvendelser i perioden, mens med noe bedre dekning i perioden 2000-2010 var antallet henvendelser mellom 2622 og 3377.

Antallet elektroniske tilbakemeldinger (EDI) fra sykehusene og øvrige spesialisthelsetjeneste var 18346 (17158 i 2010, 17995 i 2009; 20153 i 2008 og 18327 i 2007). Antallet henvendelser fra aldersgruppen over 80 år var 10371 (10250 i 2010 og 9867 i 2009).

Ventetid på rutineundersøkelser var i 2011 som i 2008-2010 varierende mellom 0 og 4 uker. Kvinner utgjorde 57,8 % av legekontaktene og 55,9% av viderehenvisninger (inkludert blodprøver videresendt). Ved legekontakt ble menn relativt sett videre henvist (eller blodprøver sendt til sykehus) 7,9% mer enn kvinner.

	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	14	14	14
Antall årsverk	8,4	8,4	8,4
Antall deltidsstillinger	14	14	14
Kvinner	12	11	11
Menn	2	3	3

Økonomisk resultat:

(i 1000 kr)	Regnskap 2011	Budsjett 2011	Avvik Avvik	Avvik i %	Regnskap 2010
Lønn i faste stillinger	3697	3611	(86)	2,4	3490
Andre lønnsutgifter	1420	1108	(312)	28,2	1249
Sosiale kostnader	1040	921	(119)	12,9	987
Brutto personalkostn.	6158	5640	(517)	9,2	5726
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(112)	(25)	87	348,1	(25)
Netto personalkostn.	6046	5615	(430)	7,7	5702
Andre utgifter	5 648	4 946	703	14,2	2874
Andre inntekter	(3 351)	(3 264)	(88)	2,7	(1313)
NETTO ENHETEN:	8 342	7 296	1 046	14,3	7262

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Overskridelser i forhold til budsjett er på ca. en million kroner for Rauma legesenter.

Oppsummert merforbruk i 2011 er knyttet til følgende årsaker:

- Lønn i faste stillinger: høyere enn budsjettet lønnsoppgjør utgjør ca 110 000 inkl. sosiale kostnader
- Andre lønnsutgifter: høyere enn budsjettet lønnstillegg vaktgodtgjørelse utgjør ca: 130 000 inkl. sosiale kostnader.
- I tillegg kommer høyere kostnader til sykefravær som dels motsvares av økte refusjoner, men der det kan virke å være et etterslep knyttet til refusjon sykepenger som netto gir et merforbruk på ca 70 000.
- Av andre kostnader så er det merforbruk knyttet til:
 - omlegging av finansieringsordningen for Norsk pasientskadeerstatning samt merkostnad på gjestepasientordning ga et merforbruk på kr. 270 000
 - høyere forbruk av legevikar enn forventet knyttet til vakanser: 210 000
 - leie av bolig for legevikar 58200 kroner, der innbetaling av husleie fra leietaker er ført i annen del av regnskapet
- Andre inntekter: Avviket er knyttet til manglende grunnlag for teknisk føring av transaksjoner knyttet til fastlegeavtalen mellom kommunen og legene som er en avtale om bytte av tjenester.

Nærmere forklart var punkt "Andre lønnsutgifter" overskredet med 28,2 %, dvs. 312000kr. Dette omfatter innleie sykevikarer som er 197000 kr høyere enn budsjettet, vaktgodtgjørelse 107000 kr høyere enn budsjettet og overtid 6000 kroner høyere enn budsjettet. Punkt "Sosiale kostnader" er overskredet med 12,9 %, som følge av dette, dvs. 119000 kroner. Dette dreier seg om høyere innbetaling av pensjonspremie KLP (69500 kroner), arbeidsgiveravgift (45000 kroner) og arbeidsgiveravgift av avsatt feriepenger (4700 kroner) enn budsjettet. Refusjon sykelønn fra folketrygden utgjør 91500 kroner (66500 kroner høyere enn budsjettet), og refusjon foreldrepermisjon utgjør 20500 kroner (budsjettet med null kroner).

Punkt " Andre utgifter" er eg. overskredet med 628 000 kroner. Legesenterets budsjett er belastet kommunens kostnad i forbindelse med finansiering av Norsk pasientskadeerstatning, samt innbetaling i forbindelse med Gjestepasientordning, der totalkostnad er 228 300 kroner mer enn budsjettet. Kostnader i forbindelse med innleie av legevikarer i vakante stillinger er 208700 kroner ,hvorav 19200 kroner er et etterslep fra 2010. Leie av bolig for legevikar 58200 kroner, der innbetaling av husleie fra leietaker er ført i annen del av regnskapet. Merkostnad til drifting av legesenteret i forhold til budsjett, dvs. kontorutgifter, medisiner, medisinsk forbruksmateriell, telefon, inventar og utstyr, vedlikehold av inventar, medisinsk utstyr utgjør 110200 kroner. Andre inntekter, dvs. egenandeler for forbruksmateriell, egenandeler og trygderefusjoner fra turnuskandidat er eg. 6,6 % høyere enn budsjettet og utgjør 83000 kroner i økt inntjening. Merkostnad legevaktsentral dreier seg om merkostnad telefon, internett og bredbånd på 20100 kroner (100% merkostnad), og merkostnad driftsavtale 32000 kroner (5,3%).

Måloppnåelse og avvik fra disse knyttet til følgende punkter:

- Kjerneverdiene: Oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig: Legene har hatt 58596 kontakter med journalnotat forhold til pasienter. Hver enkelt kontakt publikum har hatt med ansatt ved Rauma legesenter, dreier det seg om ca. 200000 enkeltkontakter i året. Det har i tillegg vært gjennomført utstrakt møtevirksomhet med oppfølgingsarbeid fra legenes side, med tverrfaglig samarbeidende instanser i og utenfor kommunen, dels i ansvarsgrupper, i forhold til NAV, arbeidsgivere og 2.linjetjenesten. Legesenteret samhandler med og utfører en mengde laboratorieundersøkelser på vegne av sykehusene. Det er i 2011 kommet 1 – en - klage til Helsetilsynet på legebehandling ved legesenteret, mens det i 2009 og 2010 ikke kom noen klager til Helsetilsynet i Møre og Romsdal.
 - Medarbeidere : Hjelpepersonellet har også i 2011 gjort en stor innsats. 6 stillinger er i knappeste laget i forhold til oppgaver som utføres, og en 50% stilling helsesekretær opprettes i tillegg i 2012. Fastlegene opplever også trykket fra publikum økende. Et resultat av dette er at fastlegene vil redusere taket på fastlegelistene fra 7200 til 6600 personer. I Rauma bor det 7428 personer. Ca. 120 oppholder seg i institusjoner med legetilsyn. Turnuskandidat tar hånd om mange pasienter på legesenteret. Men mange står like fullt pr. 31.12.2011 uten fastlegetilbud. I 2012 styrkes legebemanningen med en 8.fastlegestilling der denne skal kunne ivareta 800 personer på listen. Dette vil innebære at alle i kommunen kan få et fastlegetilbud, og at mulighet for bytte av fastlege vil bli bedret. I tillegg vil dette kunne redusere ventetid i forhold til å bestille seg time hos lege, og øke tilgjengelighet for den enkelte pasient. Det er ikke avholdt medarbeidersamtaler i 2011.
 - Sykefravær: I 2011 var sykefraværet kommet opp i 4,9 %. I 2010 var sykefraværet 1,0 %, og for tidsperioden 2004- 2010 var snittet på sykefraværet 1,32 %. Det relativt høye sykefraværet hadde sammenheng med ugunstige arbeidsstillinger, og mot slutten av 2011 ble det ordnet med hev- og senkbare bord for å tilpasse arbeidsplassene best mulig.
 - Økonomi: Avvik mht. overforbruk er redegjort for i det overnevnte. Overskridelser har vært svært store ved legesenteret i 2011, og handler for en stor del om uforutsette merkostnader. Alternativet hadde vært et enda tøffere driftstempo for den enkelte ansatte, med fare for høyere sykefravær eller at ansatte ikke lenger ville jobbe ved legesenteret.
- Eget mål 1: Fastlegetilbud til hele befolkningen i løpet av 2012.Redusere ventetid for time.
 - Eget mål 2: Økte ressurser vedtatt ift. Samhandlingsreformen. Reduksjon kostnader innleie. Regnskap 2012 meget mer i balanse enn regnskap 2011.
 - Eget mål 3: Stabil,god legedekning.Godt faglig arbeid fra legenes og hjelpepersonellets side til beste for de som søker hjelp ved legesenteret i 2012.

Spørsmål til enhetsleder Jon Sverre Aursand:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011? Bedret kontinuitet i legetjenesten, da to faste fastleger er på plass igjen. Ved årsskiftet 2010/2011 hadde 3346 personer en vikar som fastlege i Rauma, ved årsskiftet 2011/2012 var tallet 1094.

05.03.2012

Jon Sverre Aursand

Enhetsleder Rauma legesenter



Omsorgstjenester sør

Omsorgstjenester sør består av Voll omsorgssenter og hjemmetjenester. Omsorgssenteret skal gi et individuelt tilpasset tjenestetilbud og ivareta pasienter, som har så store hjelpebehov at de ikke kan bo i eget hjem. Omsorgssenteret er lovhemlet i Helse- og omsorgsloven. Nye Voll aldersheim ble innvidd i november 1986. Institusjonen har 22 store enerom med kjøkkenkrok og plass til egne møbler. 2 av rommene er avsatt til korttids/avlastningsopphold. Pasientene er fordelt på 3 grupper hvorav den ene har 6 plasser tilrettelagt for aldersdemente. Her ble det påbygd egen stue i 2001. Institusjonen har eget kjøkken, som også kjører ut varm mat til hjemmeboende. Institusjonen har store og flotte stuer og romslige fellesareal, med et hjemmekoselig preg. Vi har frisør og fotpleier tilknyttet institusjonen, tilgjengelig for både pasienter og andre på sørsida.

I 2009 ble det etablert sansehage, som ligger flott til og er lett tilgjengelig fra fellesstuer og med direkte utgang fra flere pasientrom. Sansehagen har etter hvert "satt seg", blir flittig brukt og er med på å gjøre visjonen "verdens beste kommune for naturglade mennesker" tilgjengelig for pasienter, besøkende og ansatte ved institusjonen og i nærområde.

Hjemmetjenesten dekker områdene Hjelvik, Vågstranda, Måndalen og Innfjorden. Hjemmetjenesten skal gi kvalitetsmessig hjelp til mennesker i alle aldre og omfatter hjemmesykepleie, praktisk bistand og opplæring, hjemmehjelp, brukerstyrt personlig assistanse, matombringing, trygghetsalarm, støttekontakt, og omsorgslønn etter tildeling i enkeltvedtak. Vi har en klar målsetting om at vi skal gi gode sykepleietjenester til befolkningen på sørsida og gi nødvendig hjelp og trygghet, slik at pasienter kan fortsette å bo heime så lenge som mulig.

Fra 2010 og frem til slutten av 2011 har antall pasienter med vedtak av tjenester i hjemmetjenesten øket med 29%. I tillegg er antallet pasienter, som er i behov av omfattende hjelp økende. Gjennomsnittlig økning av antall timer hjelp som blir gitt, har øket med 28% fra 2010 til 2011. Pasienter blir tidligere utskrevet fra sykehus og har ofte et komplisert sykdomsbilde, som fordrer omfattende hjelp og oppfølging fra hjemmetjenesten. Vi har tett oppfølging og oppmerksomhet på tjenestenivået.

Omsorgstjenester sør omhandler både omsorgssenteret og hjemmetjenesten og drives etter prinsippet om integrerte tjenester. Dvs. at det er høy grad av samordning der hjemmetjenesten, Voll omsorgssenter, kjøkken og Vollaun er organisert i en enhet med felles/fleksibel bruk av personale/kompetanse. Samordning medfører at en kan styre personell og kompetanse etter behov. Dette gjør at en har større forutsetning for å løse toppler i arbeidsmengden og sikrer at pasientene inne på institusjon og i hjemmetjenesten får den hjelp og kompetanse de har behov for til enhver tid.

Integrerte tjenester har gjort det mulig å omfordele personell mellom institusjon og hjemmetjeneste ved å omarbeide turnuser for å møte utfordringene i perioden.

I tilknytning til omsorgssenteret og en del av hjemmetjenesten er det bygd 10 omsorgsboliger, hvorav 2 av boligene er tilknyttet et bofellesskap med heldøgnsbemanning.

Mål og måloppnåelse:

Kjerneverdiene til Rauma kommune tilstreber vi oss å arbeide/strekke oss etter, i møte med medarbeidere, pasienter, pårørende og samarbeidspartnere. Vi har fokus på å være **oppmerksom** og imøtekomende – dette handler om å bli sett og bli møtt på en gjestfri og respektfull måte, med de vi omgås i hverdagen. Å være tilstede i møte med den enkelte og være oppmerksom på endringer i forhold til behov. Være oppmerksom på hvordan det ser ut rundt oss, både ute og inne.

Integrerte tjenester gir oss en unik gevinst i forhold til å løse krevende oppgaver. Det gir en fleksibel tjeneste og stiller ekstra store krav til **samarbeid** i enheten. God på fleksibel bruk av kompetanse til pasientens beste. Ansatte viser stor vilje og evne til samarbeid.

Å være **ekte** og leve opp til det vi presenterer oss som, blir gjort i hverdagen, som det å holde det vi lover, det vil si at de tjenester vi har gitt vedtak om, og at vi kommer når vi har lovet. Vi er til å stole på, er viktig for at vi skal ha et godt omdømme. Noe vi er avhengig av. Avvik blir registrert og fulgt opp.

Medarbeidere:

Vi har hatt god søknad på utlyste stillinger og har dekt alle fagstillinger med nødvendig kompetanse. Personalet er stabilt, men enheten har en høy grad av deltid der mange ønsker seg opp i stilling. Planlegging med overgang til ønsketurnus er startet.

Kompetanse:

Omfanget av mennesker med demens øker både i hjemmetjenesten og institusjon. Det er behov for systematisk kartlegging og observasjon av demente. Enheten hadde planlagt oppstart av aldersdemensens ABC i 2011. Programmet er utsatt til 2012 pga. kapasitetsmangel ved alderspsykiatrisk avd. Hjelset.

Sykefravær:

Sykefraværet ligger på 9% totalt. Etter lovendringer i 2011 med tidligere oppfølging av sykemeldte er det et mål at sykefraværet skal reduseres. Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Det arbeides på flere områder for å redusere sykefraværet. Enheten har samarbeidet med NAV arbeidslivssenter gjennom prosjektet "Langtidsfrisk" der en fokuserer på – hvordan er tilstanden på arbeidsplassen på sitt beste og hva skal vi gjøre for å komme dit. Vi kom godt i gang første halvdel av 2011 i dette arbeidet og skal videreføres i 2012. IA avtalen følges opp etter den enkeltes behov. Tilrettelegging for den enkelte fungerer bra da en har ansvar for et helt område, og en kan variere arbeidet mellom hj,tjeneste, institusjon og botjenesten. Enheten samarbeider med arbeidslivssenteret og BHT når det er nødvendig. En har fått innvilget tilretteleggingstilskudd for flere arbeidstakere i løpet av året og har dermed unngått sykemelding og fått arbeidstakere raskere tilbake i arbeid. En har på dugnad pusset opp trimrom til bruk for alle ansatte. Apparater er innkjøpt med tilskudd fra NAV arbeidslivssenter, fondsmidler og innbetaling fra ansatte.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	55	58	58
Antall årsverk	32,23	33,23	33,23
Antall deltidsstillinger	45	33	33
Kvinner	54	57	57
Menn	1	1	1

ANSVAR 312 Omsorgssenter sør (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap	Budsjett	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap	Endring	
	2 0 1 1	2 0 1 1			2 0 1 0	2010 - 2011	
		(justert)	i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	13 086	13 187	101	-0,8 %	12 361	(725)	5,9 %
Andre lønnsutgifter	4 180	4 079	(101)	2,5 %	5 385	1 205	-22,4 %
Sosiale kostnader	3 980	3 975	(5)	0,1 %	4 125	145	-3,5 %
Brutto personalkostnader	21 246	21 242	(4)	0,0 %	21 871	625	-2,9 %
Ref. sykepenges/foreldrepenger	(772)	(547)	225	41,1 %	(1 691)	(919)	-54,3 %
Netto personalkostnader	20 474	20 695	221	-1,1 %	20 180	(294)	1,5 %
Andre driftsutgifter	2 564	2 210	(354)	16,0 %	2 393	(171)	7,1 %
Avskrivninger	470	470	0	0,0 %	470	(0)	0,0 %
Andre driftsinntekter	(3 960)	(3 960)	(0)	0,0 %	(3 615)	345	9,5 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	19 547	19 414	(133)	0,7 %	19 428	(120)	0,6 %

Mål og måloppnåelse: økonomi 2011

- Budsjettet for 2011 holdes innenfor gitte rammer.
- Kontinuerlig fokus på forbruk og innleie av vikar.

Det har vært stor grad av måloppnåelse i 2011. En har poster i budsjettet, som det er vanskelig å overholde.

Lønnsutgifter: Lite avvik fra budsjett. Her er noe feilføring mellom institusjon og hjemmetjenester og mellom ulike lønnsposter. Det er daglig fokus på innleie av vikar og øke delen av nærvær. Man har omarbeid turnuser i perioden for å vri bemanning over på den tid av døgnet som har størst trykk. Måten enheten er organisert på, har gjort at en har kunnet vri bemanningen dit behovet har vært størst og greid å holde oss innenfor budsjetterte rammer mht. personalkostnader. KLP har et merforbruk på 120000, arbeidsgiveravgift mindreforbruk på 110 000.

Driftsutgifter: Et merforbruk på 16% skyldes blant annet 147 000 i driftsutgifter som er motsvart av økt inntekt ved bruk av gavefond. 103 000 er avsetning til fond knyttet til bundne inntekter som må overføres til 2012. I tillegg kommer tap på fordringer 34 000.

Driftsinntekter: Posten for vederlagsberegning i institusjon har vist seg å være for høyt budsjettert og viser en mindreinntekt på 489 000. Med denne inntekten ville enheten hatt et netto mindreforbruk. Med uendret antall beboere vil denne inntekten kunne variere med pensjonsgrunnlaget. Vi har kontinuerlig fokus på forbruk og innkjøp, med klare instruksjoner på innkjøp

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

HOVEDMÅL FOR VIRKSOMHETEN; Sikre at pasienter som mottar pleie- og omsorgstjenester etter Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester får ivaretatt sine grunnleggende behov: fysisk, psykisk, sosialt og åndelig, med respekt for det enkelte menneskets selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførsel (jfr. Kvalitetsforskriften)

Vi er svært godt fornøyd med at vi har greid å rekruttere og beholde godt kvalifisert personell med nødvendig kompetanse. Dette har gjort at vi har greid å yte tjenester av høy kvalitet og løst de krevende oppgavene vi har hatt i 2011. Sommeren 2011 arrangerte vi vår egen "fjellfestival" over ei uke, der vi hadde turmålsturer både til Romsdalseggen og fjelltopper fra bygdene på sørsida. Turmålene var postkasser med bilder fra fjelltopper, plassert både inne i institusjon og rundt i sansehagen. I tillegg arrangerte vi turer rundt i nærmiljøet. I slutten av uka ble den ivrigste turdeltakeren kåret til "årets fjellgeit" med jordbær og champagne. Tiltaket skapte stor entusiasme og engasjement blant ansatte og beboere og vi har som mål å gjenta suksessen i 2012.



Fjellfestival ved omsorg sør. Foto: Evy Kavli

Synnøve Wenaas 05.04.2012

Enhetsleder Omsorgstjenester sør

ÅNDALSNES SJUKEHEIM

Tjenester og oppgaver i enheten:

Åndalsnes Sjukeheim har 23 langtidsplasser. Pasientene er fordelt på tre grupper. En gruppe for somatisk pleie (8) og to grupper som er tilrettelagte enheter for demente med behov for skjerming (15). Mottakskjøkken. Sekretær 75% stilling som benyttes av tre enheter, Åndalsnes Sjukeheim, Åndalsnes Hjemmetjeneste og Botjenesten.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10
Antall ansatte	27	34
Antall årsverk	20,58	20,55
Antall deltidsstillinger	25	24
Kvinner	27	34
Menn	0	0

Økonomisk resultat:

ANSVAR 313 Åndalsnes sjukeheim (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010-2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	8 048	8 601	553	-6,4 %	8 378	330	-3,9 %
Andre lønnsutgifter	2 526	2 760	234	-8,5 %	2 774	248	-9,0 %
Sosiale kostnader	2 360	2 559	199	-7,8 %	2 555	195	-7,6 %
Brutto personalkostnader	12 934	13 920	986	-7,1 %	13 708	774	-5,6 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(467)	(712)	(245)	-34,4 %	(1 284)	(817)	-63,6%
Netto personalkostnader	12 467	13 207	741	-5,6 %	12 424	(43)	0,3 %
Andre driftsutgifter	2 311	2 207	(103)	4,7 %	2 037	(274)	13,5%
Avskrivninger	63	63	0	0,0 %	63	(0)	0,0 %
Andre driftsinntekter	(4 829)	(4 395)	433	9,9 %	(4 447)	382	8,6 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	10 012	11 082	1 071	-9,7 %	10 077	65	-0,6 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

- Kjerneverdiene**
 Ansatte jobber etter kommunens kjerneverdier som er oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig.
- Medarbeidere**
 Dyktige og fleksible medarbeidere. 26 HMS avvik i 2011: Personskade: 3. To av avvikene er opplæring, ett avvik gjelder forløfting. Nestenulykke: 3. Episoder med utagerende pasienter. Brudd på rutiner: 15. Gjelder dementavdelingene har blitt forlatt uten tilsyn på natt pga pasientbehov ved somatisk avdeling. Nattevakt i 2 etg og Nattpatrulje ikke anledning til å bistå. Ingen brudd på rutiner registrert etter at ekstra nattevakt har blitt leid inn siden 28.11.11. Annet: 5. Utagerende atferd mot personalet.
- Sykefravær**
 1-8 dager: 1,8%, 8-16 dager: 0,2%, over 16 dager: 6,0%. Samlet fraværspersent 8,0%.

- **Økonomi**

Enheten kommer ut med ett netto mindreforbruk på 1 071 000. 2011 har blitt drevet med de ressursene vi har til rådighet, men i slutten av året endret behovet seg. For at det skal være faglig forsvarlig har det siden vært innleid ekstra personell hele døgnet. Uforutsigbarheten med demente pasienter må til enhver tid vurderes til faglig forsalig.

Vi hadde et vesentlig midreforbruk på lønn i faste stillinger som også ga mindreforbruk på sosiale kostnader. Grunnen er at vi har hatt ledig sykepleierstilling og utfordringer med å få tak i fagfolk. Innleie av ufaglærte som er en billigere arbeidskraft har blitt tatt i bruk. Fokus på overtid og personellbruk.

Mindreforbruket på andre lønnsutgifter er knyttet til lønn sykevikarer utover 16 dager var vesentlig mindre enn i fjor (-278 000), og bidro også til det positive resultatet pga de kostnadene som ikke blir dekt av refusjoner som kom ut tilsvarende lavere enn budsjett. Det var et merforbruk på annen ekstrahjelp, men et tilsvarende mindreforbruk på ferievikar.

Merinntektene bidro også vesentlig til resultatet, og halvparten av disse skyldes høyere vederlagsbetaling enn budsjettet, dernest lønnstilskudd personale.

- **Egen måloppnåelse**

Budsjett: Innenfor gitte rammer.

Faglig utvikling: Demensomsorgens ABC gjennomført av 12 personer. Deltatt på palliativ nettverkssamlinger og Omsorgskonferansen. Førstehjelpskurs. Internundervisning HMS. Noklus kurs om laboratoriearbeid, m.m. Faglig tilføring som vil komme pasientene til gode i hverdagen.

Spørsmål til enhetsleder:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

Budsjettet holdt innenfor gitte rammer. Fokus på ressursbruk av personell og bruk av daglig utstyr. Godt samarbeid med personell, som er fleksible og samarbeidsvillige.



Åndalsnes Hjemmetjenester

Tjenester og oppgaver i enheten:

Hjemmesykepleie 116 brukere. Hjemmehjelp 87 brukere. Trygghetsalarmer 113 brukere. 10 omsorgsboliger med hel døgns omsorg, 18 fritt stående omsorgsboliger, 7 institusjonsplasser derav 1 plass til avlastning fordelt på 2 personer, 2 personer med omsorgslønn, 1 bruker med BPA 80% st, 13 stk har støttekontakt.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	46	45	45
Antall årsverk	27,40	26,25	26,25
Antall deltidsstillinger	39	37	37
Kvinner	46	45	45
Menn	0	0	0

ANSVAR 314 Hjemmetjenester Åndalsnes (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			budsjett / regnskap			i kroner	i %
			i kroner	i %			
Lønn i faste stillinger	11 273	11 321	47	-0,4 %	11 370	97	-0,9 %
Andre lønnsutgifter	4 627	3 789	(838)	22,1 %	4 260	(367)	8,6 %
Sosiale kostnader	3 586	3 413	(173)	5,1 %	3 678	92	-2,5 %
Brutto personalkostnader	19 486	18 522	(964)	5,2 %	19 308	(178)	0,9 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(524)	(565)	(41)	-7,3 %	(1 238)	(713)	-57,6 %
Netto personalkostnader	18 962	17 957	(1 005)	5,6 %	18 071	(891)	4,9 %
Andre driftsutgifter	632	532	(100)	18,8 %	722	89	-12,4 %
Avskrivninger	0	0	0	-	0	0	-
Andre driftsinntekter	(1 001)	(735)	266	36,2 %	(1 081)	(80)	-7,4 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	18 593	17 754	(840)	4,7 %	17 711	(882)	5,0 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

- Resultatvurdering knyttet til kjerneverdiene: Oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig og medarbeidere: Enheten har faglig dyktige medarbeidere som er fleksibel og har kommunens kjerneverdier integrert i utførelsen av arbeidet og samhandlingen med hverandre. Det er pga de ansattes innstilling at det er flyt i arbeidet tross for store arbeidsmengder. Ansatte driver selv internundervisning med eksterne og interne forelesere. HMS avvik er 92 derav 76 stk reg. i en gitt tidsperioden de gangene personalet i 2. etg måtte forlate avd for å hjelpe i 1. etg. på natt. 17 avvik på pasienters trakassering av ansatte. Dette tallet er høyt i forhold til andre års registreringer. Tiltakene er ulike i forhold til hvordan pasientens situasjon er. 1 alvorlig HMS avvik der ansatte fikk strøm i seg, og tiltak er iverksatt. De resterende 8 avvik går på dårlig luft på medisin rom, alarmsystemet ute av drift, alarmer viker ikke, skade av bil, fall ute pga glatt føre, telefonen virker ikke, utstyr feil koblet med mer.
- sykefravær: 1-8 d = 1,8%, 8-16 d = 1%, Over 16 d = 6,9% over 1 d = 9,3%. Når ansatte melder til lege plager som kan føre til / eller har ført til sykemelding, legger en hele tiden til rette arbeidet og det søkes om tilretteleggingstilskudd for den enkelte. En registrert nedgang fra tidligere år. Ukjent årsak. Få ansatte har hatt langtidsfravær pga sykdom. Å arbeide i hjemmetjenesten er et selvstendig og variert arbeid der den ansatte får bruke seg selv på en løsningsorientert måte og må innrette seg etter den enkelte pasients behov og de fysiske omgivelser. Å arbeide etter oppsatt arbeidsliste med mange pasienter medfører også stress dersom et oppdrag tar med tid enn antatt og det er mange som venter på hjelp. I travle perioder kan dette gå ut over den ansattes helse.

- Økonomi : Enheten har overbrukt ca. kr. 600.000. Overforbruket på ekstravakt forklares med at pasientenes pleietyngde har økt. Merforbruket skyldes i hovedsak arbeidstyngden på korttid og omsorg. Ute tjenesten har på kveld økt med 3,75 t på pasienter som trenger omfattende hjelp for å kunne bo i eget hjem. Det er 2 ansatte som har fra 50-65 oppdrag i løpet av kvelden. Helligdagsfri belastes også ekstra vakt posten og hull i turnus på ukedagene. Resultatet kunne ha vært enda verre uten lærlinger. Permisjon ansatte har økt. Det er perm til lege besøk og undersøkelser, perm barn til lege/ undersøkelse, perm for fagkurs som legemiddel handtering med mange deltakere med mer. De resterende kr. 196.000 er knyttet til ny mottaker av omsorgslønn som det ikke var dekning for i budsjettet. Utgiftene til pensjonspremie KLP er større enn antatt i budsjettet som følge av merforbruket på lønnspostene.
- Vi hadde et eget mål om å sikre tilstrekkelige med helsepersonell ved ferie avvikling sommer. Enheten hadde i 2011 god tilgang på ufaglærte og faglærte vikarer. Av erfaring vet en at en må ansette flere enn det som er behovet ved feriens start. Ansatte blir syk også om sommeren og da er det viktig å ha noe å gå på. Vi kom i mål med noen få kritiske perioder og alle pasienter fikk innvilget hjelp.
- Mht eget mål om styrking av den faglige kompetansen: I gjennom året har hjelpepleierne og assistenter fått oppfriskingskurs i legemiddel handtering, 1 helsefagarb. Fagdag i synshabilitering, kurs i risikovurdering for 10 stk, fagdag i ernæring 2 ansatte, 2 ansatte "Kan vi lære av menn i korte bukser?", Palliasjon til eldre med kreft 2 stk, Finn flytsonen og gleden på jobb 2 ansatte. Førstehjelpskurs 18 stk , saksbehandlingskurs 2 stk , kurs i ny helse og omsorgslov, 2 stk. I tillegg studerer 1 spl ved Høgskolen i Molde veilednings fag, 1 ufaglært tar helsefagarbeider utdanning, 2 helsefagarbeidere tar videreutdanning i palliasjon. Enheten har 4 lærlinger som er under utdanning og veiledning av helsearbeidere. Dessuten har enheten sykepleiestudenter i ulike perioder av utdanningen som skal veiledes.
- Vårt mål om at pasienten skal få bo lengst mulig i eget hjem er i stor grad oppfylt, men dette stiller etter hvert store krav til tiltak og ressursdisponeringer.

Spørsmål til enhetsleder:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

Som enhetsleder er jeg svært godt fornøyd med ansatte og deres evne til å mobilisere når det trengs, men også deres evne til å si fra når nok er nok. Det viser seg at økt arbeidspress også virker inn på trivselen til den enkelte og på kvaliteten på utført tjeneste.

Det profesjonelle fokus har blitt forsterket både hos helsefagarbeidere og sykepleiere. Dette pga faglige utfordringer, økt kunnskap og veiledning av studenter, lærlinger og elever.

Ann-Elisabeth Fløystad



Åndalsnes botjeneste

Tjenester og oppgaver i enheten: Praktisk bistand/opplæring og habilitering for brukere som bor i boligkompleksene Nesbakken, Storgata og Romsdalsveien, i tillegg til brukere som bor i egne leiligheter i lokalmiljøet. Det ytes også tjenester til brukere som fyller vilkårene for avlastning i kommunal bolig.

Brukergruppen er mennesker med psykisk utviklingshemming og/eller med andre typer funksjonshemminger. Lov om sosiale tjenester § 4 – 3. Rett til nødvendig helsehjelp. Lov om helsetjenester i kommunen § 2 – 1. I tillegg har det i 2011 vært arbeids-, aktivitets- og velferdstiltak for eldre og funksjonshemmede ved Vangstun.

Det er 21 brukere tilknyttet enheten. Ressursbehovet for den enkelte bruker varierer fra 3 timer pr.uke til 130 timer pr.uke.

Ansvarsfordelingen i enheten: Enhetsleder har det overordnet faglig ansvar, personal- og økonomiansvar. Enhetsleder arbeider for økt grad av helhet og dynamikk i enheten gjennom organisert tilrettelegging for plan og utvikling. Faglig ansvarlige har ansvar for det faglige arbeidet i forhold til brukernes individuelle behov. Disse er medlemmer i enhetens undervisningsråd og faglig forum hvor det planlegges for nødvendig kompetanseheving i samarbeid med enhetsleder. I tillegg informerer og planlegger de videre i samarbeidsmøtene med ansatte. Hovedkontakter har ansvar for brukere med langvarige og sammensatte tjenester. Disse samarbeider tverrfaglig ved hjelp av individuell plan og samarbeider tett med faglig ansvarlig. Metoder som brukes er ansvarsgruppe-, nærgruppe- og samarbeidsmøter.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	45	45	45
Antall årsverk	23,1	23,1	23,1
Antall deltidsstillinger	40	40	40
Kvinner	30	31	32
Menn	15	14	13

ANSVAR 315 Åndalsnes botjeneste (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap 2 0 1 0	Endring 2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	9 733	9 339	(394)	4,2 %	8 973	(760)	8,5 %
Andre lønnsutgifter	2 880	2 812	(68)	2,4 %	2 918	38	-1,3 %
Sosiale kostnader	2 807	2 768	(38)	1,4 %	2 683	(123)	4,6 %
Brutto personalkostnader	15 420	14 919	(501)	3,4 %	14 575	(845)	5,8 %
				-13,9 %			
Ref. sykepengen/foreldrepenger	(298)	(346)	(48)	%	(299)	(1)	-0,5 %
Netto personalkostnader	15 122	14 573	(549)	3,8 %	14 276	(847)	5,9 %
Andre driftsutgifter	783	649	(135)	20,8 %	852	68	-8,0 %
Avskrivninger	392	392	0	-0,1 %	392	0	0,0 %
Andre driftsinntekter	(390)	(217)	173	79,9 %	(265)	125	47,3 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	15 907	15 397	(510)	3,3 %	15 254	(653)	4,3 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Kjerneverdiene: OPPMERKSOM – brukermedvirkning og selvbestemmelse i alle forhold så langt det er mulig for brukerne. Det kan og bety at noe en ønsker seg må velges bort. Enheten oppdaterer seg i forhold til ny viten om organisatoriske og faglige forhold som vil øke det kvalitative tilbudet til brukerne.

EKTE - det enkle er det beste; vi er åpne og mottagelige for synspunkter, om det er ris eller ros, og som sies på en akseptabel måte for alle parter. Vi tilstreber å inneha en løsningsorientert holdning for å videreutvikle tjenestene. Vi snakker med hverandre og ikke om hverandre.

SAMARBEIDSVILLIG – enheten samarbeider internt om å videreutvikle tjenestene i tråd med det som er behovet inn i framtid med løsningsorientert fokus. Enheten samarbeider med andre for å øke kvaliteten på tjenestene; andre enheter, spesialisthelsetjenester, stab og støtte, lag og organisasjoner, lokalmiljøet.

Medarbeidere – enheten har mange ansatte som er ufaglærte og som har vært ansatt i enheten i mange år. De innehar god realkompetanse. De senere årene har vi fått dekt opp vernepleierstillingene, noe som betyr faglig og kvalitativt heving av tjenestene.

Sykefravær – det har vært få langtidssykemeldt i 2011. Fravær 6,9%

Økonomi – det har vært et krevende år for å få regnskap og budsjett til å samsvare. Overforbruket skyldes lønn i faste stillinger der de avtalefestede tillegg viser et overforbruk på kr.328 000. Overforbruk på andre lønnsposter med til sammen kr.170 000. Dette skyldes i hovedsak uforutsette utgifter på grunn av svært ressurskrevende brukere. På den positive siden så har enheten lyktes i å yte tjenester til flere brukere med økte behov i løpet av året ved å endre måten å drive på. Samtidig har enheten lagt til rette for unge brukere som ønsker å leve et liv med jobb og aktiviteter som ikke foregår på et dagsenter, men i lokalmiljøet. Andre driftsinntekter kom ut med en merinntekt på 70 000 knyttet til leieinntekt ny bruker, samt refusjoner på om lag 60 000.

Mål 1 : Faglig utvikling med spesielt fokus på brukermedvirkning og selvbestemmelse for brukerne. Enheten har satt etikk på dagsorden siden 2010, noe som førte til at vi nå er en av kommunene som deltar i prosjektet "Samarbeid om etisk kompetanseheving i kommunene". Dette er et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsdepartementet, Helsedirektoratet, Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet, Den Norske Legeforening, YS, FO samt KS. KS har gjennomføringsansvaret og Helse- og omsorgsdepartementet finansierer prosjektet. Vår enhet deltar fra mai 2011 til mai 2013. Det er omtrent 170 kommuner som deltar i prosjektet.

Enheten har lagt om drifta i tråd med føringer fra barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet sitt informasjons- og utviklingsprogram 2010-2013 : "Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres." I korthet betyr det at brukerne går til sine daglige aktiviteter ut fra sin egen heim og ikke til et dagsenter. Enheten drifter rådhuskantina i samarbeid med Troll-Tinn AS fra og med 01.11.2011 og foreløpig med kontrakt i et år. Flere av brukerne har arbeid ved Troll-Tinn AS. Det har vært holdt kurs i "LØFT" – løsningsorientert metode, for alle i enheten med hovedkontaktansvar. Arrangør BHT. Åtte ansatte har deltatt i kurs om "Autisme", arrangert av Tøndergård.

Mål 2 : Myndiggjøring av personalet. Hovedkontaktansvar. Eget ansvar for å oppdatere seg faglig og praktisk for å heve kvaliteten på tjenestene. Tar initiativ til aktiviteter og forbedringsområder.

Mål 3 : Ryddighet i økonomien – budsjett og regnskap samsvarer. Det har vært arbeidet kontinuerlig gjennom hele året for å holde budsjettet. Enkelte poster har overforbruk som skyldes for stramme rammer i forhold til aktivitetsnivået i enheten som har flest ansatte på jobb kvelder og helger.

Spørsmål til enhetsleder Eli Vatten:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011? Som enhetsleder er jeg mest fornøyd med at vi har fått lagt om drifta ved enheten slik at tjenestene er / skal bli mer tilpasset unge brukere enn det var tidligere. Endringene medførte at tilbud om jobb og aktiviteter er flyttet ut til lokalmiljøet, og erstatter behovet for dagsenter.



Rauma sjukeheim

Tjenester og oppgaver i enheten:

Sjukeheim med 60 plasser, 14 dementplasser, 9 kortids/rehab, 9 for fysiske funksjonshemninger, 28 blandingsplasser. Brukerne er mest eldre over 80 år, med mange og komplekse lidelser, men stadig også yngre med sammensatte psykiske lidelser, cancer, KOLS, utviklingshemming eller demens diagnoser. Sentralkjøkken for Rauma og Åndalsnes sjukeheim, og hjemmeboende med spesielle dietter. Sjukeheimen betjener alle trygghetsalarmene i kommunen. Pr 31/12-11, 210 tilknytninger. Enhetsleder har en dgl leder pr 30 pasienter og en kjøkkensjef med oppgaver knyttet til personal, fag og budsjett og produksjon.

Resultatvurdering:

Sjukeheimen har ytt pleie av god kvalitet, men med noe redusert standard i forhold til noen år tilbake, grunnet økt pleietyngde og forholdsvis lav grunnbemanning. *Vi har arbeidd mye med avviksregistrering, og ser at mange av avvika går på bemanningssituasjonen.*

Visjon: Verdens beste kommune for naturglade mennesker. Sansehagen vår er nå ferdig, og har allerede vært en del brukt. Vi har sittegrupper ute som er flittig i bruk når været tillater det, i tillegg til paviljongen.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	96	96	96
Antall årsverk	53,6	53,6	53,6
Antall deltidsstillinger	72	72	72
Kvinner	93	94	93
Menn	3	2	3

Økonomisk resultat:

prognoseresultat.

ANSVAR 316 Rauma sjukeheim (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2 0 1 1	Budsjett 2 0 1 1 (justert)	Avvik		Regnskap 2 0 1 0	Endring	
			budsjett / regnskap			2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	21 276	22 284	1 008	-4,5 %	20 612	(664)	3,2 %
Andre lønnsutgifter	8 241	8 745	503	-5,8 %	8 604	362	-4,2 %
Sosiale kostnader	6 593	7 110	517	-7,3 %	6 864	271	-4,0 %
Brutto personalkostnader	36 110	38 138	2 028	-5,3 %	36 080	(30)	0,1 %
				-14,3			
Ref. sykepenges/foreldrepenger	(2 388)	(2 788)	(400)	%	(2 381)	7	0,3 %
Netto personalkostnader	33 722	35 350	1 628	-4,6 %	33 699	(23)	0,1 %
Andre driftsutgifter	4 990	4 883	(107)	2,2 %	4 950	(41)	0,8 %
Avskrivninger	445	444	(0)	0,1 %	448	4	-0,8 %
Andre driftsinntekter	(8 683)	(8 174)	509	6,2 %	(8 515)	141	1,7 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	30 475	32 503	2030	-6,2 %	30 582	81	-0,3 %

Økonomisk resultat:

- I sum kom enheten ut med et vesentlig mindreforbruk. Andre lønnsutgifter og sosiale kostnader er redusert sammenliknet med 2010, og veksten i fastlønn var beskjeden, mens inntektssiden økte mer enn ventet. Blant årsakene var et for høyt budsjett knyttet til fast lønn og faste tillegg. I tillegg bidro et redusert sykefravær, samt gevinster av å bli kvitt MRSA smitten begynner å vise seg.
- Lønn i faste stillinger: Noe for høyt budsjettet på fastlønn, samt at det var forventet økt kostnad knyttet til faste tillegg, mens dette forble uendret i lønnsoppgjøret.

- Andre lønnsutgifter: Sykefraværet har gått noe ned, noe som forplanter seg i de andre lønnspostene med ringvirkning på ubekvemstillegg, feriepenger, pensjon, arbeidsgiveravgift med mer. ca. 500 000 i mindre utgifter til sykevikar over 16 dager enn budsjett (også en mindre utgift sammenliknet med 2010). Dette ga imidlertid mindre refusjoner enn budsjett. Sykevikar under 16 dager og bruk av overtid var også vesentlig lavere enn i fjor, og til sammen 250 000 under budsjett. Det ble brukt ca. 600 000 mindre på ferievikarer enn budsjett (også her mindre enn i 2010).
- Bonusordningen har gitt en bedre ferieavvikling, men der det blir leid inn som ferievikar blir det ofte satt i timebank og tatt ut igjen som annen ekstrahjelp som fikk et merforbruk i 2011. Det har vært brukt 30.740,- på bonus i 2011. Til sammenligning brukte vi vikarbyrå med 2 vikarer i 2008 til 187.000,- Bonus ordningen var innskrenka i forhold til 2010, så behovet ble ikke dekket opp i den grad som var hensikten, og kvaliteten på pleien ble derfor dårligere enn ønska.
- Andre driftsutgifter: Vi har brukt en del av et større beredskapslager vedr smitteutstyr, slik at div forbruksposter har et underforbruk i år tross for at økning i poster som var lagt inn ekstra pga smittesituasjonen tidligere år, var tatt ut.
- Andre driftsinntekter ble nesten 500 000 høyere enn budsett og bidro til mindreforbruket totalt sett: Om lag 340 000 skyldes høyere enn budsetttert refusjoner fra trygdeforvaltningen.

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
Oppmerksom: Ser den enkelte og dens behov. Å være <u>tilstede</u> i situasjonen.	Har et aktivt samarbeid med pasienter og pårørende. Vi må likevel jobbe mer med brukermedvirkning i tiden som kommer. Har arbeidet godt med integrering av både ansatte med utenlandsk opprinnelse og nye vikarer. Har gjennom hele året hatt arbeidsgrupper bestående av ansatte og ledelsen, der ansatte medvirker til løsninger på utfordringer vi har.
Samarbeidsvillig: Se sjukeheimen som en enhet, enda bedre samarbeid mellom ansatte og pårørende.	Har hatt arbeidsgrupper som går på samarbeid mellom gruppene og det gode arbeidsmiljø, konfliktforebygging og arbeidsbesparende rutiner. Har ikke fått til gode nok rutiner for faste pårørendesamtaler, men likevel et godt samarbeid med pårørende.
Ekte: Holde det en lover, medarb, ansatte og pårørende kan stole på meg. Gi hver enkelt rom til å være "seg selv"	Også her har vi hatt arbeidsgrupper som går på dette, se ovenfor.
Økonomi.	Har et stort underforbruk i regnskapet for 2011 pr 2/2-12. Vi har greid å holde budsjettet. Vi har også hatt mange av de samme tiltaka tidligere år, uten å klare å holde det. Se avviksforklaring.
Medarbeidere	<u>Arbeidsmiljø</u>: Har hatt tilsyn fra arbeidstilsynet med fokus på forhold i arbeidslivet som kan føre til sykmelding. Vi fikk to små avvik som er lukka. Vi har hele året arbeidet med langtidsfrisk prosessen som en oppfølging av <u>medarbeiderundersøkelsen</u> i 2009, også nå med midler fra IA. Vi har fulgt opp de nye retningslinjene for oppfølging av sykmeldte. <u>Tilretteleggingstilskudd</u>: Har søkt for flere som har stått i fare for å gå ut i sykmelding eller vært på vei tilbake fra sykmelding. Har søkt om og fått: 245.340,- Det har stort sett vært vellykka tiltak som har ført fram. <u>Sykefraværet</u> har blitt redusert fra 13,8% til 12,8% fra 2010 til 2011. Vi har fått avklart noen som har vært lenge ute av stillingen og ansatt nye medarbeidere. Har hatt mange "ikke arbeidsrelaterte" sykefravær. Vi har arbeidd for å få inn <u>økt bemanning</u> for å få redusert sykefraværet, og har nå fått det inn i budsjettet for 2012. Har hatt en gruppe som har arbeidet med <u>hjelpemiddel</u> og utstyr, og har fått kartlagt og kjøpt inn det meste av forflytningshjelpemiddel, slik at det dekker behovet nå. <u>Kompetanse</u>: Har fullført to studiegrupper i Demensomsorgens ABC, har hatt en

	videreutdanning innen kreftomsorg, har fått tettere samarbeid med palliativt team, og har en kontaktsykepleier opp mot de, som også har fått økt kompetansen gjennom flere år. Mangler fortsatt en del kompetanse eks på KOLS.
Rekruttere og beholde fast ansatte og vikarer.	Vært en del <u>utskifting</u> av personell på kjøkkenet, pga både pensjonsalder og uføretrygd. Ikke hatt lærling siste halvår, vi har tydelig sett ulempene med ikke å ha lærling ved økt bruk av ekstravakter, arbeidsbelastning m.m Vi har 8 vikarer som er ferdig utdanna <u>helsefagarbeidere</u> jan-12. Vi har hatt helsefagarbeiderlæringer som har søkt seg fast hos oss. Har vært på stand for rekruttering av lærlinger. Vi er ferdige med to grupper med <u>demensens ABC</u> . 16 personer var med hele kurset. Vi har hatt god erfaring med <u>Bonusordning</u> for å dekke opp vakter i ferieavviklingen. Det er mye mer kostnadseffektivt enn vikarbyrå, og gir bedre kvalitet på pleien, da de kjenner pasientene, rutinene og yter fullt fra første dag.
Implementere nytt lovverk /endringer i driften.	<u>NOKLUS</u> : Har fått kvalitetssikra laboratoriearbeidet. Har fått tilbakemelding fra NOKLUS kontakt at vi har gode rutiner og høy standard. <u>Medikamentforskrift</u> : Har kvalitetssikra medikamenthåndteringen, men har ikke hatt revisjon enda, blir i 2012 <u>Pasientrettighetsloven</u> : Har ikke fått gjennomført krav i pasientrettighetsloven § 4A, pga andre saker som har måttet bli prioritert først. Har likevel en bevisst holdning vedr bruk av tvang, og forsøker å holde det på et minimum, via andre tiltak. <u>Internkontroll forskrift</u> : Har arbeidet med HMS systemet, opplæring av alle ansatte og gjennomføring av tiltak. <u>IA</u> . Har også implementert nytt lovverk om oppfølging av sykmeldte. <u>Samhandlingsreformen</u> . Har arbeidd med planlegging av forsterka sjukeheims avdeling. Har fått planlagt bemanning, turnus, med mer. Mange nye rutiner må tas i 2012 <u>Brann</u> : Hadde tilsyn fra brannvesenet i 2011. Når det gjelder organiseringen, opplæring og dokumentasjon fikk vi ingen pålegg, men det ble en del pålegg på det bygningsmessige.
Smittevern	Har utarbeidd en smittevernplan for Rauma sjukeheim. Denne har også i 2011 vært revidert noe ut ifra nye bakterier som har kommet til avd ved ny innleggelser. Dette er et arbeide som må fortsette kontinuerlig, ikke minst med å gjøre aktuelle tiltak kjent blant de ansatte. Har ansatte som er bevisste på hygiene og flinke til å rettleder der de ser det skjer feil. Hyppige drøftinger rundt problemstillinger.

Rapport avvik HMS systemet 2. halvår 2011

Type avvik	Antall	Lukka	Ikke lukka	merk
Personskade/ulykke	2	2	0	
Skade på utstyr m.m	0			
Nesten ulykke	0			
Brudd på rutine	6	4	2	
Forurensing /Annet	5	5	0	
Avvist	0			

Personskade/ulykke går på skade forvoldt av dement aggressiv pasient samt fall på vått gulv

Brudd på rutiner går på: Ikke fått avviklet pause pga stor arbeidsbelastning, vikarer som ikke har fått god nok opplæring, utdørere som var ulåst om natta

Annet: Går på mangel på vikarer, overhøyling av ansatt fra andre, samt trådløse telefoner som ikke virket under brannalarm.

Avvik som ikke er lukka: Det er satt ned arbeidsgruppe som skal se på rutinene for låsing på begge avdelinger og kjøkken, de skal sammenligne rutiner, og utarbeide en felles rutine. Det er mint på viktigheten av låsing av utdørere i info perm + muntlig. Lukkes når gruppa er ferdig/info gjort kjent.

Vidersendt annen enhet: 2 avvik, en på personskade, en på brannalarm. Alle avvik er først behandla av enhetsleder, og så tatt med til samarbeidsmøte som vi har en gang i mnd. Dette består av enhetsleder, daglig ledere, verneombud og tillitsvalgte. Her går vi gjennom avvika, og drøfter aktuelle tiltak.

Spørsmål til enhetsleder Mary Aasen:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

- Oppfølging IA med bruk av tilretteleggingstilskudd for nesten 250.000.-
- Tatt i bruk nytt HMS system, god oversikt. Risikovurdering, avvik og rutiner under kontroll.
- 16 personer som er ferdig med Demensomsorgens ABC samt 8 vikarer som er ferdig helsefagarbeidere på nyåret.
- Har fått god kvalitet på laboratorie arbeidet.



Omsorg 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:

Veøy omsorgssenter er en institusjon med heldøgns pleie og omsorg. Vi har eget kjøkken som lager maten. Det er 16 langtidsplasser og 2 plasser som er avsatt til korttidsopphold og avlastning. I tillegg har vi pasienter på dagopphold. Etter kriteriene skal pasientene som bor her klare å utføre personlig hygiene selv med tilrettelegging. Men de fleste pasientene som bor her trenger mer hjelp i stellesituasjonen enn dette, og mange trenger tettere oppfølging gjennom dagene. Gjennomsnittsalderen i 2011 var over 90 år på omsorgssenteret.

I hjemmetjenesten er det disse tjenestene som blir gitt:

Oversikt over utførte tjenester i 2011. Antall pasienter som mottar tjenester:

Tjenester	2011	2010
Hjemmesykepleie/praktisk bistand	126	122
Trygghetsalarmer	69	70
BPA	4	4
Matombrining	0	0
Omsorgslønn	4	4
Støttekontakt	0	3
Omsorgsboliger uten bemanning	10	10
Langtidsplasser Veøy	16	16
Korttidsopphold/avlastningsopphold Veøy	2 rom	2 rom
Familieavlastning	1	1
Dagopphold	1	1

I hjemmetjenesten er det kjørt 124 420 km i 2011, dette er 13 493 km mer enn året før. Det er utført 31 486 oppdrag i hjemmesykepleien i fjor, og det er 1316 flere oppdrag enn året før. Det er utført 146 timer per måned

med hjemmehjelp i 2011, dette er 12 timer mer per måned og 144 timer mer per år enn året før. Dette viser at det er et økende press på hjemmetjenesten det siste året. Antall personer som mottar tjenester er ganske stabilt, men pasientene som bor hjemme er mye dårligere og mottar hjelp i et større omfang og hyppigere enn tidligere. Vi utfører tjenester til personer i alle aldre, men for tiden er pasientene i alderen 18-100 år. Hovedtyngden av pasientene som mottok hjelp fra hjemmetjenesten i 2011 var over 75 år.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	38	36	36
Antall årsverk	23,5	23,5	23,5
Antall deltidsstillinger	29	28	28
Kvinner	37	35	35
Menn	1	1	1

ANSVAR 317 Omsorgstjeneste nord (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap	Budsjett	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap	Endring	
	2 0 1 1	2 0 1 1 (justert)			2 0 1 0	2010 - 2011	
			i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	9 070	9 573	503	-5,3 %	9 135	65	-0,7 %
Andre lønnsutgifter	4 217	3 646	(571)	15,7 %	4 342	125	-2,9 %
Sosiale kostnader	2 907	2 931	24	-0,8 %	3 085	178	-5,8 %
Brutto personalkostnader	16 193	16 149	(44)	0,3 %	16 561	368	-2,2 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(729)	(460)	269	58,5 %	(1 217)	(488)	-40,1 %
Netto personalkostnader	15 465	15 689	225	-1,4 %	15 344	(120)	0,8 %
Andre driftsutgifter	1 441	1 675	234	-13,9 %	1 651	210	-12,7 %
Avskrivninger	43	42	(1)	1,2 %	42	(0)	0,1 %
Andre driftsinntekter	(2 615)	(2 711)	(95)	-3,5 %	(2 705)	(90)	-3,3 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	14 333	14 695	363	-2,5 %	14 332	(1)	0,0 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Økonomi: Enheten kom netto ut om lag i balanse med et mindreforbruk på 2,5% knyttet til et mindreforbruk på netto personalkostnad .

Lønn i faste stillinger: Brukt mindre enn budsjettet da både lønn i faste stillinger og andre lønnskostnader kom ut lavere enn regnskap for 2010. Noe av annen lønn knyttet til vikar i faste stillinger skulle vært ført på fast lønn.

Andre lønnsutgifter: Overforbruk pga høyt langtids sykefravær i hele enheten, innleid ekstrahjelp pga mange dårlige pasienter med stor pleietyngde både på omsorgssenteret og i hjemmetjenesten, det har vært dårlig tilgang på personal så det har vært nødvendig å bruke en del overtid for å lære opp nytt personale. Vi hadde flere som gikk ut i foreldrepermisjon og dette var ikke budsjettet, men utjevnes med refusjonene fra NAV. Vi har stort underforbruk på ferievikar fordi mange har overført mye ferie til 2012, hvis ikke hadde det vært enda større overforbruk på andre lønnskostnader.

Refusjon sykepenger/foreldrepenger: Da vi hadde flere som var ute i foreldrepermisjon og stort langtidsfravær pga sykdom, det ble derfor store utbetalinger fra NAV i forhold til dette. Og da det ikke ble innleid vikar for enhetsleder når hun var sykemeldt, var dette en stor medvirkende årsak til mindreforbruket i enheten.

Andre driftsutgifter: Mindreforbruk da pasientene ikke har hatt så stort forbruk av bleier, medisiner og sårutstyr og annet medisinsk forbruksmateriell, samt lege og fysioterapi som tidligere år. Dette vil hele tiden variere ut ifra hvilke problemstillinger og diagnoser pasientene har. Det er også mindreforbruk på vask av tøy. Utgifter til forsikring er nå mindre da vi har fått to biler på leasing der forsikring er inkludert. Drivstoff og reparasjoner av biler har reduserte kostnader nå som vi har en del nye biler som bruker mindre drivstoff og er i bedre stand.

Medarbeidere og kjerneverdiene oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig.

I sommerhalvåret har det vært tilrettelagt slik at pasientene kan komme seg ut og nyte sola og naturen. Ved omsorgssenteret har det vært servert saft og frukt ute på formiddagen og kaffe og kaker på ettermiddagen de dagene været tillot det. Dette er et tilbud de fleste av pasientene benytter seg av og er takknemlig for. Utekatten vår satte de eldre umåtelig stor pris på, og den var drivkraften for å stå opp hver dag for enkelte av pasientene. Men da flere av våre ansatte var allergisk for katt og fordi den hele tiden snek seg inn måtte vi dessverre gi den bort. Hjemmetjenesten har oppmuntret de hjemmeboende pasientene som har evne til det til å ta seg en tur ut når det var passende vær for det.

Samarbeidet med Åfarnes skole og barnehage har fortsatt og vi har jevnlig hatt besøk av barna. Disse besøkene blir satt umåtelig stor pris på både av pasientene og de ansatte.

Sykefravær: 10,1 % totalt for enheten gjennom året. Dette er noe høyt i forhold til sentral målsetting, men på linje med kommunens gjennomsnitt for turnuspersonale.

Egne målsetninger

Mange av pasientene i hjemmetjenesten bor hjemme selv om de er meget dårlig, så målet om størst mulig grad av egenomsorg og at de skal stimuleres til å bo hjemme så lenge som mulig er i stor grad nådd. Målet om hjelp til en fredfull død i hjemmet er også nådd, da vi har flere som har mottatt omfattende hjelp ved livets avslutning i eget hjem.

Målet om økt kompetanse i områdene diabetes, kreftomsorg og palliativ omsorg, sårkurs og førstehjelp ble ikke nådd da de vi skulle leie inn til å lære oss om dette ikke hadde tid, vi spurte gjentatte ganger uten at det ble mulig å gjennomføre i fjor. Dette vil vi jobbe videre med i 2012.

Målet om å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte i enheten ble ikke nådd da enhetsleder var sykemeldt store deler av året.

Arbeidet med å kvalitetssikre bruken av profil har fortsatt, og de ansatte dokumenterer oftere og mer nøyaktig nå enn for et år siden.

Spørsmål til enhetsleder Anita Tokle:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?



Det vi har jobbet mye med de siste årene og som jeg derfor er mest fornøyd med er dokumentasjon og saksbehandling i profil. Vi har stadig blitt flinkere til å dokumentere og gjøre dette mer nøyaktig. Inne på omsorgssenteret bidro det å innføre stille rapport til at alle skriver og leser grundigere. Men dette er noe vi må jobbe med kontinuerlig.

NAV RAUMA

Tjenester og oppgaver i enheten:

Kommunale oppgaver tillagt NAV Rauma:

- Oppgaver knyttet til lov om sosiale tjenester i Nav (Opplysninger, råd og veiledning for å løse eller forebygge sosiale problem, økonomisk sosialstønad.)
- Midlertidig bolig.
- Frivillig forvaltning.
- Kvalifiseringsprogrammet.
- Gjeldsrådgivning.

Økonomisk sosialhjelp:

Sosialhjelpstilfeller i alt 2011 (2010)	164	(154)
18-24 år	50	(56)
25-44 år	71	(57)
45-66 år	38	(36)
67 år og over	5	(5)

Sosialhjelpstilfeller etter stønadstid.

1 mnd 2011 (2010)	41	(45)
2-3 mnd	60	(41)
4-6 mnd	34	(37)
7-9 mnd	16	(15)
10-11 mnd	7	(9)
12 mnd	6	(7)

Det har i 2011 prioritert å formidle ungdom i tiltak og aktivitet. I den forbindelse tas det en egen vurdering/kartlegging opp mot arbeidsevnen brukeren har. Tiltak som ungdommen blir tilbudt er arbeidspraksis, kvalifiseringsprogram, kurs, lønnstilskudd etc.

Frivillig/tvungen forvaltning:

13 personer har hatt avtale med NAV. Av disse er det 12 som har frivillig forvaltning, og 1 person som er under tvungen forvaltning.

Kvalifiseringsprogramdeltakere:

Totalt 18 deltakere i 2011. 7 avsluttet, 2 flyttet, 1 stoppet pga uteblivelse, 1 gikk over til arbeidsavklaringspenger, 2 gikk ut i arbeid, 1 begynte på skole/utdanning, 1 fikk innvilget uførestønad og 2 gikk over på sosialstønad

Gjelds- og disponeringsproblem – råd og veiledning med oppfølging:

Dette området ble tillagt NAV 01.04.10. Diverse kompetansetiltak for tilsatte er gjennomført i 2011. 26 personer har fått bistand fra NAV Rauma i 2011. I mange tilfeller er dette vanskelig og tidkrevende forhold. Antall begjæringer av tvangssalg av boliger øker, og NAV bistår bl.a. med å bistå til løsninger som sikrer boligen.

Stillinger/Årsverk for kommunale oppgaver i NAV Rauma:

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	3	3	2
Antall årsverk	2,3*	2,3*	1,8
Antall deltidsstillinger	2	2	2
Kvinner	3	3	2
Menn	0	0	0

*hvorav 0,5 årsverk er ansatt i NAV stat, 1,8 i Rauma kommune

Økonomisk resultat:

ANSVAR 320	Regnskap	Budsjett	Avvik budsjett / regnskap		Regnskap	Endring	
NAV - Kommunal	2 0 1 1	2 0 1 1			2 0 1 0	2010 - 2011	
(Alle tall i hele tusen kroner)		(justert)	i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	629	644	15	-2,3 %	610	(19)	3,2 %
Andre lønnsutgifter	1 660	1 744	83	-4,8 %	1 117	(543)	48,6 %
Sosiale kostnader	224	230	7	-2,9 %	162	(62)	38,1 %
Brutto personalkostnader	2 513	2 618	105	-4,0 %	1 889	(624)	33,1 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(223)	(277)	(54)	-19,5 %	(53)	169	317,7 %
Netto personalkostnader	2 291	2 341	51	-2,2 %	1 835	(455)	24,8 %
Andre driftsutgifter	4 004	4 145	142	-3,4 %	3 967	(37)	0,9 %
Avskrivninger	0	0	0	-	0	0	-
Andre driftsinntekter	(443)	(682)	(239)	-35,0 %	(1 477)	(1 034)	-70,0 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	5 851	5 804	(46)	0,8 %	4 325	(1 526)	35,3 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

Hovedmål	Måloppnåelse 2011
• Oppmerksom	NAV skal være oppmerksom på de behov som kommer fram uansett hvilke tjenester brukeren i utgangspunktet henvendte seg om. Det er viktig å se på helheten rundt brukeren og da også lokalsamfunnet som har stor innvirkning i forhold til brukerens bakgrunn og muligheter.
• Samarbeidsvillig	Enkelte av brukerne har tverrfaglige hjelpebehov, og NAV er avhengig av et godt samarbeid med mange instanser.
• Ekte	NAV skal framstå som ekte og oppriktig overfor så vel brukere som samarbeidspartnere.
• Medarbeidere	NAV Rauma legger vekt på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø.
• Økonomi	I sum nådd målet om balanse. Overforbruk til lønns- og driftsutgifter beror i bl.a. på økt lønnsutgifter i forbindelse med avlønning vikar ved foreldrepermisjon fast tilsatt. Under andre lønnsutgifter inngår også kvalifiseringsordningen som regnskapsmessig er definert som lønnskostnad. NAV har hatt som mål å redusere utgiftene til sosialhjelp, bl.a. ved arbeidsformidling og/eller i større grad å formidle brukerne over på aktive tiltak. Årsregnskapet viser at utgiftene til sosialhjelp

	er redusert noe. Driftsfondsmidler er benyttet til å dekke faktiske utgifter til Kvalifiserings-programdeltakerne i 2011. Avvik driftsinntekter beror i hovedsak på bortfall av en refusjonsordning i fra NAV vedrørende deltakere i kvalifiserings-programmet, som ikke ble budsjettjustert.
--	--

Spørsmål til NAVleder Per Bersås:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

NAV Rauma er for 2011 særlig fornøyd med å være på rett kurs for å innfri **visjonen** (Vi gir mennesker muligheter) og **verdiene** (Tydelig, løsningsdyktig og tilstede). Jfr målene som lå til grunn ved NAV-etableringen.

Partnerskapsavtalen mellom Rauma kommune og NAV skal løpende justeres, og NAV Rauma har nå et godt fundament for å kunne bistå kommunens brukere!

NAV RAUMA 05.03.2012



BYGNINGSDRIFT

Tjenester og oppgaver i enheten:

Bygningsdrift skal fungere som kommunens verktøy innenfor Forvaltning Drift Vedlikehold og Utvikling (FDVU) av kommunes eiendommer/bygninger. Dette innebærer at enheten bærer de fleste kostnader knyttet til drift av kommunes bygninger, slik som vaktmester, renhold, kommunale avgifter, energi, forsikringer og kommunale avgifter. Areal og antall bygg som er i bruk er det viktigste parameter for ressursbruken i enheten.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	45	48	49
Antall årsverk	35,38	35,38	36,38
Antall deltidsstillinger	22	25	28
Kvinner	31	34	34
Menn	14	14	15

Økonomisk resultat:

Bygningsdrift har i 2011 et overforbruk på ca 6,2 % av totalramma. Hovedårsaken til overskridelsen ligger på ansvar 6970 – FDV kostnader.

Avvikene på andre driftsutgifter og andre driftsinntekter skyldes i stor grad en budsjett-teknisk årsak knyttet til fordeling av kostnader. Andre driftsutgifter har et avvik på 61,1 % - dette skyldes for en stor del at fordelte kostnader fra 190 tjenesten også føres som en utgift. I tillegg kommer reelt merforbruk knyttet til FDV. Andre driftsinntekter har et avvik på 82,5 %. Dette kommer i hovedsak fra at utgifter ført på 190 tjenesten (5,2 mill kr) blir ført som inntekt ved fordeling ut til andre tjenester. I tillegg er det kommet inn mer mva komp. enn budsjettet og at leieinntektene på boliger og idrettsbygg er noe høyere enn budsjettet.

6970- FDV kostnader.

Overskridelsen på dette ansvaret er på ca 21 %. I hovedsak knytter dette seg til merforbruk på elektrisk energi, kommunale avgifter og vintervedlikehold. Elektrisk energi har vært for stramt budsjettet, i tillegg kom ei regning på over 600 tusen for merforbruk ut over konsesjonskrafta i 2010. Totalt merforbruk på dette området utgjør over 1,5 mill kroner. Kommunale avgifter har totalt et overforbruk på ca 240 tusen kroner. Mye av dette skyldes stort forbruk av vann på enkeltbygg. Vintervedlikehold har også en overskridelse på 220 tusen kroner. Dette skyldes i hovedsak snørydding i 1. kvartal.

ANSVAR 602	Regnska p	Budsjett	Avvik budsjett / regnskap		Regnska p	Endring	
Bygningsdrift	2 0 1 1	2 0 1 1			2 0 1 0	2010 - 2011	
(Alle tall i hele tusen kroner)		(justert)	i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	11 722	12 441	719	-5,8 %	10 946	(775)	7,1 %
Andre lønnsutgifter	1 163	656	(507)	77,3 %	1 883	720	-38,2 %
Sosiale kostnader	3 171	3 121	(50)	1,6 %	3 187	16	-0,5 %
Brutto personalkostnader	16 056	16 218	162	-1,0 %	16 016	(40)	0,2 %
Ref. sykepenges/foreldrepenger	(248)	(248)	(0)	-0,1 %	(775)	(527)	-68,0 %
Netto personalkostnader	15 808	15 970	162	-1,0 %	15 241	(566)	3,7 %
Andre driftsutgifter	19 385	12 035	(7 351)	61,1 %	19 317	(68)	0,4 %
Avskrivninger	2 346	2 346	(0)	0,0 %	1 589	(757)	47,7 %
Andre driftsinntekter	(12 694)	(6 955)	5 739	82,5 %	(13 142)	(448)	-3,4 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	24 845	23 395	(1 450)	6,2 %	23 005	(1 840)	8,0 %

Resultatvurdering med avviksforklaring:

HOVEDMÅL	MÅLOPPNÅELSE 2011
Oppmerksom – samarbeidsvillig - ekte	Enheten og de ansatte forsøker å fange opp vekslende behov og ønsker blant brukerne av våre tjenester. Vi jobber målrettet for å gjennomføre politiske vedtak innenfor de rammene som er gitt.
Medarbeidere	Vi forsøker å skape en enhet der de ansatte skal føle at de gjør en meningsfylt innsats for å skape gode arbeidskår ute på byggene hvor tjenesteproduksjonen foregår.
Sykefravær	Sykefraværet i enheten er på 4,6 % i 2011, en nedgang fra 8,5 % i 2010. En stor del av dette skyldes fravær på over 16 dager. Det jobbes med tilrettelegging for å lette arbeidet for renholderne som har flest fravær på grunn av tunge og ensidige arbeidsoppgaver.
Økonomi	Enheten sliter fortsatt med stramme rammer og et stort etterslep på vedlikehold av bygningsmassen. Innenfor driftsområdene har vi hatt for lavt energibudsjett, noe som er forsøkt korrigert for 2012. På personalsiden har vi holdt oss innenfor rammene, men på grunn av vikarer ved permisjoner, ferier og sykdom har vi et avvik på Andre lønnskostnader.
Brukeravtaler og kostnadsdekkende husleie	Kommunestyret har vedtatt at dette skulle innføres fra 1. januar 2012. Dette målet ble ikke nådd innenfor fristen, men arbeidet er godt i gang, og brukeravtalene vil bli sendt ut i løpet av våren 2012, og kostnadsdekkende husleie vil bli implementert i den kommende budsjettprosessen. Arbeidet med å framskaffe godt nok grunnlag for husleieordninga har vært et omfattende arbeid.
Drift renholds- og vaktmestertjenester	Vi har vansker med å få plass gode nok vaktmestertjenester til alle brukerne etter reduksjon av stillingsressursen. Bruk av eget personell til løpende vedlikehold har i perioder vært vanskelig på grunn av at det er mange enheter som skal betjenes med drifts- og brukeroppgaver. Vi opplever at en stadig større ressurs går med til utkjøring og håndtering av hjelpemidler fra Hjelpemiddelsentralen.
Byggeprosjekter	Nytt ventilasjons- og varmeanlegg på Rådhuset har vært det største prosjektet i 2011, og dette vil løpe ut hele inneværende år. Prosjektet har vært forsinket på grunn av uforutsette avklaringer i forhold til offentlige krav. Trinn 2 på uteanlegget ved Åfarnes skole er slutført. Flere andre mindre prosjekter er gjennomført.



Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

I 2011 er jeg fornøyd med at vi har klart å justere drifta slik at personalkostnadene holder seg innenfor budsjettet. Ellers er jeg fornøyd med innsatsen og holdningen til alle som er berørt av ombyggingen av de tekniske anleggene på Rådhuset.

TEKNISK ENHET

Tjenester og oppgaver

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 av veger, industri-, og boligfelt 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 og Verma.

Brukere av Teknisk enhets tjenester er abonnenter på kommunale vann- og avløpsanlegg og innsamlingsordninger for avfall og slam, samt brukere av kommunale veier, idrettsanlegg, friområder, gravlunder med mer. Det er i stor grad også samarbeid med utbyggere, private vannverk, entreprenører, organisasjoner og interkommunale selskaper som Rauma kommune er involvert i.

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	57	57	52
Antall årsverk	23,66	23,66	23,55
Antall deltidsstillinger	33	34	29
Kvinner	1	1	1
Menn	56	56	51
Sjukefravær	9,1	8,5	4,6

I tillegg til fast ansatte og deltidsmannskaper i brannvesenet kommer sesonghjelp hos kommunegartner.

Økonomisk resultat:

Enheten rapporterer på to gruppeansvar. VARSF og Teknisk enhet. VARSF er selvkostområdene vann, avløp, renovasjon, slam, og feiing. Selvkost innebærer at kommunens kostnader med å frembringe tjenestene skal dekkes inn gjennom de gebyrene abonnentene betaler. Teknisk enhet innehar alle ansvar i klassisk sektor herunder, brannvesen, kommunegartner, vedlikeholdsavdeling, maskindrift, verksted/lager, havn og veg.

VARSF (Ansvar 600)

Netto personalkostnad er om lag i balanse, avviket på bunnlinja er knyttet til andre inntekter der det vises til egen note i regnskapet ang VARSF fond. Dette avviket belaster kommunens bunnlinje, men vil betales tilbake over en femårsperiode for å unngå store svingninger i gebyrene.

Avviket på andre lønnsutgifter skyldes innleie av ekstrahjelp på vannansvaret som følge av sykefravær. Avviket på sosiale kostnader følger av avviket på lønnspostene. Avviket på andre utgifter skyldes blant annet, mindreforbruk som følge av lavere kalkulatoriske renteutgifter på avløpsansvaret, og mindre avsetning til fond på slamansvaret enn budsjettet. Det henvises til egen note i regnskapet knyttet til VARSF-fond.

Avviket på andre inntekter skyldes lavere gebyrinntekter på vann-, slam-, og feieransvaret enn budsjettet. Det vises for øvrig til egen note i regnskapet knyttet til VARSF-fond.

ANSVAR 600	Regnskap	Budsjett	Avvik		Regnskap	Endring	
V/A/R/S/F	2 0 1 1	2 0 1 1	budsjett / regnskap		2 0 1 0	2010 - 2011	
(Alle tall i hele tusen kroner)		(justert)	i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	2 769	2 705	(64)	2,4 %	2 474	(296)	11,9 %
Andre lønnsutgifter	142	59	(83)	140,6 %	62	(80)	129,3 %
Sosiale kostnader	723	661	(62)	9,4 %	670	(52)	7,8 %
Brutto personalkostnader	3 634	3 425	(209)	6,1 %	3 206	(428)	13,3 %
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(171)	0	171	#DIV/0!	(14)	157	1138,6 %
Netto personalkostnader	3 463	3 425	(38)	1,1 %	3 192	(271)	8,5 %
Andre driftsutgifter	19 169	19 725	556	-2,8 %	17 505	(1 664)	9,5 %
Avskrivninger	1 757	1 760	3	-0,2 %	1 037	(720)	69,5 %
Andre driftsinntekter	(23 355)	(24 910)	(1 555)	-6,2 %	(22 044)	1 311	5,9 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	1 034	0	(1 034)	-	(311)	(1 344)	-432,7 %

Teknisk enhet (Ansvar 601)

Samlet kom enheten ut med et netto merforbruk på 2,5%. Andre driftsutgifter kom ut med et merforbruk på 556 000. Størst merforbruk var knyttet til vintervedlikehold av veger med nær 800 000 mer enn budsjettet. Det var også høyere utgifter til gatelys, drivstoffutgifter og vedlikeholdsutgifter på felles maskindrift, som ble motsvart av mindreforbruk på andre poster. Kjøp av utstyr brannvesenet har en motsvarende inntekstpost som gir et positivt avvik på andre driftsinntekter

Det er kjøpt forebyggende brannvernstjenester fra Molde for 289 000 i stedet for ansettelse. Dette er også belastet andre driftsutgifter i stedet for andre lønnsutgifter. Merforbruket er redusert ved at det ikke er tatt inn sykevikar som har gitt merinntekter knyttet til refusjon sykepenges.

ANSVAR 601	Regnskap	Budsjett	Avvik		Regnskap	Endring	
Teknisk enhet	2 0 1 1	2 0 1 1	budsjett / regnskap		2 0 1 0	2010 - 2011	
(Alle tall i hele tusen kroner)		(justert)	i kroner	i %		i kroner	i %
Lønn i faste stillinger	7 043	7 088	45	-0,6 %	6 797	(246)	3,6 %
Andre lønnsutgifter	3 895	3 810	(85)	2,2 %	3 763	(131)	3,5 %
Sosiale kostnader	2 182	2 209	27	-1,2 %	2 160	(22)	1,0 %
Brutto personalkostnader	13 119	13 107	(13)	0,1 %	12 720	(399)	3,1 %
Ref. sykepenges/foreldrepenger	(478)	(15)	463	3085,2 %	(663)	(185)	-28,0 %
Netto personalkostnader	12 642	13 092	450	-3,4 %	12 057	(585)	4,8 %
Andre driftsutgifter	16 362	15 221	(1 141)	7,5 %	15 660	(702)	4,5 %
Avskrivninger	2 079	2 078	(1)	0,0 %	1 986	(92)	4,6 %
Andre driftsinntekter	(13 508)	(13 246)	262	2,0 %	(12 436)	1 072	8,6 %
NETTO RESULTAT ENHETEN:	17 574	17 144	(430)	2,5 %	17 267	(307)	1,8 %

Måloppnåelse og avvik fra disse knyttet til:

Kjerneverdiene:

Oppmerksom

Vi er her for å yte service for våre kunder. Enheten har en stor kundemasse og en stor arbeidsmengde. Det har gjennom året blitt jobbet aktivt for å bli bedre på å være oppmerksom både ovenfor våre kunder, våre kollegaer og våre folkevalgte. Som eksempel på dette kan nevnes aktiv brukermedvirkning samt rask tilbakemelding på enkle saker.

Ekte

Dersom opplevelsen våre kunder har av våre tjenester er bedre enn forventet, gir det oss et godt omdømme. Vi har i 2011 blitt bedre til å orientere omgivelsene om hva de kan forvente seg, og dermed være ekte i vår opptreden.

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. I 2011 har vi blitt bedre på dette.

Medarbeidere

Stadig fokus på kvalitetssikring samt kompetanseheving av medarbeidere er en av nøklene til å lykkes. Åpen dialog gjennom personalmøter, medarbeidersamtaler og mer uformell dialog skaper trygghet og godt arbeidsmiljø. I 2011 har det vært gjennomført personalmøter og alle ansatte i heltidsstillinger har fått tilbud om medarbeidersamtaler. HMS har også i 2011 vært satsingsområde for enheten. Gjennom avviksmeldinger, risikokartlegginger og vernerunder har bevisstheten rundt HMS- arbeidet blitt styrket. Det gjenstår likevel en del arbeid i å ferdigstille tiltakslistene, og endre holdningene rundt avviksmeldingene fra "avvik" til "forbedring." Det har kommet inn kun to avviksmeldinger i 2011, noe som er for lavt i forhold til omfanget av aktivitet ved enheten. Sykefraværet har vært 9,1% i 2011. Dette er høyt i forhold til målsetningen. Tallet ville vært høyere dersom ikke tiltak for den enkelte arbeidstaker hadde vært gjennomført.

Egne målsetninger

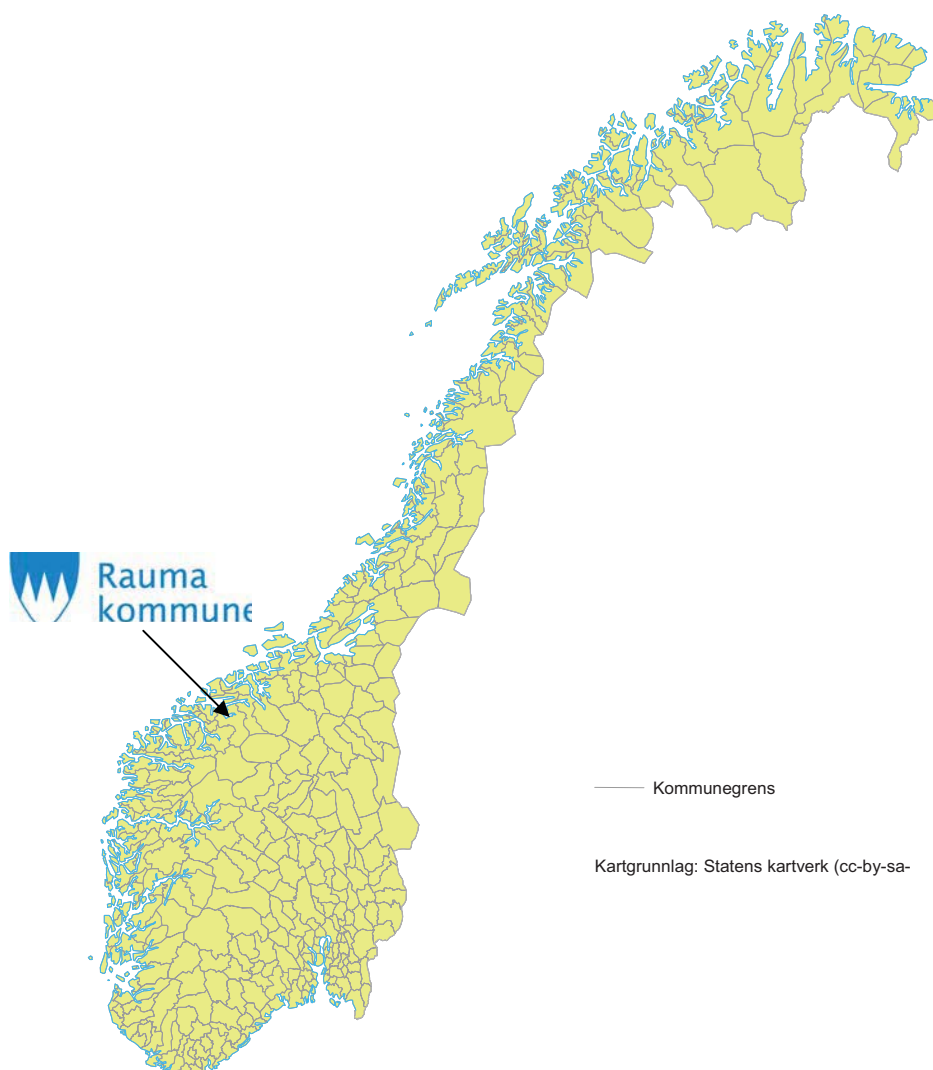
Enheten hadde som mål å få utført planlagte drifts-, vedlikeholds-, og utbyggingsoppgavene i 2011. Nytt hovedrenseanlegg for kloakk åpnet våren 2011. Noen utbyggingsoppgaver gjenstår og vil bli utført i 2012. Enheten hadde også som mål å ivareta de ikke planlagte aktivitetene som oppstår gjennom et år. Som eksempel var gode planer og øvd beredskapsorganisasjon avgjørende for et godt resultat når det oppstod brann i hovedvannverket i september. Målsetningen om å sørge for gode tjenester for kommunens innbyggere innenfor rammene i budsjettet er vanskelig å måle direkte. Det er likevel registrert få klager på tjenestene, som i seg selv kan være en indikasjon på måloppnåelse. Sammenliknet med andre kommuner har vi lave gebyrer på VARSF-tjenestene.

Spørsmål til enhetsleder Dag Sjøvik:

Hva var du mest fornøyd med av tiltak eller måloppnåelse i 2011?

At vi gjennom systematisk arbeid med kunnskapsheving, HMS, risikovurderinger, beredskapsplaner og tiltak befester stillingen som en robust organisasjon. Gjennom å dimensjonere for et gitt antall hendelser som kan oppstå, kan vi takle det meste.





Verdens beste kommune for naturglade mennesker!