



Bygging av skredvarslingsanlegg ved "Mannen"

ÅRSRAPPORT 2010



Rauma
kommune



Verdens beste kommune for naturglade mennesker!

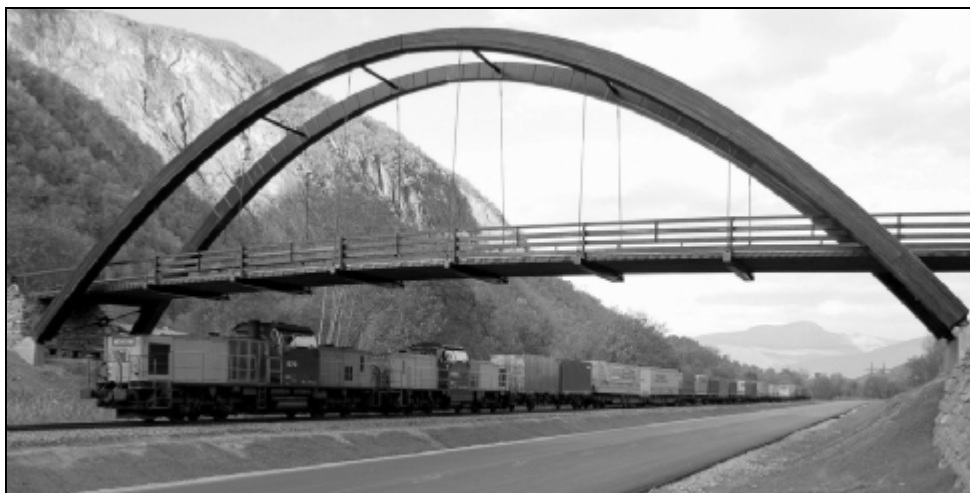
INTRODUKSJON

Årsrapporten er rådmannens presentasjon av regnskap og årsmelding for kommunestyret. 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 2010. Årsrapporten beskriver også ressursbruk, kvalitet og omfang av disse tjenestene.

Årets årsrapport består både av kommunens offisielle regnskap og årsmelding. Det rapporteres per enhet når det gjelder måloppnåelse og økonomisk resultat.

I 2010 har vi arbeidet oss nærmere visjonen om at vi skal bli "verdens beste kommune for naturglade mennesker." Internt i kommunen har vi hatt fokus på å være "oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig". Arbeidet med dette gjenspeiles i enhetenes rapporter i forhold til temaet måloppnåelse.



RÅDMANNEN HAR ORDET

Året 2010 har vært et relativt godt år for Rauma. Økonomien i den kommunale organisasjonen er under kontroll og for 2010 ble det samlet et mindreforbruk på 5,3 millioner kroner i forhold til budsjett. Det såkalte byggeforbudet for Øranområdet ble opphevet. Det ble satt i gang planprosesser ang. Åndalsnes som sentrumsområde. Det ble i den sammenheng utlyst en arkitektkonkurranse med sjøfronten som tema, og med stor deltakelse fra arkitektfirmaer fra hele skandinavia. Reiselivet hadde jevnt over en god sesong, og Romsdalseggen ble for alvor lansert som en attraksjon i denne verdens beste kommune for naturglade mennesker, og med mye omtale.



I årsmeldingen redegjøres det nærmere om det meste som er arbeidet med. Vi fremhever det vi har lykkes med, men må også nevne de mål som ikke er nådd, og som vi dermed må jobbe mer med.

Ikke sjelden ser vi at det er det som ikke fungerer, eller som kunne ha fungert bedre, som blir omtalt. Det er økende antall tilsyn fra fylkesmannen og andre tilsynsmyndigheter, og rapportene tar stort sett for seg bare det som kunne vært bedre, ikke de eksempelvis 98% som er bra. Og som en ikke har merknader til. Dette preger også henvendelsene fra publikum og media; man tar opp det man er misfornøyd med, ikke det man er fornøyd med.

Og at det er slik, må vi forholde oss til. Men det viser seg at brukerundersøkelser ofte gir et annet bilde enn det som framgår av tilsynsrapporter, publikumshenvendelser, og medieoppslag. De gir et mer nyansert og positivt bilde. Brukerundersøkelser er egentlig et gammelt verktøy, men er tatt for lite i bruk, også i Rauma. Derfor er det besluttet at det skal foretas brukerundersøkelser annet hvert år.

Tilsynsrapportene avdekker av og til avvik, og dette er også nyttig fordi det på en konstruktiv måte er en korleksjon som gir oss anledning til å bli stadig bedre. Heldigvis har ingen tilsynsrapporter til nå avdekt alvorlige forhold, og kun få avvik er funnet. Alle er blitt lukket og rettet. Det er ikke realistisk å forvente at det i en kompleks organisasjon med 650 ansatte og en omsetning på ½ mrd ikke oppstår feil av og til. Men det meste avdekkes og fanges opp av internkontrollen, blir rettet, og viser også at internkontrollen fungerer.

Det foretas ellers mange undersøkelser basert på statistikk fra kostratallene, spørreundersøkelser, eller andre metoder. I teknisk beregningsutvalgs produksjonsindeks der man sammenstilte statistikk på kostnader, bemanning, produktivitet m.m.: I den indeksen skåret Rauma kommune høyt ang. effektivitet, og kom på en 44. plass av landets 430 kommuner i Kommunal rapport sin sammenstilling.

Medarbeiderundersøkelsen som ble foretatt i 2009, med rapport til politisk behandling i 2010, viste bl.a. at bildet som den enkelte ansatte har av arbeidsplassen sin, og hvordan man tror at den blir sett på utad, har svært mye å si for den enkeltes trivsel. Det å være seg bevisst at man har en jobb som betyr noe for dem vi er til for, nemlig kommunens innbyggere, har mye å si for selvfølelsen, og dermed for trivsel, og sjukefravær. Dette viser hvor viktig arbeidsgiverfunksjonen er, administrativt, men også politisk. Et godt forhold mellom administrasjon og politikk betyr mye for trivsel og arbeidsmiljø, og kommunens omdømme utad. Når vi nå går inn i en ny 4 års periode, må det legges vekt på å meisle ut de forskjellige rollene en har i en kommunal organisasjon, enten det er som ansatt eller som politiker, slik at alle aktører vet hva man har å forholde seg til.

Kommuneplanens 5 hovedsatsingsområder ble vedtatt i 2006, og gjaldt også for 2010. Disse er:

1. Vekst i folketallsutviklingen
2. Kommunale tjenester som dekker brukernes behov
3. Innbydende kommunesentrum
4. Attraktiv og bærekraftig utvikling av bolig- og næringsareal
5. Gode kommunikasjonsforhold for innbyggere og næringslivet.

Det har vært arbeidet med alle disse områdene også i 2010, men mest gledelig er folketallsutviklingen selv om 2010 ga en utflating. For 2010 var det for første gang en markant økning i fødselstallet 83 fødte i 2010, mot 73 i gjennomsnitt de siste 10 år og 65 i 2009.

Persontrafikken på Rauma-banen har en nedgang, og man mistet dessverre biltransporten. Når det gjelder godstransporten er man avhengig av forhold utenfor Rauma som har med framføringsmuligheter å gjøre, bl.a. lange nok skiftespor på strekningen mellom Dombås og Oslo for å få økonomi i transporten.

Sjukefraværet i Rauma kommune som organisasjon er fortsatt relativt lavt, på 6,6% som er vesentlig under landsgjennomsnittet for kommunene på 9,2% og landet samlet på 7%.

Innfor helsesektoren ble det satt fokus på samhandlingsreformen, og det ble nedsatt ei arbeidsgruppe bestående av representanter fra både politikk og administrasjon. Gruppen har avlevert en underveisrapport på arbeidet så langt, og det har vært en del kontakt for mulig samarbeid med Vestnes kommune. Arbeidet fortsetter i 2011.

Jeg takker alle medarbeidere for god jobb i 2010, med særlig vekt på det økonomiske resultatet, hvor alle på hver sin måte har bidratt. Det tyder på at man mestrer den til tider krevende øvelse det er å arbeide i presset mellom behov på den ene siden, og ressurser på den andre.

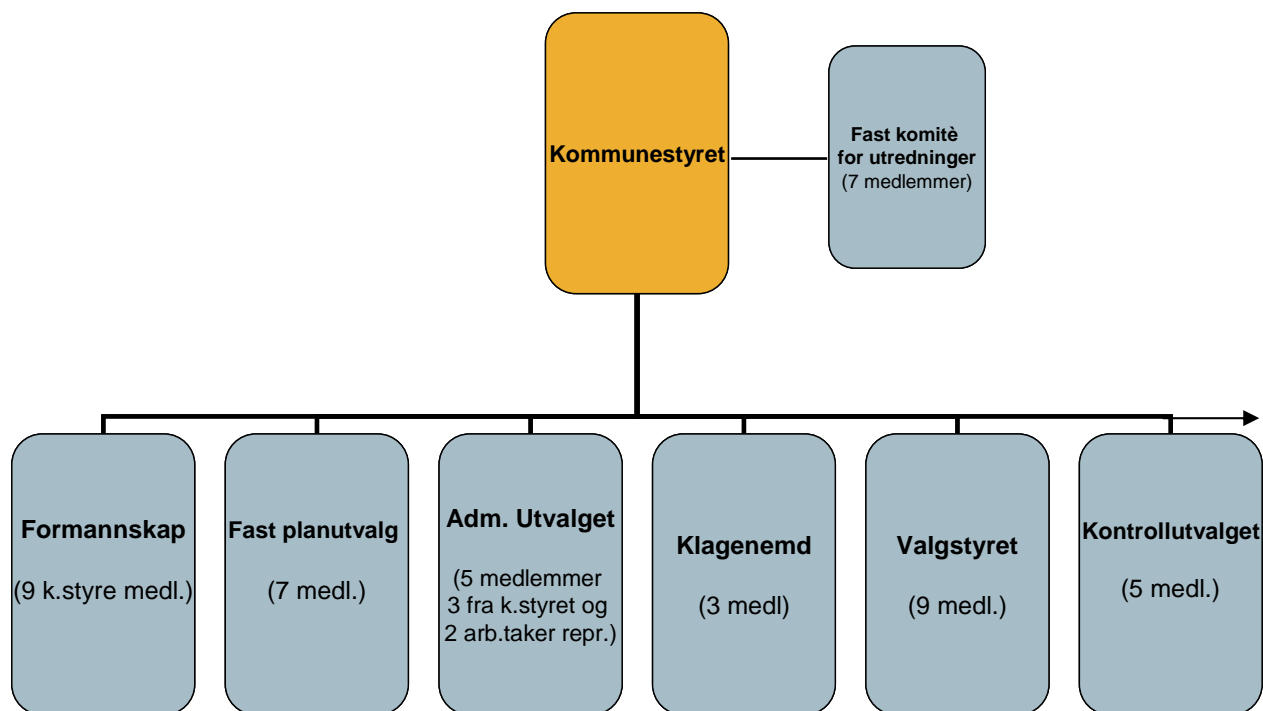
Viser ellers til de enkelte tema lenger ut i rapporten.
God lesing!

Per K. Nyheim
rådmann

INNHold

RÅDMANNEN HAR ORDET	s. 2
POLITISK STYRING	s. 4
VISJON OG MÅL	s. 5
SAMFUNN OG UTVIKLING	s. 6
MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON	s. 7
ØKONOMI	s. 11
KOSTRA	s. 29
ENHETENE:	
POLITISK VIRKSOMHET OG KONTROLL	s. 31
STAB/ STØTTE	s. 32
INNLEDNING OPPVEKSTOMRÅDET	s. 37
VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER	s. 39
MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER	s. 41
INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 45
ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER	s. 47
ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE, VOKSEOPPLÆRINGSENTER OG KULTURSKOLE	s. 50
ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 54
ÅFARNES OPPVEKSTSENTER	s. 57
INNLEDNING HELSE OG SOSIALOMRÅDET	s. 59
BARNE- OG FAMILIEENHETEN	s. 60
RAUMA LEGESENTER	s. 66
OMSORGSTJENESTER SØR	s. 69
ÅNDALSNES SJUKEHEIM	s. 73
HJEMMETJENESTER ÅNDALSNES	s. 76
BOTJENESTE OG DAGSENTER	s. 78
RAUMA SJUKEHEIM	s. 81
OMSORGSTJENESTER NORD	s. 84
NAV KOMMUNAL	s. 87
TEKNISK ENHET	s. 90
BYGNINGSDRIFT	s. 93

POLITISK ORGANISERING



Kommunestyret er kommunens øverste organ og velges hvert fjerde år.

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.

VISJON OG MÅL

Rauma kommunes visjon ble vedtatt 30.05.2006:

”Vi skal bli verdens beste kommune for naturglade mennesker”

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

I langtidsplanen 2006-2017 ble følgende overordnede mål vedtatt:

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

I tillegg ble det vedtatt fem satsingsområder i Kommunestyret 19.12.2006

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

SAMFUNN OG UTVIKLING

Befolkningsutvikling

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

	2009	2010	2011	
	Personer	Personer	Personer	Endring
0-5 år	482	473	464	-9
6-15 år	920	927	929	2
16-19 år	441	419	408	-11
20-66 år	4277	4325	4317	-8
67 år og eldre	1256	1269	1282	13
sum	7376	7413	7400	-13

Per 01.01.2011 er vi 7.400 innbyggere i Rauma kommune. Det vil si at vi har nådd vår målsetting satt i langtidsplanen 2006-17 om å være minst 7400 innbyggere innen 2010. Det er kun 36 flere menn enn kvinner.

Dette er et fall i innbyggertallet med 13 personer (-0,2 %). I 2009 hadde vi til sammenligning en økning på 37 innbyggere. Dette viser at vi fortsatt er i en sårbar posisjon.

I Møre og Romsdal var det en økning fra 2010 til 2011 på 1,1% til 253 904 og på landsbasis på 1,3%.

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

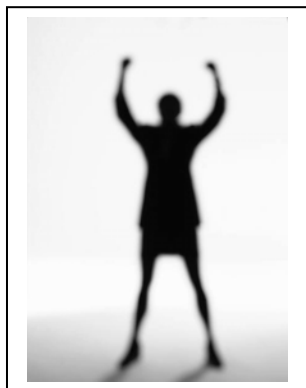
Vi hadde et fødselsoverskudd på 1 personer i 2010. Fallet skyldes utflytting. Utfordringen i Rauma Kommune blir som før å stabilisere innbyggertallet og fortsatt arbeide for tilflytting av personer i etableringsfasen til kommunen. Barnekullene er noe lavere enn fylket og landet, mens vi har bra kull 16-19 år slik det er nå, selv om det ble noe færre fra 2009 til 10. Vi lever lenge i Rauma! Vi har dobbelt så mange over 90 år som landssnittet.

Syssetting

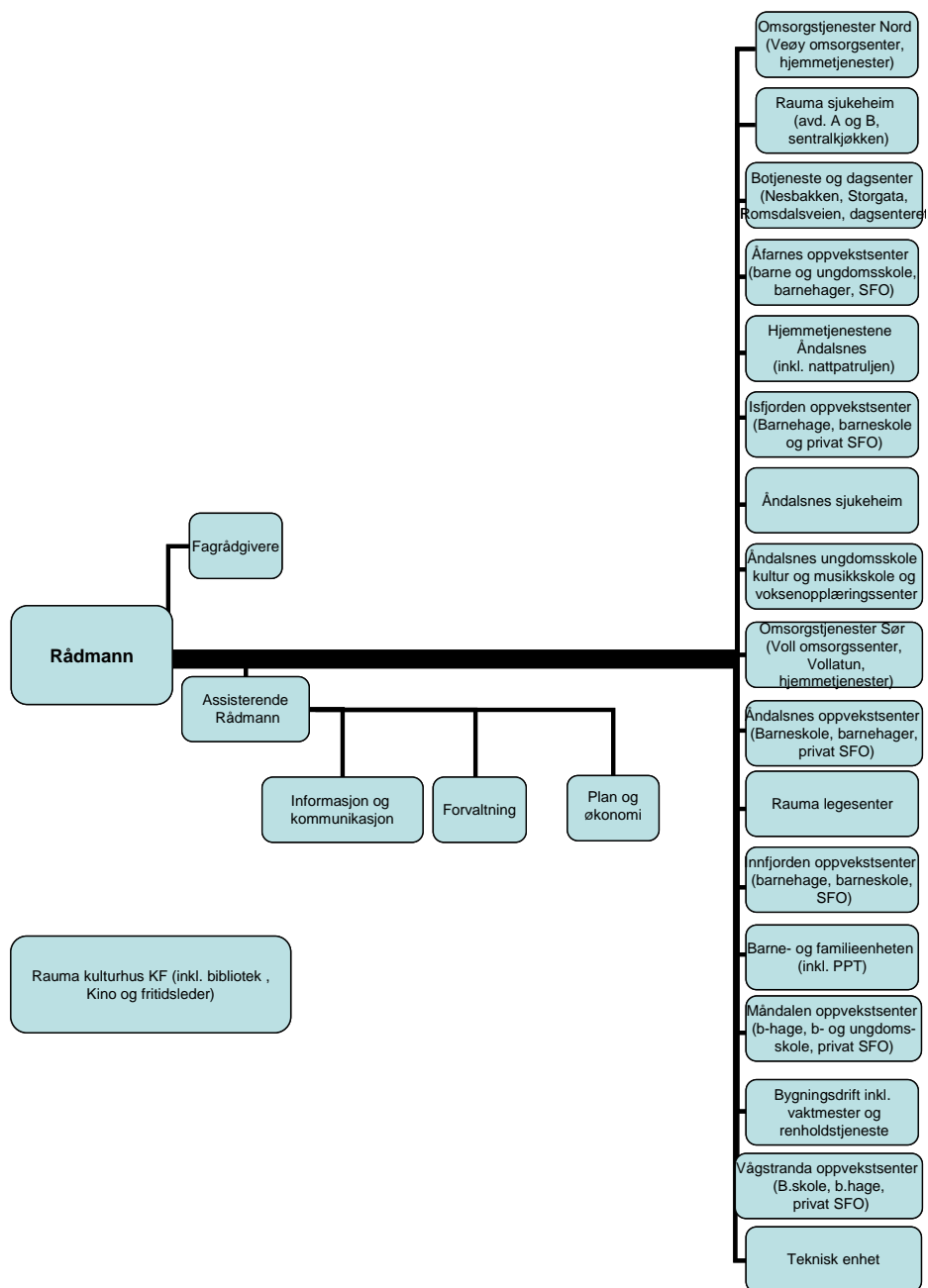
Arbeidsledigheten i Rauma i 2010 var på 123 personer i snitt. Dette er en uendret i forhold til arbeidsledigheten i 2009. Det var 105 helt ledige ved utgangen av året, mot 121 i fjor og årsgjennomsnittet av registrerte helt ledige har falt fra 3,2% til 3,1%. Dette er en positiv utvikling, men sammenliknet med fylket og landet så ligger vi fortsatt noe høyere jfr tabellen under. Generelt er arbeidsledigheten i Norge lav sammenliknet med andre land.

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

Kilde: SSB



MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON



Rekruttering

Vi har kompetente søkere til de fleste stillinger, men antall varierer fra stilling til stilling. 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 tilsettingsaker:

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

Likestilling

Av tabellen under ser vi at Rauma Kommune er en stor arbeidsplass. Hele 80 % av de 631 ansatte er kvinner. Kvinneandelen blant administrative ledere er 45 % og blant enhetsledere 50%. Blant de som jobber deltid er det flest kvinner. Flere av våre deltidsmedarbeidere får utvidelse av stilling ved vakanse, noe som kan forklare at summen av ansatte har gått noe ned sammen med de kutt i stillinger som ble vedtatt for budsjett 2010.

	2009	2010	Diff.
Årsverk	517	518	+ 1
Ansatte totalt	642	631	-11
Ansatte, menn	154	128	-16
Ansatte, kvinner	488	503	+15
Ansatte, heltid totalt	271	282	+ 11
Ansatte, heltid menn	97	99	+ 2
Ansatte, heltid kvinner	174	183	+9
Ansatte, deltid totalt	371	349	-22
Ansatte, deltid menn	45	29	-16
Ansatte, deltid kvinner	290	320	+30
Brann deltid	36	32	-4
Adm.ledere, team- ledere og rådgivere	11	11	
Adm.ledere, team- ledere og rådgivere, menn:	6	6	
Adm.ledere, team- ledere og rådgivere, kvinner:	5	5	
Enhetsledere	17	16	Våg/Innfj.
Enhetsledere, menn	8	8	
Enhetsledere, kvinner	9	8	



Sum stillingshjemler er i 2010 økt med en stilling. I tråd med budsjettet er det tatt ut tre stillinger i Stab/støtte, en stilling er redusert ved omsorg sør, en stilling er redusert ved Voksenopplæringen, og to stillinger ved bygningsdrift. En ny stilling for lederen av frivillighetsentralen er opprettet, 0,2 stilling kommuneoverlege og 1,9 stillinger er opprettet og tilført Åndalsnes sjukeheim. Innen oppvekstområdet er det fra høst 2010 økt med 3,77 stillinger ved nytt skoleår knyttet til utvidet timetall og fortsatt vekst i spesialundervisning.

Reduksjon i antall ansatte og økning i antall heltid kan også forklares ved at vi utvider stillingene til nåværende deltidsansatte fremfor å rekruttere inn flere på lavere deltid. Balansen mellom antall menn og kvinner (hhv. - 16, +15) beror på tilfeldigheter. Økningen i antall deltid kvinner kan delvis forklares med at vi har gjort om en del stillinger fra midlertidig til fast i tråd med Arbeidsmiljølovens § 14.9 (1) og (5). Der dette har skjedd, har de variable kostnadene blitt redusert tilsvarende.

Bedriftsintern attføring

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

Bedriftshelsetjenesten

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

Kompetanseutvikling

Årets kommunale bevilgning på kr. 600.000 utgjør ca. 0,3 % 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 1.454.660 på opplæring i 2010. 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 2010 er gjennomført i forhold til planen for året. Prosjektene medarbeiderskap og pedagogisk ledelse i barnehagene ble videreført i 2010, som planlagt. Lederutvikling er, og vil være, et satsingsområde i årene som kommer.

Rauma kommune er i likhet med over 80 andre distriktkommuner, medlem av Studiesenteret som er et videokonferansebasert utdanningstilbud ved biblioteket. Dette gir innbyggere muligheten for å ta en høgskole utdanning uten å flytte hjemmefra eller å slutte i arbeid. De siste årene har studenter i Rauma studert sykepleier, vernepleier, hjelpepleier, kommunaløkonomi, IKT og læring, spansk, og organisasjon og ledelse i tillegg til andre mindre kurs. Nytt av året er muligheten til å ta desentralisert lærerutdanning gjennom et samarbeid med studiesenteret og kommunen.

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.

Verne- og miljøtiltak

Arbeidsmiljøutvalget har holdt 6 møter og behandlet 29 saker, bl.a. plan for kompetanseutvikling, inkluderende arbeidsliv, vernerunder, langtidsfrisk, sykefravær, lønnspolitisk plan, varsling, nedbemanning, tariffrevisjon, streik, byggeprosjekter/varme- og ventilasjonsanlegg, renseanlegg, fysisk aktivitet/sykling, endringer til personalhåndboken (stipender og permisjoner, databriller, bonusordning), samt diverse rapporter fra BHT (bl.a. inneklima, støy, ventilasjon, førstehjelp, hjertestarter),

Interne velferdstiltak

I 2010 var det bevilget kr. 90.000,- (ca. kr. 150,- pr. ansatt) til velferdstiltak. Det finnes ingen andre velferdsmidler å forvalte.

Fravær

Den beregnede fraværprosenten er slik:

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

Det totale sykefraværet i kommunen har i perioden 2001-2010 gått fra å ligge litt over gjennomsnittet for landet til å ligge litt under dette. **Kommunen ligger betydelig under gjennomsnittet for kommuner i hele perioden. Dette er et resultat av et systematisk arbeid over flere år.**

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

Kommunen utarbeidet mot slutten 2009 et samarbeidprosjekt med 7 andre kommuner Langtidsfrisk. Målet er helsefremmende og sykdomsforebyggende arbeid. I løpet av 2010 har to enheter begynt arbeidet med gjennomføring i enheten. Arbeidet fortsetter i 2011, både i disse enhetene og i noen nye.

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 2006-2010

	Ant. 62 år +	Fikk tilbud	Takket ja	Lønn	Fritid	Svarte ikke	AFP	Alders pensjon	Gj.snitt pensj.alder
2006	39	26	20	17	3	0	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
TOTALT		141	117	99	18	5	24	18	IA MÅL 2009: 63,5

Vi ser det som svært positivt at gjennomsnittlig pensjonsalder har økt fra 63,5 år til ca. 66 år i løpet av perioden 2006 – 2010, og at vi dermed ligger langt over målet i den sentrale IA-avtalen for samme periode.

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

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

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 regnskapsføring, men som hovedregel anskaffelses- og anvendelsestidspunktet.

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

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

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

Regnskapsresultat

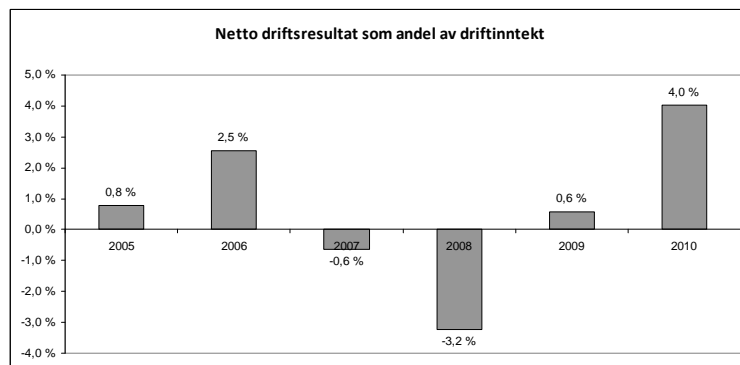
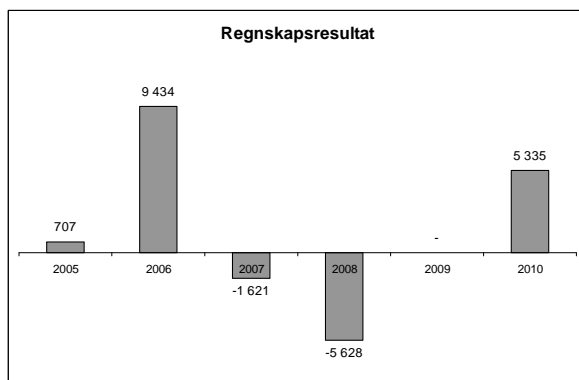
Rauma kommunes regnskap for 2010 viser et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 5,34 millioner kroner.

Driften for 2010 viste en god balanse, dvs. driftsinntektene ble større enn driftsutgiftene og det ble om lag balanse mellom regnskap og budsjett når en ser på driftsenhetene.

Vi fikk et positivt brutto driftsresultat på 9,8 millioner kroner. Dette er viktig 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.

Vi fikk et positivt netto driftsresultat på 18,6 mill kr. Da er resultatet korrigert for netto finansutgifter og virkningen av avskrivninger blir erstattet med avdrag på lån.

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 4% av driftsinntektene i 2010. Dette er en viktig forbedring, og som vi må søke å videreføre.



Økonomisk oversikt drift - Rauma kommune 2010

	Regnskap 2010	Reg. budsjett 2010	Oppr.budsjett 2010	Regnskap 2009
Driftsinntekter				
Brukerbetalinger	21 735 001	20 774 970	20 759 000	20 578 871
Andre salgs- og leieinntekter	26 500 439	25 254 764	24 833 000	24 609 640
Overføringer med krav til motytelse	74 228 763	60 498 810 *	60 335 000	67 160 954
Rammetilskudd	133 389 837	133 194 000	132 694 000	125 066 675
Andre statlige overføringer	17 962 705	17 697 849	15 081 000	18 528 885
Andre overføringer	7 167 461	5 419 333	5 033 000	5 912 051
Skatt på inntekt og formue	158 042 306	154 360 000	154 360 000	150 256 303
Eiendomsskatt	17 843 311	18 000 000	17 700 000	17 630 819
Andre direkte og indirekte skatter	5 730 824	5 907 000	5 907 000	5 732 133
Sum driftsinntekter	462 600 648	441 106 726	436 702 000	435 476 331
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	256 243 283	250 790 224	247 602 000	248 843 994
Sosiale utgifter	56 660 639	58 077 269	58 055 000	56 151 745
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	69 992 280	64 372 714	63 867 000	80 450 689
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	24 292 829	25 221 101	24 191 000	14 476 784
Overføringer	42 982 482	40 716 297	40 157 000	42 924 529
Avskrivninger	13 876 490	12 510 000	12 510 000	13 738 016
Fordelte utgifter	(11 264 734)	(11 638 000)	(11 638 000)	(11 019 485)
Sum driftsutgifter	452 783 269	440 049 605	434 744 000	445 566 273
Brutto driftsresultat	9 817 379	1 057 121	1 958 000	(10 089 942)
Finansinntekter				
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	17 599 076	18 534 000	18 534 000	18 792 935
Gevinst på finansielle instrumenter	-	-	-	-
Mottatte avdrag på utlån	11 500	100 000	100 000	11 773
Sum eksterne finansinntekter	17 610 576	18 634 000	18 634 000	18 804 708
Finansutgifter				
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	10 248 905	12 754 000	12 754 000	10 080 604
Tap på finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-	-
Avdragsutgifter	12 240 897	12 150 000	12 150 000	9 611 818
Utlån	216 401	270 000	270 000	202 504
Sum eksterne finansutgifter	22 706 203	25 174 000	25 174 000	19 894 926
Resultat eksterne finanstransaksjoner	(5 095 626)	(6 540 000)	(6 540 000)	(1 090 217)
Motpost avskrivninger	13 876 490	12 510 000	12 510 000	13 738 016
Netto driftsresultat	18 598 242	7 027 121	7 928 000	2 557 857
Interne finanstransaksjoner				
Bruk av tidligere års regnsk.m. mindreforbruk	-	-	-	-
Bruk av disposisjonsfond	432 943	1 621 357	-	-
Bruk av bundne fond	4 452 335	2 144 880	1 881 000	3 833 428
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	-
Sum bruk av avsetninger	4 885 277	3 766 237	1 881 000	3 833 428
Overført til investeringsregnskapet	8 754 409	2 685 000 *	2 685 000	1 366 874
Dekning av tidligere års regnsk.m. merforbruk	5 629 886	5 630 000	5 630 000	2 175 000
Avsetninger til disposisjonsfond	2 478 357	2 478 357	1 494 000	2 175 000
Avsetninger til bundne fond	1 285 768	1	-	2 424 098
Avsetninger til likviditetsreserven	-	-	-	-
Sum avsetninger	18 148 420	10 793 358	9 809 000	6 391 285
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk	5 335 100	-	-	0

* Her føres mva kompensasjon fra investeringer. Forskyving av investering ÅUS fra 2011 til 2010 gir økt gir økt inntekt mva kompensasjon i 2010 og overføring av denne til investering. I tillegg kommer en budsjettjustering mht skredssikring "Mannen" som er gjort i investeringsregnskapet, men har konsekvenser for drift via mva kompensasjonen.

Økonomisk oversikt investeringer - Rauma kommune 2010

	Regnskap 2010	Reg. budsjett 2010	Oppr.budsjett 2010	Regnskap 2009
Inntekter				
Salg av driftsmidler og fast eiendom	3 257 855	445 000	445 000	1 235 757
Andre salgsinntekter	208 791	-	-	328 772
Overføringer med krav til motytelse	400 000	540 000	540 000	1 843 182
Statlige overføringer	-	-	-	6 045 340
Andre overføringer	559 000	-	-	400 275
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	-	-	-	-
Sum inntekter	4 425 646	985 000	985 000	9 853 326
Utgifter				
Lønnsutgifter	-	-	-	-
Sosiale utgifter	-	-	-	-
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	75 851 946	75 998 000	60 498 000	37 131 022
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	-	-	-	-
Overføringer	12 934 964	12 732 500	8 920 000	5 722 738
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	-	-	-	-
Fordelte utgifter	-	-	-	-
Sum utgifter	88 786 910	88 730 500	69 418 000	42 853 760
Finansransaksjoner				
Avdragsutgifter	727 911	900 000	900 000	97 415 989
Utlån	1 825 657	2 000 000	2 000 000	1 739 152
Kjøp av aksjer og andeler	1 504 375	1 800 000	1 800 000	2 226 585
Dekning av tidligere års udekket	3 745 724	-	-	8 143 416
Avsetninger til ubundne investeringsfond	4 439 996	-	-	13 505 979
Avsetninger til bundne fond	59 730	-	-	137 797
Avsetninger til likviditetsreserve	-	-	-	458 160
Sum finansieringstransaksjoner	12 303 393	4 700 000	4 700 000	123 627 078
Finansieringsbehov	96 664 657	92 445 500	73 133 000	156 627 512
Dekket slik:				
Bruk av lån	66 496 621	81 048 000 **	65 548 000	124 149 160
Mottatte avdrag på utlån	1 011 454	900 000	900 000	1 336 331
Salg av aksjer og andeler	-	-	-	-
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-
Overføringer fra driftsregnskapet	8 754 409	6 497 500 **	2 685 000	1 792 187
Bruk av disposisjonsfond	-	-	-	-
Bruk av ubundne investeringsfond	2 149 209	4 000 000	4 000 000	13 336 324
Bruk av bundne fond	170 908	-	-	727 523
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	9 471 105
Sum finansiering	78 582 601	92 445 500	73 133 000	150 812 631
Udekket/udisponert	(18 082 056)*	-	-	(5 814 882)

* Investering ved Åndalsnes u-skole ble sluttført i 2010, og dermed regnskapsført i 2010. Dette gjør at en utgift inkl. mva som er budsjettet i 2011 blir utgiftført i 2010. Det er dermed overført mva fra drift til investering i hht planen for 2011. Det er budsjettet å ta opp 17 760 000 i lån til formålet i 2011, som dermed dekker mesteparten av udekket finansiering i 2010. Se for øvrig note i regnskapet.

** Viktigste endring i budsjett i forhold til opprinnelig budsjett er rassikringsprosjektet "Mannen".

Oversikt balanse - Rauma kommune 2010

	Regnskap 2010	Regnskap 2009
EIENDELER		
Anleggsmidler	1 135 027 744,26	1 022 070 603,90
Herav:		
Faste eiendommer og anlegg	495 088 451,82	422 572 136,17
Utstyr, maskiner og transportmidler	16 724 147,52	17 203 115 ,90
Utlån	76 245 888,92	75 291 180,83
Aksjer og andeler	69 430 264,00	68 998 401 ,00
Pensjonsmidler	477 538 992,00	438 005 770 ,00
Omløpsmidler	127 458 861,65	91 541 245 ,49
Herav:		
Kortsiktige fordringer	24 594 073,36	24 658 147,55
Premieavvik	16 696 663,86	13 217 481,86
Aksjer og andeler	-	-
Sertifikater	-	-
Obligasjoner	2 000,00	2 000,00
Kasse, postgiro, bankinnskudd	86 166 124,43	53 663 616,08
SUM EIENDELER	1 262 486 605,91	1 113 611 848,39
EGENKAPITAL OG GJELD		
Egenkapital	314 579 477,14	296 567 659,42
Herav:		
Disposisjonsfond	4 220 414,41	2 175 000,00
Bundne driftsfond	6 908 433,11	10 245 907,60
Ubundne investeringsfond	20 989 764,62	18 698 977,35
Bundne investeringsfond	1 690 447,19	1 630 717,19
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	(108 346,79)	(108 347,79)
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-
Regnskapsmessig mindreforbruk	5 335 099,73	-
Regnskapsmessig merforbruk	-	(5 629 885,71)
Udisponert i inv.regnskap	-	-
Udekket i inv.regnskap	(20 151 214,28)	(5 814 881,68)
Likviditetsreserve	-	-
Kapitalkonto	295 694 879,15	275 370 171,46
Langsiktig gjeld	870 148 196,00	763 359 413,00
Herav:		
Pensjonsforpliktelser	522 407 324,00	483 202 703,00
Ihendehaverobligasjonslån	-	-
Sertifikatlån	-	-
Andre lån	347 740 872,00	280 156 710,00
Kortsiktig gjeld	77 758 932,77	53 684 775,97
Herav:		
Kassekredittlån	-	-
Annen kortsiktig gjeld	77 758 932,77	53 684 775,97
Premieavvik	-	-
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	1 262 486 605,91	1 113 611 848,39
MEMORIAKONTI		
Memoriakonto	33 248 589,59	19 192 240,26
Herav:		
Ubrukte lånemidler	33 248 589,59	19 192 240,26
Andre memoriakonti	-	-
Motkonto for memoriakontiene	(33 248 589,59)	(19 192 240,26)

Regnskapsskjema 1A - drift 2010

	Regnskap 2010	Reg. budsjett 2010	Oppr.budsjett 2010	Regnskap 2009
Skatt på inntekt og formue	158 042 306	154 360 000	154 360 000	150 256 303
Ordinært rammetilskudd	133 389 837	133 194 000	132 694 000	125 066 675
Skatt på eiendom	17 843 311	18 000 000	17 700 000	17 630 819
Andre direkte eller indirekte skatter	5 730 824	5 907 000	5 907 000	5 732 133
Andre generelle statstilskudd	17 962 705	17 697 849	15 081 000	18 528 885
Sum frie disponible inntekter	332 968 983	329 158 849	325 742 000	317 214 815
Renteinntekter og utbytte	17 599 076	18 534 000	18 534 000	18 792 935
Gevinst/tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-	-
Renteutg., provisjoner og andre fin.utg.	10 248 905	12 754 000	12 754 000	10 080 604
Avdrag på lån	12 240 897	12 150 000	12 150 000	9 611 818
Netto finansinnt./utg.	(4 890 725)	(6 370 000)	(6 370 000)	(899 487)
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk	5 629 886	5 630 000	5 630 000	-
Til ubundne avsetninger	2 478 357	2 478 357	1 494 000	2 175 000,00
Til bundne avsetninger	1 285 768	1	-	2 424 098
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk	-	-	-	-
Bruk av ubundne avsetninger	432 943	1 621 357	-	-
Bruk av bundne avsetninger	4 452 335	2 144 880	1 881 000	3 833 428
Netto avsetninger	(4 508 734)	(4 342 121)	(5 243 000)	(765 670)
Overført til investeringsregnskapet	8 754 409	2 685 000 *	2 685 000	1 792 187
Til fordeling drift	314 815 115	315 761 728	311 444 000	313 757 471
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	320 150 215	315 761 728	311 444 000	313 757 471
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk	5 335 100	-	-	-

* Her overføres mva kompensasjon fra investeringer. Forskyving av investering ÅUS fra 2011 til 2010 gir økt inntekt fra mva kompensasjon i 2010 og overføring av denne til investering. I tillegg kommer en budsjettjustering mht skredsikring "Mannen" som er gjort i investeringsregnskapet, men har konsekvenser for drift via mva kompensasjonen.

Regnskapsskjema 2A - investering 2010

	Regnskap 2010	Reg. budsjett 2010	Oppr.budsjett 2010	Regnskap 2009
Investeringer i anleggsmidler	88 786 909,75	88 730 500,00	69 418 000,00	42 853 760,21
Utlån og forskutteringer	3 330 032,32	3 800 000,00	3 800 000,00	3 965 737,11
Avdrag på lån	727 911,00	900 000,00	900 000,00	97 415 989,00
Avsetninger	8 245 449,82	-	-	22 245 351,68
Årets finansieringsbehov	101 090 302,89	93 430 500,00	74 118 000,00	166 480 838,00
Finansiert slik:				
Bruk av lånemidler	66 496 620,67	81 048 000,00	65 548 000,00	124 149 160,28
Inntekter fra salg av anleggsmidler	3 257 855,00	445 000,00	445 000,00	1 235 757,00
Tilskudd til investeringer	559 000,00	-	-	6 445 614,80
Mottatte avdrag på lån og refusjoner	1 411 454,27	1 440 000,00	1 440 000,00	3 179 512,51
Andre inntekter	208 791,00	-	-	328 771,82
Sum ekstern finansiering	71 933 720,94	82 933 000,00	67 433 000,00	135 338 816,41
Overført fra driftsregnskapet	8 754 408,80	6 497 500,00	2 685 000,00	1 792 187,17
Bruk av avsetninger	2 320 117,00	4 000 000,00	4 000 000,00	23 534 952,74
Sum finansiering	83 008 246,74	93 430 500,00	74 118 000,00	160 665 956,32
Udekket/udisponert	(18 082 056,15)	-	-	(5 814 881,68)

Budsjettskjema 1A - drift 2010 Budsjetter

	Budsjett 2010	Budsjett 2009	Regnskap 2008
Skatt på inntekt og formue	154 360 000,00	147 740 000,00	139 051 499,54
Ordinært rammetilskudd	133 194 000,00	127 379 000,00	101 979 744,00
Skatt på eiendom	18 000 000,00	16 000 000,00	13 936 414,04
Andre direkte eller indirekte skatter	5 907 000,00	5 907 000,00	5 805 312,00
Andre generelle statstilskudd	17 697 849,00	16 054 000,00	24 776 955,00
Sum frie disponible inntekter	329 158 849,00	313 080 000,00	285 549 924,58
Renteinntekter og utbytte	18 534 000,00	18 918 000,00	19 653 584,56
Gevinst finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-
Renteutg.,provisjoner og andre fin.utg.	12 754 000,00	17 463 000,00	15 464 546,03
Tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-
Avdrag på lån	12 150 000,00	11 500 000,00	11 476 114,00
Netto finansinnt./utg.	(6 370 000,00)	(10 045 000,00)	(7 287 075,47)
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk	5 630 000,00	-	1 621 036,00
Til ubundne avsetninger	2 478 357,00	2 175 000,00	376 694,75
Til bundne avsetninger	1,00	21 000,00	1 506 649,92
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk	-	-	-
Bruk av ubundne avsetninger	1 621 357,00	-	2 731 036,00
Bruk av bundne avsetninger	2 144 880,00	1 749 000,00	6 455 866,05
Netto avsetninger	(4 342 121,00)	(447 000,00)	5 682 521,38
Overført til investeringsbudsjettet	2 685 000,00	2 473 000,00	-
Til fordeling drift	315 761 728,00	300 115 000,00	283 945 370,49

Budsjettskjema 2A - investering 2010

	Budsjett 2010	Budsjett 2009	Regnskap 2008
Investeringer i anleggsmidler	88 730 500,00	24 612 000,00	25 907 018,82
Utlån og forskutteringer	3 800 000,00	2 000 000,00	4 274 995,78
Avdrag på lån	900 000,00	-	28 515 076,29
Avsetninger	-	-	10 634 824,94
Årets finansieringsbehov	93 430 500,00	26 612 000,00	69 331 915,83
Finansiert slik:			
Bruk av lånemidler	81 048 000,00	19 360 000,00	46 404 664,23
Inntekter fra salg av anleggsmidler	445 000,00	285 000,00	8 280 444,00
Tilskudd til investeringer	-	1 124 000,00	822 675,70
Mottatte avdrag på lån og refusjoner	1 440 000,00	-	4 110 936,17
Andre inntekter	-	-	149 318,17
Sum ekstern finansiering	82 933 000,00	20 769 000,00	59 768 038,27
Overført fra driftsbudsjettet	6 497 500,00	3 143 000,00	-
Bruk av avsetninger	4 000 000,00	2 700 000,00	5 571 430,22
Sum finansiering	93 430 500,00	26 612 000,00	65 339 468,49
Udekket/udisponert	-	-	(3 992 447,34)

Anskaffelse og anvendelse av midler 2010

	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjet	Regnskap i fjor
Anskaffelse av midler				
Inntekter driftsdel (kontoklasse 1)	462 600 647,50	441 106 725,73	436 702 000,00	435 476 330,72
Inntekter investeringsdel (kontoklasse 0)	4 425 646,00	985 000,00	985 000,00	9 853 325,61
Innbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	85 118 651,31	100 582 000,00	85 082 000,00	144 290 199,02
Sum anskaffelse av midler	552 144 944,81	542 673 725,73	522 769 000,00	589 619 855,35
Anvendelse av midler				
Utgifter driftsdel (kontoklasse 1)	438 906 779,10	427 482 604,73	422 152 000,00	431 828 256,34
Utgifter investeringsdel (kontoklasse 0)	88 786 909,75	88 730 500,00	69 418 000,00	42 853 760,21
Utbetaling ved eksterne finanstransaksjoner	26 764 145,93	29 874 000,00	29 874 000,00	121 276 651,82
Sum anvendelse av midler	554 457 834,78	546 087 104,73	521 444 000,00	595 958 668,37
Anskaffelse - anvendelse av midler	(2 312 889,97)	(3 413 379,00)	1 325 000,00	(6 338 813,02)
Endring i ubrukte lånemidler	14 056 349,33	-	-	(1 346 492,31)
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	-	-	-	(3 452 346,79)
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-	-	-
Endring i arbeidskapital	11 743 459,36	(3 413 379,00)	1 325 000,00	(11 137 652,12)
Avsetninger og bruk av avsetninger				
Avsetninger	22 974 560,56	8 108 358,00	7 124 000,00	26 844 449,43
Bruk av avsetninger	7 205 394,38	7 766 237,00	5 881 000,00	27 368 380,77
Til avsetning senere år	18 082 056,15	-	-	5 814 881,68
Netto avsetninger	(2 312 889,97)	342 121,00	1 243 000,00	(6 338 813,02)
Int. overføringer og fordelinger				
Interne inntekter mv	42 900 009,62	34 466 500,00	30 654 000,00	36 653 664,58
Interne utgifter mv	42 900 009,62	30 536 000,00	30 536 000,00	36 653 664,58
Netto interne overføringer	-	3 930 500,00	118 000,00	-

Oversikt endring i arbeidskapital 2010

Oversikt endring arbeidskapital	Regnskap 2010	Regnskap 2009
OMLØPSMIDLER		
Endring betalingsmidler	32 502 508,35	(14 204 229,36)
Endring ihendehaverobl og sertifikater	-	-
Endring kortsiktige fordringer	(64 074,19)	4 353 380,53
Endring premieavvik	3 479 182,00	337 129,00
Endring aksjer og andeler	-	-
ENDRING OMLØPSMIDLER (A)	35 917 616,16	(9 513 719,83)
KORTSIKTIG GJELD		
Endring kortsiktig gjeld (B)	(24 074 156,80)	954 434,53
ENDRING ARBEIDSKAPITAL (A-B)	11 843 459,36	(8 559 285,30)

Note - aksjer og andeler

	2009	2010
	Bokført verdi	Bokført verdi
2213101 DEN NORSKE BYKREDITTFORENING	5 900,00	5 900,00
2216801 RAUMA ENERGI AS	60 000 000,00	60 000 000,00
2216802 TROLL-TINN AS	5 200 000,00	5 000 000,00
2217001 ASTRO A/S	16 000,00	16 000,00
2217003 TRESFJORDBRUA A/S	300 000,00	300 000,00
2217007 RAUMA SKISENTER A/S	15 000,00	15 000,00
2217010 KOMMUNEKRAFT A/S	1 000,00	1 000,00
2217011 TRIO BORETTSLAG A/L	200,00	200,00
2217014 TROA A/L	40 000,00	40 000,00
2217015 VI-BO BORETTSLAG A/L	27 100,00	27 100,00
2217016 TORVIK VASSVERK A/L	31 200,00	31 200,00
2217017 SANDNES VASSVERK A/L	6 600,00	6 600,00
2217018 RØDVEN VASSVERK A/L	9 000,00	9 000,00
2217019 EIDSBYGDA VASSVERK A/L	8 000,00	8 000,00
2217020 ÅFARNES VASSVERK A/L	31 500,00	31 500,00
2217021 TØRLA VASSVERK A/L	52 000,00	52 000,00
2217022 INNFJORDEN SAMFUNNSHUS AL	6 400,00	6 400,00
2217023 VÅGSTRANDA VASSVERK A/L	10 000,00	10 000,00
2217024 VERMA VASSVERK A/L	38 500,00	38 500,00
2217030 MITTET VASSVERK A/L	105 000,00	105 000,00
2217032 KS NORDMØRE ENERGIGJENVINNING	1,00	1,00
2217033 RAUMABANEN ÅNDALSNES AS	100 500,00	100 500,00
2217034 LANGFJORDTUNNELEN AS	801 300,00	801 300,00
2217035 NORDVEGGEN AS	102 000,00	102 000,00
2217036 MOLDE LUFTHAVNUTVIKLING AS	369 000,00	369 000,00
2217037 SAMSPLEIS AS	160 000,00	160 000,00
2217038 BIBLIOTEKSENTRALEN A/S	2 100,00	2 100,00
2217039 NORSK SKJEMAFORLAG AS	100,00	100,00
2217040 MURITUN	50 000,00	50 000,00
2217042 RAUMA KULTURHUS OG KONFERANSESENTER A	1 500 000,00	1 500 000,00
2217043 MØREAKSEN AS	10 000,00	10 000,00
2217044 STUDIESENTERET.NO AS		31 000,00
2217045 AKNES/TAFJORD BEREDSKAP IKS		600 863,00
TOTALT	68 998 401,00	69 430 264,00

NOTER FOND 2010

DISPOSISJONSFOND

Disposisjonsfond pr. 01.01.	2 175 000,00	
Bruk i driftsregnskapet (19410)		432 942,59*
Bruk i investeringsregnskapet (39410)		
Avsatt til disposisjonsfond (15405) som budsjettert	2 478 357,00	
Disposisjonsfond pr. 31.12.		4 220 414,41

UBUNDET INVESTERINGSFOND

Ubundet investeringsfond pr. 01.01.	18 698 977,35	
Avsatt i investeringsregnskapet (35485, 15485)	4 439 996,27	
Bruk i investeringsregnskapet (39485, 39488)		2 149 209,00
Ubundet investeringsfond pr. 31.12.		20 989 764,62

BUNDET INVESTERINGSFOND

Bundet investeringsfond pr. 01.01.	1 630 717,19	
Avsetning til bundet investeringsfond (35510, 15510)	59 730,00	
Bruk av bundet kapitalfond (19520, 39520)		
Bundet investeringsfond pr. 31.12.		1 690 447,19

BUNDET DRIFTSFOND

Bundet driftsfond pr. 01.01.	10 245 907,60	
Avsatt i driftsregnskapet (15505, 15515)	1 285 768,30	
Bruk i driftsregnskapet (19510, 39510)		4 623 242,79
Bundet driftsfond pr. 31.12.		6 908 433,11

* Jfr. KS-026/10 dekning av merforbruk Rauma kulturhus fra 2008. Det var ikke behov for å bruke av disposisjonsfondet for å dekke tidligere års merforbruk i kommunen.

MELLOMVÆRE MELLOM RAUMA KOMMUNE OG SÆRREGNSKAP - 2010

Rauma Kirkelige Fellestråd	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Kortsiktig fordring (2.3266.03)	217 900,23	
Kortsiktig gjeld (2.3366.03)		-36 559,80
Leverandørgjeld (25621)		-16 106,91
Langsiktig fordring (2.1350.58)		100 000,00
Ved året slutt har kommunen til gode	<u>217 900,23</u>	<u>47 333,29</u>
Rauma Kulturhus KF	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Kortsiktig fordring (2 357586)	95 000,00	
Kortsiktig fordring (2.3250.86)	276 817,30	920 363,28
Ved året slutt har kommunen til gode	<u>371 817,30</u>	<u>920 363,28</u>
Kraftfondet	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Kortsiktig fordring (2.1366.01)	-6 600,00	0,00
Kortsiktig gjeld (2.3266.01)	-494 513,75	-102 415,11
Ved året slutt er kommunen skyldig	<u>-501 113,75</u>	<u>-102 415,11</u>
Pensjonsfondet	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Kortsiktig fordring (2.3266.02)	18 033,00	17 709,00
Ved året slutt har kommunen til gode	<u>18 033,00</u>	<u>17 709,00</u>
Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
Kortsiktig gjeld (2326650)	0,00	0,00
Ved året slutt er kommunen skyldig	<u>0,00</u>	<u>0,00</u>

NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER KLP

Årets netto pensjonskostnad § 13-1 bokstav 3	2009	2010
Årets opptjening	20 255 265	21 412 128
Rentekostand av påløpte pensjonskostnader	21 089 070	20 696 481
Brutto pensjonskostnad	41 344 335	42 108 609
Forventet avkastning	-18 231 890	-18 687 211
Administrative kostnader	1 368 026	1 214 990
Netto pensjonskostnader	24 480 471	24 636 388
Forfalt premie	-25 701 574	-28 265 584
Årets premieavvik	-1 221 103	-3 629 196

Balanse 31.12.07 (F § 13-1 bokstav e)	Pensjonsposter 2009	Pensjonsposter 2010
Brutto påløpte forpliktelser	361 971 861	392 902 736
Pensjonsmidler	331 768 514	362 036 190
Netto pensjonsforpliktelser før arbeidsgiveravgift	30 203 347	30 866 546

Økonomiske forutsetninger	2010
Forventet avkasninger (§13-5 bokstav f)	6,00 %
Diskonteringsrente (§13-5 bokstav e)	5,00 %
Forventet lønnsvekst (§13-5 bokstav b)	3,35 %
Forventet pensjonsregulering (§13-5 bokstav D)	3,35 %

Estimatavvik	2009	2010
Faktiske forpliktelse	369 530 976	399 352 376
Estimert forpliktelse	-362 279 959	-398 178 094
Estimert forpliktelse IB	7 251 017	1 174 282

Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	31 541 376	36 206 233
Amortisert avvik i år	2 586 160	2 492 034

Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 31.12.	36 206 233	34 888 481
--	------------	------------

NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER STATENS PENSJONSKASSE

Netto pensjonskostnader	2009	2010
Netto pensjonskostnader	6 258 556	6 394 120
Administrasjonskostnader	150 475	172 337
Forfalt premie	-6 410 173	-7 095 748
Avregning for tidligere år	0	13 918
Premieavvik	-1 142	-515 373

Balanse 31.12. (F § 13-1 bokstav e)	Pensjonsposter 2009	Pensjonsposter 2010
Brutto forpliktelse	114 779 622,00	123 001 239,00
Pensjonsmidler	-97 692 728,00	-106 085 762,00
Netto forpliktelser før arbeidsgiveravgift	17 086 894,00	16 915 477,00

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	2009	2010
Estimert forpliktelse	102 152 889	93 255 450
Faktisk forpliktelse	-83 178 962	-87 342 126
Estimert forpliktelse IB 01.01.	18 973 927	5 913 324
Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	-4 087 686	-21 524 172
Amortisert avvik i år	1 537 441	1 829 166
Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 21.12.	-21 524 172	-25 608 330

RAUMA KOMMUNE GARANTIFORPLIKTELSER PR. 31.12.10

	Restgjeld pr. 31.12.	Utløper
Sparebanken Møre:		
Straumen Vassverk 3910.79.56852	375 000,00	04.10.2025
Straumen Vassverk 3910.76.86707	249 042,00	04.10.2025
Eidsbygda Vassverk AL	238 149,00	07.05.2024
Verma Vassverk BA	962 000,00	30.04.2026
KLP Kreditt AS		
Tøndergård Skole 9814	431 280,00	15.06.2025
Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS 10545	23 863 080,00	10.04.2036
Norges Kommunalbank:		
Troll-Tinn AS 20090793	4 846 640,00*	07.12.2029
Tørla Vassverk AL 19980147	811 030,00	15.04.2021
Tørla Vassverk AL 20030584	640 000,00	03.08.2026
Rauma Kommunal Boligstiftelse 20060001	19 331 770,00	11.09.2028
Husbanken:		
Rauma Kommunale Boligstiftelse 14 604212	1 998 668,00	01.09.2022
Tryggheim Barnehage 14 605459 8	116 440,00	01.02.2027
Sparebank 1 Romsdals Fellesbank:		
Rødven Vassverk 9655 80 31155	435 965,00	20.12.2016
Mittet Vassverk AL 4202 77 74037	850 000,00	01.10.2023
Torvik Vassverk AL 9655 80 58673	299 507,00	15.12.2024
Vågstranda Vassverk 4202 71 70883	300 000,00	01.07.2018
Åfarnes Vassverk 4202 72 73232	329 332,00	20.02.2024
sum	56 077 903,00	

* jfr Fornyelse av garanti KS-sak 089/09 (selvskyldnerkausjon) godkjent av fylkesmannen 21.04.10.

HOVEDTALLSANALYSE

Driftsinntekter

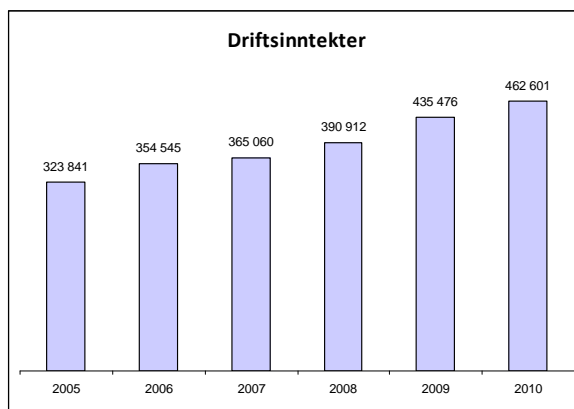
Rauma kommunes driftsinntekter (ekskl. interne overføringer) består av:

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

Vi hadde en inntektsvekst i 2010 på 6,2% mot 11,4% i 2009. Samlede driftsinntekter i 2010 var på 463 mill. kroner. Dette er en økning på 27 mill. kroner. Kommunens samlede skatteinngang var på 181,6 mill. kroner. Dette er en økning på 7,99 mill. kroner eller 4,6 % fra 2009. I fjor var denne veksten på 9,3%. Dette er likevel 3,3 mill. mer enn budsjettet. Dette skyldes fordeling av budsjett på skatt og inntektsutjevning. Dvs at vi budsjetterte for lite på skatt og for mye på inntektsutjevning som ble 1,8 millioner mindre enn budsjett. Netto rammetilskudd økte fra 2009 til 2010 med 8,3 mill. kroner. Det er likevel bare 0,2 mill mindre budsjettet etter ekstrabevilgningen på 1,7 millioner kroner i desember. Brukerbetalinger, andre salgs- og leieinntekter samt overføringer øker med 10,8 mill eller 7,9%. Særlig overføringer med krav til

motytelse økte som skyldes stor investeringsaktivitet som utløser mva kompensasjonskrav fra oss.

Rauma kommune disponerer konsesjonskraft fra Gryttenanleggene på ca. 33 GWh årlig til en sentralt fastsatt konsesjonskraftpris. Denne prisen var på 10,27 øre/kWh i 2010. Kommunen tar ut inntil 10 GWh til eget bruk, og betalte full pris (64,88 øre/ kWh eks. mva) på de 2,2 GWh som vi har overskytende. Rauma Energi videregir de øvrige 22,6 GWh av kraften. En andel av gevinsten ved videregir tilfaller kommunen. Disse konsesjonskraftinntektene ble på 2,7 mill. kroner i 2010, som er 0,7 mill mer enn budsjettet.

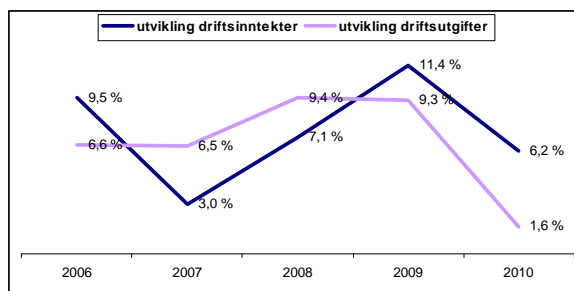
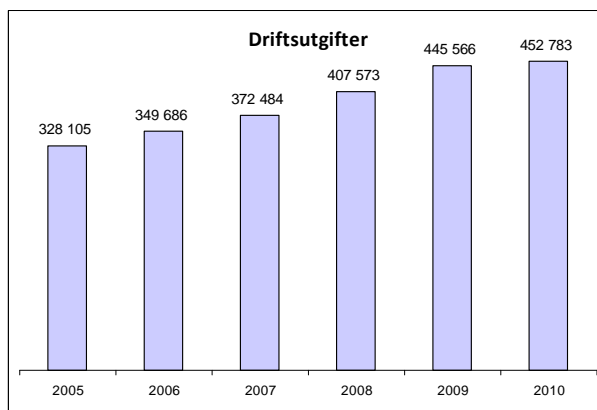


Driftsutgifter

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

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

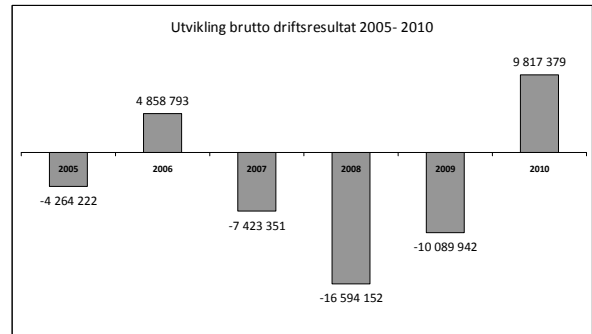
Driftsutgiftene steg med 7,2 mill. kroner dvs kun 1,6% fra 2009 til 2010. Lønn og sosiale utgifter utgjorde 69% av samla utgifter i 2009, mens andelen i 2009 utgjorde 68,5%, en økning på 2,6% fra 2009. Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjonen falt med 10,5 mill. kroner, mens kjøp av varer og tjenester som erstatter egenproduksjonen økte med 9,8 mill. kroner.



Brutto driftsresultat

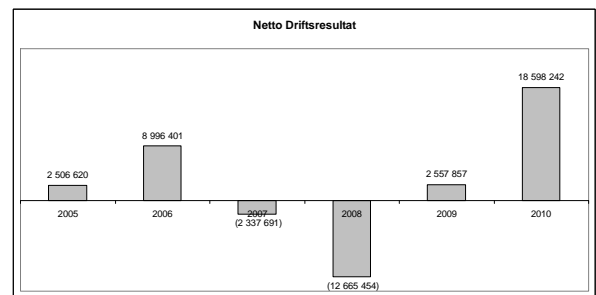
Brutto driftsresultat er en viktig indikator som viser resultat av ordinær drift inkl. avskrivninger på driftsmidler. Resultatet gir uttrykk for kommunens evne til å betjene lånegjeld, evt. til å finansiere deler av årets investeringer over driftsresultatet, samt evne til å avsette midler til senere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

Resultatet er på 9,8 millioner kroner og viser at kommunen har et sunt driftsnivå i forhold til inntektene. Vi ser at årsaken til det positive resultatet er at utgiftsveksten er kraftig bremsset opp.



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 4% i Rauma kommune.



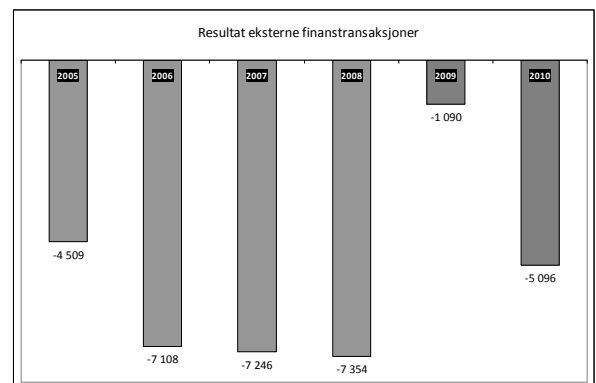
Finansstransaksjoner (eksterne)

Finansinntektene består av renteinntekter, utbytte og eieruttak samt mottatte avdrag på utlån. For 2010 utgjorde dette 17,6 mill. kroner, ca. 1 million kroner mindre enn budsjettet. Dette er en nedgang i forhold til 2009 på 1,2 mill. kroner. Utbytte fra Rauma Energi AS, utgjorde 11 mill. kroner i 2010, mot 12 mill. kroner i 2009. Dette var som budsjett. Renteinntekter på bankinnskudd var på 1 mill. kroner, noe som var 0,46 mill. kroner under budsjett.

Finansutgiftene består av renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter samt avdragsutgifter på kommunens lånemasse. Finansutgiftene ble 2,5 mill. kroner mindre enn budsjettet og bidrar betydelig til at resultatet kommer i balanse.

Finansutgiftene har økt med 2,8 mill. kroner eller 14% fra 2009 til 2010 og utgjorde 22,7 mill. kroner i 2010.

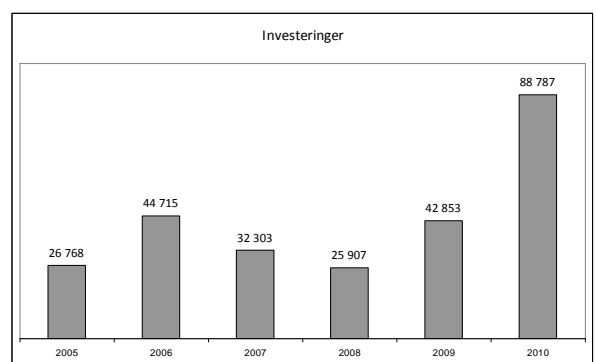
Grunnen til dette er i hovedsak høyere avdragsutgifter med økende gjeld.



Investeringer

Rauma kommunes brutto investeringer i 2010 var på 88,8 mill. kroner, en vekst på 46 millioner kroner fra 2009, hvorav 66,5 mill. dekkes av årets låneoptak. Det resterende dekkes av salgsinntekter, overføringsinntekter og tidligere ubrukte lånemidler.

Viser til note i regnskapet som beskriver hva som er ufinansierte investeringer. Investeringer i fjellskred varsling "Mannen" kom i tillegg til opprinnelig



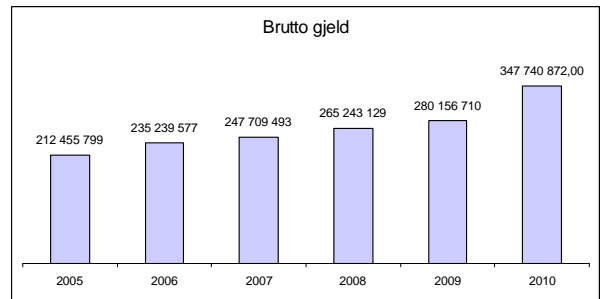
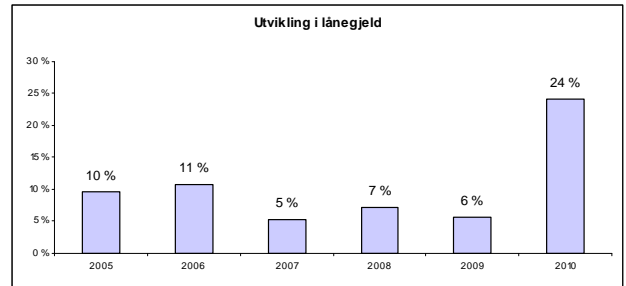
budsjett. I tillegg kom det forhold at investering ved Åndalsnes u-skole ble sluttført i 2010, og dermed regnskapsført i 2010. Deler av investeringen er budsjettet i 2011, dvs kr 17 760 000 i låneopptak, som blir stående som ufinansiert i regnskapet for 2010. Dette gjør også at en utgift inkl. mva som er budsjettet i 2011 blir utgiftført i 2010, og

kompensasjonen inntektsføres i 2010 og overføres til drift i hht planen for 2011.

Gjeld og utlån

Kommunens langsiktige gjeld har økt med 107 mill. kroner til 870 mill. kroner i 2010. Av dette er 522 mill. kroner knyttet til pensjonsforpliktelser, og økningen her var 39 millioner kroner.

Ordinære lån til investeringsformål og videreutlån utgjorde ved utgangen av 2009 280 mill. kroner og økte i løpet av året med 68 mill. kroner. Økningen er differansen mellom låneopptak og avdrag. Totalt ubrukte lånemidler utgjør 33 mill. kroner ved utgangen av 2010. For øvrig vil 19,371 mill av investeringen ved ÅUS medføre rentekompensasjon fra husbanken, 15,1 millioner er knyttet til selvkostområdet, og 14,3 millioner er knyttet til rassikringen ved "Mannen" som vi forventer statlig refusjon på. Nivået som forventes å belaste drift vil derfor ikke være hele låneopptaket.



Arbeidskapital

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

Rauma kommunes arbeidskapital er ved utgangen av året 49,7 mill. kroner. Dette er en økning på 11,8 mill. kroner som i hovedsak skyldes økt bankinnskudd. 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 5,3 millioner kroner sammenliknet med budsjett.

- Da har vi dekt inn underskuddet fra 2008 på 5,6 mill. kr - som budsjettert
- Det er avsatt 2,5 mill. på disposisjonsfond – som budsjettert
- Det er avsatt 1,3 mill til bundne fond
- Det er overført mer mva komp. fra investeringer til investeringsregnskapet enn 20% regelen tilsier (pga hele prosjektet ved ÅUS ble slutført og regnskapsført i 2010 i stedet for at deler gikk på 2011 som budsjettert).

At vi har snudd brutto driftsresultat til 9,8 millioner kroner i 2010, fra minus 10 mill. i 2009 er viktig. Driftsenhetene inkl stab og støtte gikk i sum om lag i balanse i forhold til budsjett, men med forskjeller enheter imellom. Netto driftsresultat ble omlag 18,6 millioner kroner (brutto driftsresultat korrigert for motpost avskrivninger og netto finanskostnader). Dette er en sterk bedring fra i fjor da netto driftsresultat var på 2,6 millioner kroner. Prognose etter siste budsjettjustering var om lag balanse. Mindreforbruket i forhold til budsjett skyldes derfor i hovedsak positive avvik mht områder som ikke er lett å prognostisere, og er heftet med vesentlig usikkerhet:

- Netto bidrag fra skatt på om lag 1,5 millioner mer enn budsjett (mer inntekt, mindre utjevning)
- Konesjonskraftinntektene ble 0,7 mill høyere enn budsjett
- Høyere rammetilskudd enn budsjett: ca. 2 millioner kroner - hvorav 1,7 mill. kom i desember som del av eldremilliarden.
- 1 mill mindre pensjonskostnad enn budsjett

Den positive utviklingen i brutto og netto driftsresultat skyldes en utflating i utgiftsveksten, dvs at veksten i driftsutgifter har vært vesentlig lavere enn veksten i driftsinntekter. Det er viktig at vi klarer å opprettholde denne utviklingen. Det er en utfordring at det fra staten sin side legges opp til en lavere inntektsvekst i 2011 enn i 2010. Sett i forhold til anslag på regnskap for 2010 i Nasjonalbudsjettet 2011 innebærer forslaget en reell vekst i de samlede inntektene på om lag 1,5 prosent mot 2,2% i 2010.

I følge teknisk beregningsutvalg og KS sin budsjettundersøkelse av kommunene har flertallet av kommunene i Norge en forverring av netto driftsresultat fra 2009 til 2010. Hele 18% av kommunene har negativt netto driftsresultat

Vi hadde et tilfredsstillende overskudd i 2006, noe som skyldes ekstra skatteinngang som kom sent det året. Dette førte delvis til økt aktivitet i 2007, mens inntektsveksten i 2007 var langt lavere enn året før. I 2008 kom kommunesektoren i stadig større økonomisk ubalanse. Utgiftsveksten disse to årene var mye høyere enn inntektsveksten. For 2009 var det et steg i riktig retning da driftsinntektene økte med 11,4% mens driftsutgiftene økte med 9,35%. Men fortsatt er altså brutto driftsresultat negativt med over 10 millioner kroner. Først i 2010 er vi nå kommet i balanse.

Lønnskostnadene inkl. sosiale kostnader kommer brutto ut 4 millioner kroner høyere enn budsjettert, mens det fratrukket refusjoner er 2 millioner kroner lavere enn budsjettert.

Rauma kommune Konsernregnskap (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	205 487	206 902	(1 415)	-0,7 %	199 569
Andre lønnsutgifter	52 259	45 203	7 056	15,6 %	50 810
Sosiale kostnader	57 214	58 656	(1 442)	-2,5 %	56 761
Brutto personalkostnader	314 960	310 761	4 198	1,4 %	307 140
Ref. sykepenge/foreldrepenger	(16 292)	(10 006)	(6 286)	62,8 %	(12 969)
Netto personalkostnader	298 668	300 755	(2 087)	-0,7 %	294 171

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. I budsjett 2010 ble det rettet på en del av avvikene på variabel lønn fra tidligere år som ikke var knyttet til refusjonsbasert fravær bl.a. knyttet til enkelte stillingsutvidelser der det var nødvendig, og det ble vedtatt en rekke tiltak som reduserte driftsnivået.

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 2011)

	1539 Rauma	1539 Rauma	1539 Rauma	1539 Rauma	1539 Rauma	Gj.snitt kommune gruppe 11	Gj.snitt Møre og Romsdal	Gj.snitt landet u Oslo	Gj.snitt alle komm.
Befolkningsdata pr. 31.12.2010	2006	2007	2008	2009	2010	2010	2010	2010	2010
Folkemengden i alt	7325	7379	7376	7413	7400
Andel kvinner	50,3	50	50	49,9	49,8	49,7	49,5	49,9	50
Andel menn	49,7	50	50	50,1	50,2	50,3	50,5	50,1	50
Andel 0 åringer	1	0,9	1	0,8	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3
Andel 1-5 år	5,7	5,7	5,5	5,5	5,2	5,7	6	6,2	6,2
Andel 6-15 år	13,1	12,7	12,5	12,5	12,6	13,1	13	12,9	12,5
Andel 16-18 år	4,7	4,6	4,4	4,2	4	4,2	4,1	4,1	3,9
Andel 19-24 år	6,9	7	7,2	7,6	7,9	7,6	7,8	7,8	7,8
Andel 25-66 år	51,8	52,1	52,4	52,2	52	53	53,5	54,5	55,3
Andel 67-79 år	9,9	9,8	10	10,1	10,2	9,8	9,1	8,8	8,5
Andel 80 år og over	6,9	7,1	7,1	7	7,1	5,6	5,4	4,6	4,5
Levekårsdata									
Andel skilte og separerte 16-66 år	9,5	9,8	9,9	9,8	10,1	10,6	9,5	11,3	11,4
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	67	65,6	66	66,5
Forventet levealder ved fødsel, kvinner	83,1	83,1	83,1	83,1
Forventet levealder ved fødsel, menn	78	78	78,1	78,1
Levendefødte per 1000 innbyggere	9,6	9,2	10,3	8,8	11,2	10,6	11,1	11,8	12,5
Døde per 1000 innbyggere	11,5	8,5	10,4	10,5	11,1	10,2	8,9	8,6	8,4
Innflytting per 1000 innbyggere	28,7	37,9	34,2	34,4	31,1	46,2	48,2	56,8	58,6
Utflytting per 1000 innbyggere	29,9	32,1	33,9	27,5	32,8	41,2	40	48,5	50
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
Bosettingsstruktur									
Andel av befolkningen som bor i tettsteder	59,3	58,9	60,5	60,4
Gj.snitt. reisetid til komm.senteret i min.	10,8	10,6	10,7	10,3	10,4	9,4	7,8	7,4	7,4
Arbeidsmarked									
Andel arbeidsledige 16-24 år	0,7	1	2	3,1	2,5	2,2	1,8	2,1	2,1
Andel arbeidsledige 25-66 år	1	1,2	2	2,5	2,2	1,9	1,8	2	2,1
Andel av befolkningen 20 - 66 år som pendler ut av bostedskommunen	15,3	15,1	14,6	14,5					

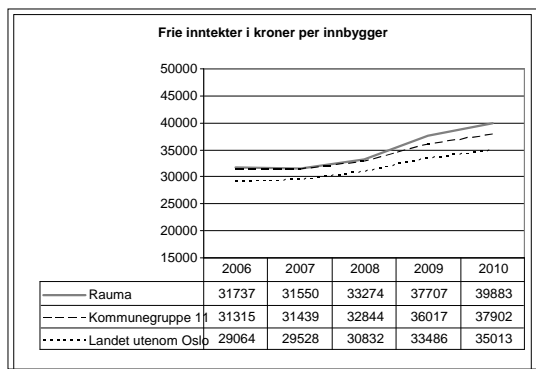
KOSTRA – ANALYSE AV HOVEDTALLENE

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, (14,6 millioner kroner mer enn i kommunegruppe 11) og at det er særlig de siste to årene at vi øker avstanden.

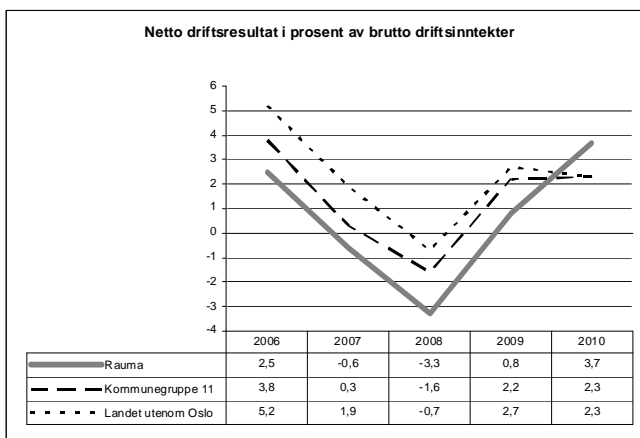
Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter

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

Et av de viktigste resultatbegrep i

kommuneøkonomien er netto driftsresultat. Netto driftsresultat forteller hva en kommune har igjen av sine løpende driftsinntekter når de løpende

driftsutgifter, renter og avdrag er betalt. Et negativt netto driftsresultat betyr at kommunen tærer på kapital for å dekke disse driftsutgiftene. I en slik situasjon vil kommunen mangle økonomisk handlefrihet. Det tekniske beregningsutvalget for kommunal og fylkeskommunal økonomi har sagt at en sunn og bærekraftig kommuneøkonomi forutsetter et positivt netto driftsresultat på 3,0% av totale driftsinntekter dersom kommunens formue skal bevares. For Rauma kommunes del utgjør dette ca. 14 mill. kroner. Vi bryter den negative trenden i 2010 og Rauma Kommune har det siste året et høyere netto driftsresultat enn de kommuner vi sammenlikner oss med. Dette er en positiv utvikling som reflekteres i brutto driftsresultat.



	1539 Rauma 2006	1539 Rauma 2007	1539 Rauma 2008	1539 Rauma 2009	1539 Rauma 2010
Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	1,4	-2	-4,2	-2,3	1,8

KOSTRA- analyse for utvalgte tjenesteområder

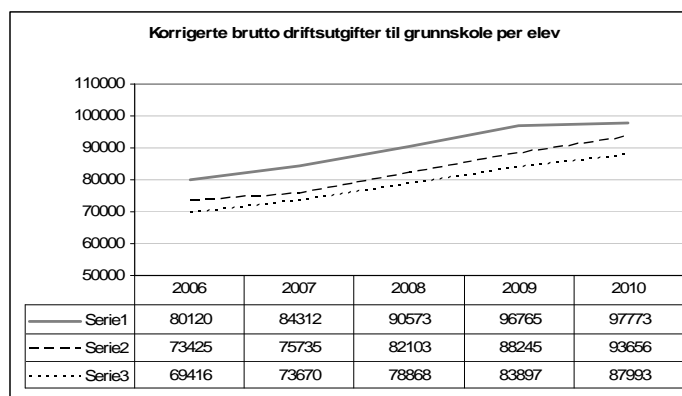
I de påfølgende diagrammer vil vi sammenligne oss med oss selv, for å kunne si noe om utviklingen i kommunens finansielle nøkkeltall. Vi har konsentrert oss om de områdene som prosentvis påfører kommunen de største driftsutgiftene. Vi har i de samme diagrammene framstilt kommunegruppe 11 og landet for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

Skole og voksenopplæring

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

Vi ser at Rauma kommune har langt høyere driftsutgifter til tjenesteproduksjon av undervisning i grunnskolen enn de vi sammenligner oss med.

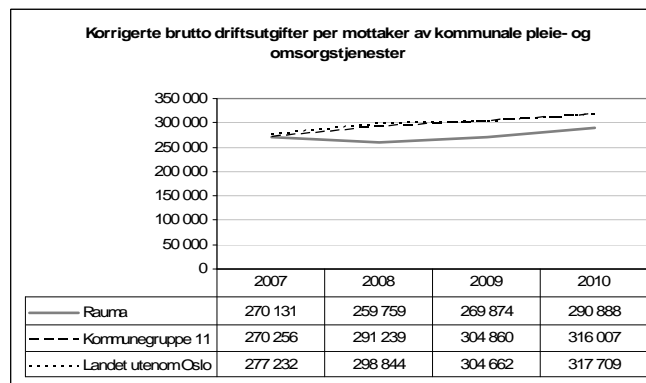
Avstanden har avtatt noe det siste året.



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 under sammenlignbare kommuner. Men avstanden har avtatt, og det er viktig i denne sammenheng å nevne på en høyere andel institusjonsplasser.



Andre mål:

I henhold til teknisk beregningsutvalg sin rapport av november 2010 så kommer Rauma Kommune godt ut på produksjonsindeksen (2009 tall). Dette er et samlemål for kommunenes tjenestetilbud og sier noe om nivået på produksjonen i forhold til størrelsen på målgruppen for tjenesten og er et mål på hvor godt tjenestetilbud som blir gitt innbyggerne i ulike målgrupper. Her kommer Rauma samlet sett ut med et høyt nivå på tjenester i forhold til inntektsnivå – nr 44 av 430 kommuner. Se også: www.regjeringen.no/produksjonsindeks

I Kommunal rapport sitt kommunebarometer for 2011 basert på foreløpige KOSTRA tall for 2010, kommer Rauma Kommune blant annet ut i rangeringen av 429 kommuner:

- nr 41 på grunnskoleområdet (scorer høyt på snitt nasjonale prøver siste tre år)
- nr. 352 på barnehageområdet (scorer lavt på langåpne barnehager, voksentetthet og ledere med ped.utdanning)
- nr. 369 på barnevern (scorer lavt på plan og fristbrudd, men høyt på internkontroll)
- nr. 314 innen pleie og omsorg (scorer høyt på fagutdanning, men lavt på dekningsgrader)

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.

Resultatvurdering:

I forhold til budsjett er det et meget bra økonomisk resultat. Det at dette i hovedsak kommer av lavere politisk møteaktivitet enn forutsatt i budsjettet må de politiske organa selv drøfte.

Etterslep på en del møtegodtgjøringer utgjør noe av dette.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
• 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.
• Planlegging	Formannskapet har avholdt en 2 dagers samling med bl.a. møte med Averøy kommune. Gjennomgikk / drøftet budsjettprosess, økonomiplan, årsbudsjett, rapportering m.v.
• Samarbeid	Videreutviklet det gode samarbeidet mellom kommunen, næringslivet og Nordveggen AS. Blitt medlem av Åknes/Tafjord Beredskap IKS.

Økonomisk resultat (netto):

Enhet 100 Politisk styring og kontroll (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	0	0	0	-	0
Andre lønnsutgifter	1 815	1 997	(182)	-9,1 %	1 914
Sosiale kostnader	379	359	20	5,6 %	372
Brutto personalkostnader	2 195	2 356	(161)	-6,8 %	2 287
Ref. sykepenger/foreldrepenger	0	0	0	-	0
Netto personalkostnader	2 195	2 356	(161)	-6,8 %	2 287
Andre driftsutgifter	1 122	1 419	(297)	-20,9 %	1 405
Andre driftsinntekter	(138)	(68)	(70)	102,5 %	(158)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	3 179	3 707	(528)	-14,3 %	3 533

Reduksjonen fra 2009 kommer i hovedsak av at det har vært mindre møteaktivitet i 2010, det har ikke vært avholdt noe valg i 2010 og det har ikke vært noe "Norden"-treff i 2010.

Avviksforklaring:

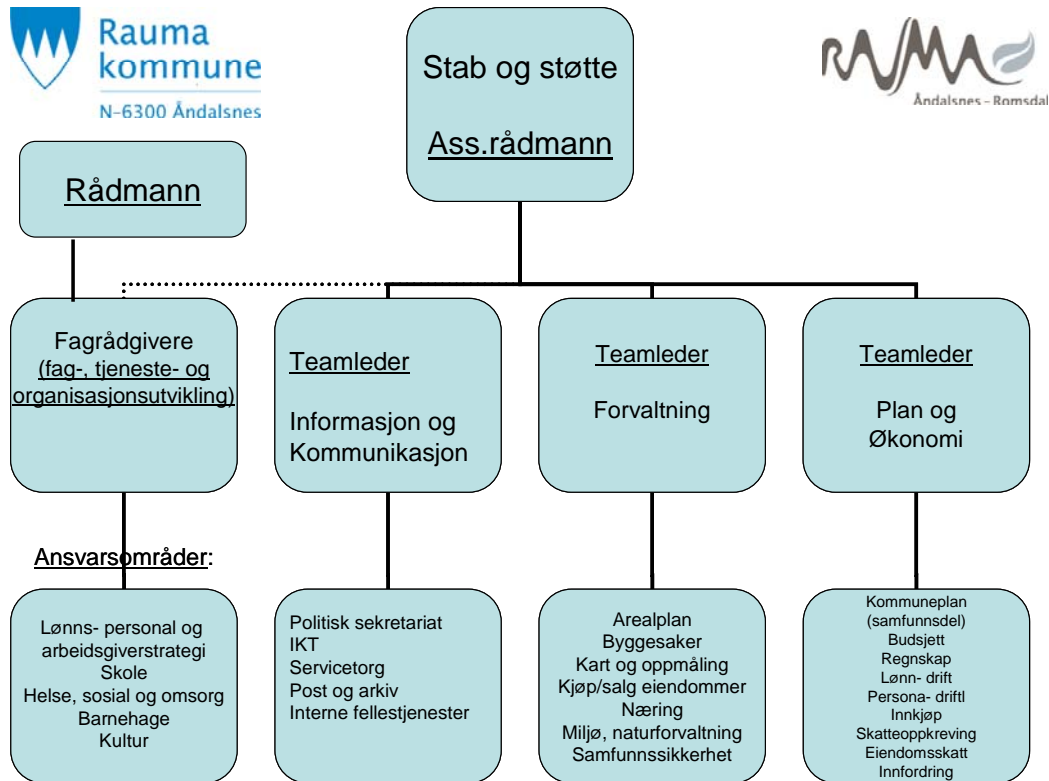
Innenfor dette ansvarsområdet er det brukt en del mindre ressurser enn budsjettet. Årsakene til dette er mange, men de viktigste er:

- Av avsatte tilleggsbevilgninger er 175 000 ikke brukt.
- Mindre møteaktivitet enn forutsatt i en del utvalg, besparelse ca. 250.000.
- Noe mindre generelle forbruksutgifter ca. 100.000.

Nøkkeltall: Det er en heltidspolitiker og 19 med fast årlig godtgjøring pr. 31.12.10, uendret fra 2009.

STAB OG STØTTE

Tjenester og oppgaver i enheten:



Hovedmål for stab og støtte:

- Utvikle og støtte 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.

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

1. støtte og koordinering til den samlede kommunale virksomhet med det mål å sørge for en mest mulig effektiv bruk og målretting av de ressurser kommunen disponerer.
2. å 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
- Å 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, personal, 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.

Resultatvurdering:

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2009 viste at stab/støtte må vektlegge

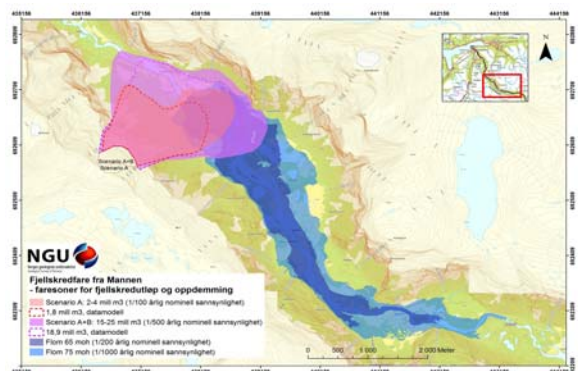
- lederutvikling (på alle nivå).
- å ha fokus på omdømme og verdier i organisasjonen,
- å arbeide med god arbeids- og ansvarsfordeling.

I den oppfølgende handlingsplanen for 2010 er alle tre områdene fulgt opp med egne tiltak, men både lederutvikling, omdømmebygging og god logistikk er alle kontinuerlige prosesser som må følges opp i den videre utviklingen av stab/støtte.

Innenfor virksomheten er det et mangfold av ulike arbeidsoppgaver og arbeidsmål.

De aller fleste er knytta til løpende driftsoppgaver, men en del er også knytt opp mot prosjektretta og tidsavgrensa arbeid. For 2010 kan bla følgende oppgaver nevnes:

- Ras og beredskapsproblematikken i Romsdalen med oppfylging av statlige krav.
- Arbeidet med sentrumsplan og kommunedelplan Åndalsnes.
- Arkitektkonkurranse Åndalsnes.
- Planlegging jernbaneområdet.
- Ulike reguleringsplaner.
- Innføring av matrikkel/kart register.
- Prosjekt gardskart.
- Bygdeutvikling gjennom BU midler.
- Tilrettelegging for flere elektroniske tjenester for publikum.
- Utvidelse av eiendomsskatten til også å gjelde bruk i sjø.
- Ny bredbåndsavtale med Rauma energi.
- Ny programvare servicetorget, LOS.
- Innføring av fellesannonsering for kommunen.
- Etablering av info skjermer i servicetorget.
- Gjennomført prosjekt innflytterkontor
- Gjennomført KS programmet "Medarbeiderskap" og lederopplæring.
- Opprettelse av Frivilligsentral i Rauma, inkl. nyoppretta 1/1 stilling.
- Inngåelse av langtidskontrakt på leie av nytt friidrettsanlegg i Måndalen.
- Kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet 2011-2014.
- Bistand med 20% adm ressurs til Rauma Kulturhus.



- Prosjekt nytt revidert HMS system for Rauma kommune
- Reduksjon av stab/støtte med 3 årsverk i hht vedtatt bemanningsplan.
- Innføring av nye budsjettstyringsverktøy.
- Prosjekt opprettelse av boligkontor.
- Gjennomført interkommunalt elevvurderingsprosjekt.
- Oppstart regional språkopplæring for barnehager og skoler.
- Sentralisering av ordninga med lærlinger til stab/støtte.
- Forberedelse til innføring av Samhandlingsreformen fra 2012.
- Desentralisering av ordningen med personlig assistent og omsorgslønn ut på enhetene.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none"> • Oppmerksom 	<p>Gjennom to nivå modellen ønsker vi å bygge en mer helhetlig og dynamisk kommuneorganisasjon med større vekt på nyskaping og kreativitet, endrings- og utviklingsorientering. Dette betyr at kommunen ønsker å fremstå som enda mer publikums- og brukerretta. I 2010 har vi bl.a gjennom medarbeiderundersøkelsen og tiltaksplanen hatt fokus på tilrettelegging og utvikling av våre servicefunksjoner.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidsvillig 	<p>Visjons- og verdiarbeidet har økt bevisstheten om at vi alle har behov for hverandre. Ikke bare innenfor en kommune, men også mellom kommunene og regionene. Det økte samarbeidet med Nordveggen, nabokommuner og innen fylket har videreutvikla seg ytterligere i 2010. Dette gjelder innen sentrale områder som næring, samferdsel, forvaltning m.m. Unntaket i vår region har vært sykehussaken som har virket splittende. Den store utfordringen på samarbeidsområdet inn i framtid vil være knyttet til Samhandlingsreformen.</p> <p>Innenfor kommuneorganisasjonen har medarbeiderskaps prosjektet satt fokus på samarbeid og utvikling av relasjoner og holdninger i virksomheten. Skal vi lykkes med å skape gode og effektive tjenester må vi være på servicesida i forhold til hverandre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ekte 	<p>Vår organisasjon kan ikke fremstå som noen annen enn det folk oppfatter den som. Kostra tallene viser at vi leverer gode tjenester – likevel viser medarbeiderundersøkelsen at vi tror innbyggerne har en omdømmeoppfatning av oss som ligger under gjennomsnittet for kommunen. Dette handler mye om hvor vi selv setter fokus. Arbeidet med omdømme bygging internt i egen virksomhet vil derfor stå sentralt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeidere 	<p>Våre ansatte og deres kompetanse er vår kapital. I åra fremover vil det være mangel på arbeidskraft. Da må vi tilrettelegge for gode arbeidsplasser med et godt arbeidsmiljø for å sikre stabilitet og legge til rette for nyrekruttering. Gjennom medarbeiderskap-prosjektet har vi i årene 2008-2010 vektlagt myndiggjøring av ansatte som et sentralt element. Det handler bl.a om at medarbeiderne får ta sine ressurser i bruk gjennom delegering av arbeid og myndighet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Økonomistyring 	<p>Å styrke økonomistyringa i kommuneorganisasjonen har vært et viktig mål i 2010. Innføring av det nye budsjettstyringsverktøyet Arena og oppgradering av Unique sin IKT plattform Enterprise har begge bidratt til dette. Ansvarliggjøring på enhetsnivå og innenfor det enkelte team i stab/støtte med kvartalsvis rapportering har også vært sentrale</p>

	element.
<ul style="list-style-type: none"> Samfunnsutvikling 	<p>Kommunen har de senere årene fått en stadig sterkere rolle som samfunnsaktør. Ikke bare gjelder det innenfor det interkommunale og regionale utviklingsarbeidet, men også som en tilrettelegger for utvikling i egen kommune. Merkevarerprosjektet er nevnt, men det er også et sterkt fokus på konkret tilrettelegging for bo- og næringsutvikling.</p> <p>I 2010 og 2011 legger en derfor opptil en økt satsing både på areal- og samfunnsdelen i kommuneplanen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Lederutvikling 	<p>Et sentralt element i medarbeiderundersøkelsen der en i 2010 bl.a har knyttet til seg KS. Planlegges videre fulgt opp i 2011.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Organisering 	<p>Behov endrer seg og organisasjonsutvikling er en kontinuerlig prosess i en hver dynamisk organisasjon.</p> <p>Større organisatoriske endringer i stab/støtte ble gjort i 2009. I 2010 ble det gjennomført endringer bl.a. med bakgrunn i nedbemanningen.</p>

Økonomisk resultat :

Enhet 120 Stab / Støtte <i>(Alle tall i hele tusen kroner)</i>	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	18 694	19 307	(613)	-3,2 %	18 773
Andre lønnsutgifter	2 273	2 016	257	12,7 %	4 049
Sosiale kostnader	5 623	5 906	(283)	-4,8 %	6 038
Brutto personalkostnader	26 589	27 229	(640)	-2,3 %	28 859
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(685)	(46)	(639)	1388,3 %	(798)
Netto personalkostnader	25 905	27 183	(1 278)	-4,7 %	28 061
Andre driftsutgifter	60 534	58 913	1 621	2,8 %	58 013
Andre driftsinntekter	(39 208)	(36 339)	(2 869)	7,9 %	(37 707)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	47 231	49 757	(2 526)	-5,1 %	48 367

Avviksforklaring:

Årsregnskapet viser et mindreforbruk på over 3 mill kroner i forhold til årsbudsjettet.

Årsakene til dette hyggelige resultatet er knyttet mot blant annet:

- Lavere lønnsutgifter enn budsjett og sykelønnsrefusjon der en ikke har satt inn vikar (ga om lag 900 000 mindre enn budsjett inkl. sosiale kostnader)
- Reforhandling av forsikringer ga 400 000 i besparelse
- Ny beregning av selvkost for VAR området ga større overføring til stab og støtte for de tjenester som ytes der (370 000)
- Økt refusjon for ressurskrevende brukere i forhold til budsjett (330 000)
- Mer skjønnskudd enn budsjett (130 000)
- Mindre overføringer til andre kommuner enn budsjettet (260 000)

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	47	51
Antall årsverk	42,85	45,94
Antall deltidsstillinger	13	7
Kvinner	28	28
Menn	19	23

Ny 1/1 stilling frivilligsentral fra 1.11.10 ligger inne i oversikten.
I tillegg kommer 5,5 årsverk lærlinger og 2,45 årsverk tillitsvalgte som sorterer under enhetene og ligger ikke inne i tabellen.

Spørsmål til enhetsleder Perry Ulvestad:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

- Gjennom god økonomistyring internt i enheten og med god støtte til andre enheter skal vi bidra til at kommunen når målet om en økonomisk buffer på 3% av brutto budsjettet .
- Kostnadseffektiv tjenesteproduksjon med god kvalitet som skal gjenspeiles i de årlige kostratallene og brukerundersøkelser.
- Styrke vårt engasjement som samfunnsutvikler både internt i kommunen og interkommunalt.
- Styrke vårt omdømme og stoltheten over egen arbeidsplass, og som skal gjenspeiles i faste medarbeiderundersøkelser.

"Hva blir de viktigste tiltak for å nå dette målet?"

- Basert på verdigrunnlaget vårt må behovet for omstilling kommuniseres ut i organisasjonen. Det må arbeides bevisst med kulturbygging og helhetsforståelse, lederutvikling og omdømmebygging.
Det skal sitte i ryggmargen at vi er her for brukerne og befolkninga.
- Tilrettelegge for en tilpassingsdyktig og utviklende organisasjon med god organisering av arbeidsoppgaver og funksjoner, personell og kompetanse.
- Gjennomgående i organisasjonen skal det være en forståelse for at vi må husholde kommuneøkonomien som vår egen privatøkonomi.



INNLEDNING ÅRSRAPPORT 2010 OPPVEKST

BARNEHAGEOMRÅDET

I Rauma kommune er det 7 kommunale barnehager, 2 private barnehager og 1 åpen barnehage (kommunal). Pr 15.12.2010 hadde totalt 230 barn tilbud i de kommunale barnehagene og 131 barn i de private. I tillegg benytter 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.

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.

Vi startet 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

Men bakgrunn i prosjektet har vi fått en ny arbeidsmetode i barnehagene, der alle barnehagene avleverer resultat til hverandre.

Et annet kvalitetstiltak er rekruttering av førskolelærere. I Rauma har dispensasjonene fra utdanningskravet gått betydelig ned de siste åra. Vi har noen få, men de er av kortere varighet og gjerne små stillinger. Det er flere som tar desentralisert førskolelærerutdanning, og de får litt tilskudd fra kommunen i form av permisjon med delvis lønn osv.

I barnehagesektoren er målet at minst 50% av de tilsatte skal ha førskolelærerutdanning. Dersom dette blir innført, må en stadig være aktiv i rekrutteringstiltak til førskolelærerutdanninga.

GRUNNSKOLEOMRÅDET

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

For 2010 er det forventet kvalitetsutvikling innen følgende områder:

- Elevenes læringsutbytte på særskilte fagområder
- Elevvurdering (vurdering for læring)
- Skolen som lærende organisasjon
- Kvalitetsvurderingssystem (utvikling av ulike rutiner/prosedyrer,..)

Resultatmål for 2010 er drøftet i skolelederkollegiet og konkretisert og avgrenset gjennom målformuleringer og indikatorer. I perioden har det vært spesielt fokus på elevenes læringsutbytte, elevvurdering og skolebasert (kvalitets)vurdering. Det er i tråd med lederavtale gjennomført resultatoppfølgingsmøter med den enkelte enhetsleder.

Et omfattende interkommunalt (Rauma, Vestnes og Molde) elevvurderingsprosjekt, i regi av Høgskulen i Volda, ble avsluttet høsten 2010. Parallelt med dette prosjektet ble det gjennomført en skolelederutdanning.

Denne utdanninga er bl.a. ment å:

- Bidra til utvikling av ledelse i skolen
- Bidra til utvikling av skolen som organisasjon
- Utvikle kompetanse i skolens personale i tråd med sentrale føringer
- Bidra til etablering av nettverk skolene i mellom

Dessuten var det mer spesifikt ment å støtte skoleledelsen i forbindelse med gjennomføringen og institusjonaliseringen av elevvurderingsprosjektet.

Fylkesmannen gjennomførte 2 tilsyn i Rauma kommune i 2010 med grunnlag i Opplæringslov m/forskrift.

1. Lokalt arbeid med læreplaner
2. Særskilt norskopplæring for minoritetsspråklige elever

Det ble til sammen gitt 2 pålegg, som begge omhandlet utforming og begrunnelse av enkeltvedtak. Melding om nødvendige endringer er sendt Fylkesmannen.

Endringer i Opplæringslovens § 13-10 pr. 1.8.2009 pålegger skoleeier som del av oppfølgingsansvaret å utvikle en årlig rapport (kvalitetsrapport) om tilstanden i grunnopplæringa, knyttet til læringsresultat, læringsmiljø og frafallsproblematikk i videregående skole. Rapporten ble fremlagt for skoleeier i K-sak 055/10, og vedtak er under oppfølging.

Raumaskolen ble nr. 41 av 429 kommuner i Kommunal Rapport sitt kommunebarometer basert på foreløpige KOSTRA tall (GSI statistikk). I denne sammenstillingen scorer vi høyt på nasjonale prøver og grunnskolepoeng. Når vi vet at kun 17,2 % av befolkningen har høyere utdanning mot 27,3% som landsgjennomsnitt, er dette et særs godt resultat.



Nyrenovert og påbygd Åndalsnes ungdomsskole, Voksenopplæring og musikk og kulturskole

Vågstranda Oppvekstsenter

Tjenester og oppgaver i enheten:

Vågstranda skule er ein 3 delt skule med 49 elevar. Vågstranda barnehage er ein to-avdelings barnehage, med ei småbarnsavdeling plassert i ei leilighet i byggefeltet like ved. Barnehagen har 30 plassar tilsaman. Sfo er privat.

Resultatvurdering:

Det har vore nokre utskiftingar i kollegiet dette året, og skifte av rektor gav berre ein halv tilbake i bytte. Men det har i skulen vore arbeidd godt både fagleg og sosialt i 2010. Det har vore stort fokus på læringsmiljøet gjennom vurdering, Personalet har gjennom nettverksarbeid i kommunen og arbeid på skulen, fått auka kompetanse. Leksehjelp vart innført i haust, men ordninga fungerer ikkje optimalt. Svært mange av elevane tar skulebuss, derfor måtte all leksehjelp leggest til ein dag i veka. Evaluering vil bli foretatt vår 2011. Barnehagen hatt eit normalt, godt arbeidsår. Barnehagen strevar med å vere delt på to bygg. Mykje pengar til vikarbruk og husleie kunne vore spart om barnehagen fekk bygge ut.

Hovudmål	Måloppnåing 2010
• Oppmerksom	Vi har vore oppmerksame mot barn og foreldre. Vi kan fortsatt bli flinkare til å gje kvarandre gode tilbakemeldingar i personalet.
• Samarbeidsvilje	Samarbeidet har vore godt, både med kvarandre innad på Oppvekstsenteret, og med "kundane" våre, barn/elevar og foreldre.
• Ekte	I samspel med barn og unge er det å vere ekte både naturleg og nødvendig.
• Medarbeidarar	Personalet har gjort eit godt arbeid. Nye medarbeidarar har gitt oppvekstsenteret nye impulsar, både fagleg og sosialt.
• Økonomi	Økonomien er sunn og god for både barnehage og skule.
• Vurdering	Arbeid med elevvurdering har vore eit prioritert område i skulen. Resultatet er blitt auka fokus på læring.
• Naturglede	Både barnehage og skule har lagt vekt på naturglede gjennom turar, uteskule og fysisk fostring. Ein ny gapahuk er blitt laga.
• Språkstimulering	Kursing i og arbeid med språkstimulering i bh og småskule er kommet i gong, og skal arbeidast vidare med i 2011.

Økonomisk resultat :

Enhet 203 Vågstranda oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	4 646	4 855	(209)	-4,3 %	4 319
Andre lønnsutgifter	451	213	238	111,7 %	299
Solsiale kostnader	1 221	1 269	(48)	-3,8 %	1 052
Brutto personalkostnader	6 318	6 337	(19)	-0,3 %	5 670
Ref. sykepengar/foreldrepenger	(115)	0	(115)	-	(313)
Netto personalkostnader	6 203	6 337	(134)	-2,1 %	5 357
Andre driftsutgifter	843	848	(5)	-0,6 %	985
Andre driftsinntekter	(1 991)	(2 001)	10	-0,5 %	(1 828)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	5 054	5 184	(130)	-2,5 %	4 515

Avviksforklaring:

Få sjuke, nøktern bruk av pengar, og ingen utgifter til einingsleiar hausten 2010, gir eit hyggeleg sluttresultat. Både barnehage og skule hadde pengar att på budsjettet. Barnehagen kan bli billigare å drive om vi får på plass utbygging, slik at heile barnehagen kunne bli samla i eit bygg.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	20	15
Antall årsverk	14,98	11,7
Antall deltidsstillinger	14	5
Kvinner	19	14
Menn	1	1

Spørsmål til einingsleiar:

"Kva skal di eining ha oppnådd innan 2014?"

Vågstranda Barnehage håper å få på plass utbygging av barnehagen, helst før sommaren 2012, da leieavtalen i den private boligen går ut. Barnehagen har som mål å bli betre på kvalitet på alle område, og vil fortsette arbeidet med ulike fokusområde.

Vågstranda skule har gode utsikter til å få på plass meir stabilt lærarpersonale. Arbeid med faglege utfordringar, der læring står i fokus, vil fortsatt vere eit prioritert område. Likedan vil språkutvikling hos barna skal vere noko vi skal arbeide med både i barnehage og skule.

"Kva blir de viktigaste tiltaka for å nå dette målet?"

- Arbeid for å komme i gong med utbygging i barnehagen
- Arbeide systematisk med ulike fokusområde i bh.
- Arbeide vidare med vurdering og læringsmiljø i skule.
- Arbeide vidare med naturglede og sosialt miljø både i bh og skule.

Eli Vollset



MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER

Organisering. Tenester og oppgåver.

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

Måndalen barnehage blei opna i 1989 og har 2 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 avvikla ved oppstart av nytt barnehageår hausten 2010. Vi har hatt utvida barnetal på Bamsebo, og dermed to pedagogiske leiarar på denne avdelinga. I desember 2010 var det 34 barn i barnehagen (10 under 3 år). Styrar ved barnehagen er Synnøve Solheim.

Måndalen skule er ein 1. – 10. barne- og ungdomsskule med 124 elevar hausten 2010. Rektor / einingsleiar er tilsett i 100 % administrativ stilling. Undervisnings-inspektørressursen er 50 % administrasjonsressurs. Hausten 2010 var elevane fordelt med 57 elevar på barnesteget, og 67 elevar på ungdomssteget. Hausten 2009 hadde vi ingen elevar som begynte i 1.klasse, så inneverande skuleår har vi ingen elevar i 2.klasse. Måndalen skule er sentralskulen for ungdomsskuleelevane frå sørsida i kommunen, med elevar frå Innfjorden, Måndalen og Vågstranda. Vi har framandspråklege elevar frå Polen. I tillegg til skuletilbod for grunnskuleelevane i skulekrinsen, blir det gitt eit tilrettelagd vidaregåande tilbod ved skulen, finansiert av Møre og Romsdal fylkeskommune. Skulen har det organisatoriske og faglege ansvaret.

SFO: Skulen har ei foreldredrive skulefritidsordning. Dette er eit tilbod for elevane i 1.- 4.klasse. Hausten 2010 var det 20 elevar som nytta SFO, ved nyttår 21. Rektor har det øvste pedagogiske og administrative ansvaret. Dagleg leiar er Judith Moen.

Resultatvurdering:

I barnehagen Oppretting av ei ekstra avdeling utanfor barnehagen det eine året – for så å avvikle avdelinga det neste året – gjer situasjonen noko uoversiktleg for både foreldre og personalet. Det er heller ikkje den beste løysinga med omsyn til behov for bemanning. Barnehagen har eit fint uteområde, med nærleik til både idrettsarena og friområde. Nytt gjerde rundt barnehagen er påbegynt, og vi reknar med at det blir ferdig i 2011.

Måndalen barnehage gir eit pedagogisk tilbod til barn i førskulealder, og vi har i år hatt fire utdanna førskulelærarar og ein barnevernspedagog i 40 % (jobbar som spesialpedagog - på dispensasjon). På grunn av utvida barnetal på ei avdeling, har vi inneverande år hatt mange fleire utfordringar i samband med organisering. Dette gjeld planlegging for to grupper ;"Tigergutt" og "Ole Brum". Utfordringa gjeld også bygning, garderobar, hyller osv og ekstra arbeid med pakking fordi nokon skal ut kvar dag. 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 grunnleggjningane dei pedagogiske leiarane sette. Vi jobba vidare med dette i 2010, og har hatt "*vaksenrolla i utetida*" og "*samlingsstunda*" som fokusområde dette året. Som " verdens beste kommune for naturglade mennesker ", 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 har vi hatt ein utedag til på grunn av stor barnegruppe ("Tigergut" og "Ole Brum"). Dette har vore ei utfordring, spesielt på grunn av at vi har hatt ein svært kald vinter, men vi har fått til ein avtale med Måndalen Idrettslag om leige av klubbhuset, der vi kan vere inne og ete maten vår og lignande.

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 førebygge enn å reparere. Tidleg og fagleg opplæring kan også førebygge

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!

Nasjonale prøver: Vi har gjennomført nasjonale prøver for elevane i 5., 8. og 9.trinn. Nok ein gong fekk vi strålende resultat. I femte klasse har vi så få elevar at skulen ikkje blir med i den offisielle oversikta, men både i engelsk og norsk er 5.klasse ved Måndalen skule best i fylket! 9.klassen er nok ein gong på landstoppen, berre forbigått av ein privatskule i Oslo. Dette viser at det blir arbeid godt, og at det er viktig å ha fokus på lesing. For å bli ein god lesar, må ein øve. Ein må lære seg å lese ulike tekstar og sjangrar, og lære seg ulike former for oppgåveløysing.

Elevvurdering: Etter endringane i Opplæringslova med omsyn til elevvurdering, har Raumaskulane det siste året hatt fokus på dette området. Lærarane har deltatt i nettverk med dei andre skulane i kommunen, og vi har hatt samlingar saman med Vestnes. Sjølve prosjektet hadde si sluttsamling i slutten av august. Etter dette har ein halde fram med arbeidet på den einskilde skulen. No nyttar ein eit "nytt" vurderingsskjema for den einskilde elev. Sjå elles <http://rauma.pedit.no/web/PageND.aspx?id=124164> for å lese meir om elevvurdering.

Anna:

PROSJEKT Z: Elevrådet på ungdomssteget vedtok å bytte ut OD-dagen med å arbeide ein skuledag til inntekt for PROSJEKT Z. Dei fekk inn 15.400,-kr. Barnesteget arrangerte SKULELØP FOR PROSJEKT Z, og fekk inn 16.663,-kr. Eit fantastisk flott resultat!

Måndalen skule ved 10.klasse markerte seg sterkt på *Fiskeflåtens Ungdomsmønstring* i Ålesund i august. I tillegg til å vinne kunnskapskonkurransen, kunne dei og ta med seg mykje ros for framifrå åtferd på heile turen. *Skulecup:* 13 elevar frå Måndalen skule kvalifiserte seg til semifinalen i skulecupen i haust. 5 elevar går vidare til finalen på Molde stadion i mai. Flott innsats!

Visjon og verdier: 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 menneske* - står for kommunen sine kjerneverdier; "ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig". Verdiane må komme til uttrykk både i møte mellom menneske og gjennom den opplæringa og dei opplevingane vi gir elevane våre.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none"> - overfor barn og foreldre - nye planer – t.d. rammeplan for bhg. - endringar i lokalmiljøet som kan føre til endring av behov. - sjå den einskilde elev / lærar / besøkjande - omdømmebygging
Samarbeidsvillig	<ul style="list-style-type: none"> - det å ha eit godt samarbeid med andre er viktig for oss; foreldre / føresette, lokalmiljø, aldersheim, ppt, helsestasjon, Tøndergård, bedrifter / næringsliv, kommuneorganisasjon, nettverk, interkommunalt osv. - skule – heim samarbeid gjennom rådsorgan - samarbeid i einskild lærar / klasse / heim, organisasjonar, lag osv - samarbeid eksternt – utanrikspolitikken vår
Ekte	<ul style="list-style-type: none"> - ein må (lære seg å)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	<ul style="list-style-type: none"> - ein lærande organisasjon - korleis vidareutvikle organisasjonen – - fokusområde, jmf medarbeidarundersøkinga – oppfølging - engasjerte medarbeidarar – med humor og humør
Økonomi	<ul style="list-style-type: none"> - fokus på budsjett / budsjett disiplin - nytte ressursane på ein mest muleg effektiv måte - godt samsvar mellom rekneskap og budsjett

Nettverksarbeid	- samarbeid med andre skular Nettverkssamarbeid Raumaskulen med elevvurderingsprosjektet - samarbeid med skulane på sørsida - pedagogisk leiarutvikling for heile kommunen i barnehagane – val av fokusområde.
Barn sin medverknad Bevisstgjerung heile personalgruppa	- Barn sin medverknad har vore mykje i fokus gjennom arbeid med fokusområde. Heile personalgruppa har fått gjennomarbeidd faglege begrunningar for val av arbeidsmåtar i arbeidet med fokusområde. - elevundersøkinga, fokus på haldningar og trivsel. - oppfølging medarbeidarundersøkinga
Lesing / skrivning / Vurdering	- vi har hatt fokus på norskfaget, for å auke kompetansen til elevane. Vi har vore med i leselystaksjonen. Leseboka skal vere med heile tida. Har eleven tid til overs, skal leseboka fram. Kultur for lesing. - vurdering er eit sentralt satsingsområde. Fokus på vurderingskriterier. Nasjonale prøver. Tilbakemelding til elev / foreldre / føresette. Vurdering for læring; tilbakemelding / framovermelding. Kompetansemåla. - auka satsing/fokus skuleåret 2010/11 - utvikling halvårsvurdering
Spesialundervisning / tilpassa undervisning	- tidleg innsats, førebyggjing i staden for reparasjon - fagleg og sosial meistring; tilpasse undervisninga ut frå eleven sine føresetnader og behov. - fleksibel organisering ” ut å lær’ – inn å øv’ ” - trivsel og tryggleik er ein føresetnad for læring

Økonomisk resultat :

Enhet 204 Måndalen oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	11 342	11 258	84	0,7 %	12 111
Andre lønnsutgifter	1 207	1 105	102	9,2 %	801
Sosiale kostnader	3 005	2 833	172	6,1 %	2 998
Brutto personalkostnader	15 554	15 196	358	2,4 %	15 910
Ref. sykepengar/foreldrepengar	(1 306)	(800)	(506)	63,2 %	(874)
Netto personalkostnader	14 248	14 396	(148)	-1,0 %	15 036
Andre driftsutgifter	2 038	2 035	3	0,2 %	2 406
Andre driftsinntekter	(3 463)	(3 891)	429	-11,0 %	(3 729)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	12 823	12 540	284	2,3 %	13 714

Avviksforklaring:

Refusjon for statstilskot til barnehagar og foreldrepengar vart for høgt budsjettert med tanke på redusert antall barn på hausten – med ca kr 190.000,- . I tillegg er det budsjettert med for lav kostnad når det gjeld pensjonspremie KLP. Dette utgjer vel kr 46.000,-. Skyss av skoleelvar og husleie vart også 57 000 meir enn budsjett.

Nøkkeltall:

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

Spørsmål til enhetsleder:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2011?"

- Få personalet på plass så tidleg som muleg
- Vidareutvikle samarbeid heim / skule
- Undervisningsinspektør må på plass. Skulen treng tydeleg og forutsigbar skuleleiing
- Samsvar mellom ressurstilgang og behov
- Gi barna eit forsvarleg, likeverdig og tilpassa opplæringstilbod
- Sikre at vi har nok plassar til å gi barn / foreldre plass, slik loven seier
- Gi førskulelærarar og lærarar eit fagleg godt og utviklande miljø
- Ha fokus på sentrale og lokale satsningsområde gjennom ulike tiltak (kurs, vidareutdanning osv.)
- Budsjett disiplin, få oversikt over dei faktiske (løns) utgiftene.
- Få auka arbeidsnærver – god dialog / oppfølging / tilrettelegging for arbeidstakaren
- Fokus på skulebasert vurdering

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

- Dokumentasjon på ressursbehovet – samsvar mellom dei tenestene som blir gitt og dei tilstilte midlane
- Foreldreundersøkinga / elevundersøkinga
- Utnytte dei tilgjengelege ressursane til det beste for barna / elevane
- Forankre det pedagogiske arbeidet i personalgruppa
- Drøfte og vidareutvikle innhaldet i kjerneverdiane til kommunen – gi dei innhald
- Legge til rette for at arbeidstakar kan få nytte restarbeidsevne ved sjukdom (gradert sjukmelding / aktiv sjukmelding)
- Verdsette den einskilde tilsette sin innsats og kompetanse. Dei tilsette gjer ein svært god jobb, og dei fortener å bli sett
- Vidareutvikle organisasjonen
- Skulen som lærande organisasjon; vurdering og evaluering; kva? Kvifor? Kven? Når? Arbeide med dette i fellestida.
-

Måndalen 1.mars 2011



Eva Karin Gråberg
Einingsleiar Måndalen Oppvekstsenter

INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Innfjorden barnehage: Barnehagen hadde 28 barn vår 2010 og 23 barn haust 10, men dette talet aukar frå jan 11 igjen. Barnehagen er fortsatt organisert som ei avdeling, men er barna er delt i aldersgrupper i deler av dagen. Innfjorden skule: Skulen er 3-delt : 29 elevar tilsaman skuleåret 10/11. Innfjorden Sfo er kommunal, 12 barn i 10/11 og held til på loftet til barnehagen.

Resultatvurdering:

Barnehagen har hatt eit godt år i 2011. Barnetalet gjekk litt ned etter sommarferien, men auka på att mot jul, og vil auke vesentleg i 2011 pga stort fødselstal i 2010. Dei pedagogiske leiarane har fortsatt leiarutvikling gjennom Triangel, og måten ein har satt fokus på ulike område i barnehagen og ser på eigen praksis, har vore utviklande for heile barnehagen.

I skulen har det blitt arbeidd godt både fagleg og sosialt på i 2010. Lærarkollegiet har vore stabilt og har samarbeidd godt. Auka fokus på læringsmiljø gjennom læringsstrategiar og vurdering, har gitt faglege resultat. Personalet har fått auka kompetanse gjennom nettverksarbeid i kommunen. Leksehjelp vart innført for første gong, og det ser så langt ut til å fungere bra. Fordi vi har minimalt med skuleskyss, er dette delt opp over to dagar, og ungene kan gå rett over i Sfo eller heim etter at dei er ferdig med leksene. Evaluering vil bli foretatt vår 2011. Sfo har auka barnetalet, og fleire barn er der lengre dagar. Der er det stor trivsel og stor aktivitet. Sfo har fortsatt eit nært samarbeid med barnehagen i feriar.. Alt i alt har Innfjorden Oppvekstsenter hatt eit godt driftsår.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
• Oppmerksom	Vi har vore oppmerksame mot barn og foreldre. Vi har òg hatt blick for på kva område vi treng å utvikle oss.
• Samarbeidsvillig	Samarbeidet har vore godt både med kvarandre innad på Oppvekstsenteret, og med "kundane" våre, barn/elevar og foreldre.
• Ekte	Vi har eit lite miljø der alle kjenner kvarandre. Når alle bur under samme tak, er relasjonane tette og nære.
• Medarbeidere	Vi har gode og kompetente medarbeidarar som er utviklingsorienterte, og dei har gjort ein god jobb 2010.
• Økonomi	Økonomien ved Oppvekstsenteret er sunn og nøktern.
• Vurdering	I skulen har vi arbeidd mykje med vurdering. Auka fagleg kvalitet på dette området har vore målet, og vi er på god veg.
• Læringsmiljø	I barnehagen har eit godt og lærande utemiljø vore eit satsingsområde. I skulen har vi arbeidd systematisk med å betre læringsmiljøet for kvar elev.
• Språkstimulering	Kursing i og arbeid med språkstimulering i bh og småskule er kommet i gong, og skal arbeidast vidare med i 2011.

Økonomisk resultat :

Enhet 205 Innfjorden oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	4 039	4 062	(24)	-0,6 %	3 856
Andre lønnsutgifter	427	375	52	13,8 %	238
Sosiale kostnader	1 094	1 061	33	3,1 %	955
Brutto personalkostnader	5 559	5 498	61	1,1 %	5 049
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(246)	(230)	(16)	7,1 %	(118)
Netto personalkostnader	5 313	5 268	45	0,9 %	4 931
Andre driftsutgifter	465	480	(14)	-3,0 %	542
Andre driftsinntekter	(2 287)	(2 143)	(144)	6,7 %	(1 838)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	3 491	3 604	(113)	-3,1 %	3 635

Avviksforklaring:

Skulen: Minimalt med sjukdom. Nøkt ernæringsstil. Den store plussen er pga av at Sfo-inntekter (145 000) ikke var budsjettert.

Barnehagen: Noko høgare bruk av vikar i ein svangerskapspermisjon enn budsjett pga ekstra barn våren 2010. Avvik på 61 500 kr på pensjonspremie på KLP.

Resultatet kunne vore enda betre, da einingsleiarlønna for Innfjorden og Vågstranda er kun belasta Innfjorden Oppvekstsenter hausten 2010.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	13	14
Antall årsverk	10,13	10,25
Antall deltidsstillinger	7	7
Kvinner	10	11
Menn	3	3

Spørsmål til einingsleder Eli Vollset:

"Kva skal di eining ha oppnådd innen 2014?"

Tidsperspektivet for skulen er litt kortare sidan vi er foreslått nedlagt i 2012 etter langtidsplana, MEN så lenge Innfjorden skule fortsatt er i drift, er målet å fortsatt vere det beste oppvekstsenteret i kommunen!

"Kva blir dei viktigaste tiltaka for å nå dette målet?"

Godt samarbeid mellom dei ulike delane i oppvekstsenteret, god fagleg kvalitet i alle ledd og trivsel for alle er heile tida i fokus. Læringsperspektivet i alle ledd er under stadig vurdering, og blir arbeidd med kontinuerleg.



ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER

1. Organisering og oppgaver.

- Enhetsleder er Rolf H. Bjerkeli som er i tillegg rektor ved Åndalsnes barneskole. De øvrige virksomhetene har styrere eller daglige ledere.
- Åndalsnes barneskole er en barneskole for 1.-7. trinn for Åndalsnes skolekrets, dvs. Åndalsnes, Veblungsnes og Romsdalen (hele gamle Grytten kommune). Skolen har rektor/enhetsleder i 100 % st. og Mona Brude er inspektør i 50 % stilling. Skolen hadde pr. 1.10.10 213 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 13 barn i 2010. Styrer er Greta Grøtta i 25 % stilling.

2. Resultatvurdering

- 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.
- Hele lærerpersonalet på skolen har deltatt på skolering gjennom Vurderingsprosjektet. Dette følges opp i drøftinger på egen skole og utprøving av nye metoder og rutiner. Noen lærere tar etter- og videreutdanning i prioriterte fag.
- Personalet i barnehagen har gjennom skolering 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.

3. Kommunens overordnede mål.

Visjonen: "Verdens beste kommune for naturglade mennesker".

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
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 rådsorgan. 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. Dette er et satsingsområde for Raumaskolene dette skoleåret. I samarbeid med de andre skolene i kommunen og Høgskolen i Volda er det gjennomført flere samlinger med påfølgende arbeid og utprøving på egen skole.
Medarbeidere	Det er generelt høg 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. Det vises til arbeidsmiljøundersøkelsen der Åndalsnes oppvekstsenter kommer positivt ut. Det er utarbeidet tiltaksplan for ytterligere forbedring.
Fokusområde	Kropp, bevegelse og helse med vekt på fysisk aktivitet og kosthold har vært fokusområde for barnehagen. Alle barna har fast turdag i uka. Vurderingsarbeidet har hatt hovedfokus i skolen der vi har prøvd å etterleve de nye forskriftene i praksis i forhold til elever og foreldre.
Økonomi/ressurser	Felles skolering og kompetanseheving ser imidlertid å ha positiv effekt i forhold til sjukefravær. Skolen drives kostnadseffektivt

4. Økonomisk resultat 2010 (pr.16.02.2011)

Enhet 206 Åndalsnes oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	13 731	13 538	193	1,4 %	13 517
Andre lønnsutgifter	783	1 142	(359)	-31,4 %	784
Sosiale kostnader	3 547	3 413	133	3,9 %	3 320
Brutto personalkostnader	18 062	18 093	(32)	-0,2 %	17 621
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(642)	(876)	234	-26,8 %	(499)
Netto personalkostnader	17 420	17 217	203	1,2 %	17 123
Andre driftsutgifter	3 021	3 077	(57)	-1,8 %	3 271
Andre driftsinntekter	(3 532)	(3 562)	30	-0,9 %	(3 450)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	16 909	16 732	177	1,1 %	16 943

Analyse av avvik:

Det er et lite overforbruk på lønn i Myra barnehage, dette skyldes økt lønn knyttet til styrket tilbud til enkeltbarn og noe mindre refusjon av statstilskudd enn først beregnet. Skys av skoleelever var også 107 000 mer enn budsjett. Pensjonskostnaden ble også noe mer enn beregnet.

- Realistisk budsjettforberedende arbeid mht. elevopplysninger, oversikt over antall stillinger m.m.
- Kontinuerlig nøktern vurdering av innkjøp m.m.

Nøkkeltall: (Barneskolen, Myra barnehage, Åpen barnehage)

Tekst	Pr. 31.12.09				Pr. 31.12.10			
	Skole	Myra	Åpen	Sum	Skole	Myra	Åpen	Sum
Antall ansatte	28	11	1	40	30	10	1	41
Antall årsverk	23,2	9,6	0,25	33,1	25,3	9,2	0,25	34,8
Antall delstillinger	8	4	0	12	10	3	1	14
Kvinner	21	10	1	32	24	9	1	34
Menn	7	1	0	8	6	1	0	7

Skolefritidsordninga (privat):

Tekst	09/10	10/11
Antall ansatte	8	8
Antall årsverk	4,0	3,9
Antall barn	74	77
Budsjett	1.311.000	1.355.000

Spørsmål til enhetsleder:**Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014 ?**

- Vi vil ta i bruk de planer skolen har utarbeidet i de ulike fag
- Vi vil ha økt fokus på faglige prestasjoner i alle fag
- Vi vil gi elevene tilbakemeldinger på hvordan de jobber gjennom jevnlig vurdering
- Vi vil videreutvikle den kompetanse i personalet som vi har startet opp i forhold til læringsmiljøet.

Dette gjelder bl.a.:

- klasseledelse
- relasjon lærer-elev
- relasjon elev-elev(sosial kompetanse)
- Tiltak mot mobbing
- Samarbeid skole- foreldre

Utfordringer (mål):

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

Tiltak for å nå måla:

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



Rolf Hermann Bjerke, Åndalsnes, 28.02.2011

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. Fra november 2011 ble driftsenhetene samlet under samme tak i nytt bygg ved ÅUS. Kulturskolen har i tillegg store deler av sin undervisning i andre lokaler på Åndalsnes og ute i bygdelagene.

Åndalsnes ungdomsskole:

220 elever, 36 ansatte, 28.35 årsverk. I tillegg 5 medarbeidere som sorterer under annen enhet mhp personalledelse og økonomi. 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, 9 ansatte, 6.3 årsverk. Kulturskolen gir tilbud innen musikk, dans og visuelle kunsthøgskole. Videre samarbeider skolen med det frivillige kulturliv, grunnskolene og det øvrige profesjonelle kulturlivet i kommunen. Rektor er Torkil Klami.

Voksenopplæringen:

ca. 60 elever, 6 ansatte, 3,6 årsverk. Voksenopplæringscenteret tilbyr undervisning på disse områdene:

- Norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere
Vi tilbyr undervisning på alle nivåer; helt fra nybegynnerkurs til den såkalte "Bergenstesten". Denne testen kreves for å kunne studere ved høyskoler og universitet i Norge. Ca halvparten av deltakerne er omfattet av Introduksjonsloven og har "rett og plikt" eller bare "rett" eller "plikt", mens de resterende er deltakere som selv tar kontakt og som betaler for opplæring. Vi har kurs både på dag- og kveldstid. Det er for tiden ca 45 deltakere på norskkurs.
- Grunnskoleopplæring for voksne
Retten er lovfestet i opplæringsloven § 4A-1, og gjelder voksne som ikke har fullført grunnskolen eller som trenger å fornye fag for å komme seg videre i utdanning eller arbeidsliv. For tiden er det ingen deltakere.
- Spesialundervisning for voksne
Retten er lovfestet i § 4A-2 i opplæringsloven og omfatter voksne som ikke får eller kan få tilfredsstillende utbytte av det vanlige, tilpassede opplæringstilbudet på grunnskolens område, voksne som på grunn av sykdom, skade eller ulykke har behov for fornyet grunnskoleopplæring eller voksne som har særlig behov for trening i dagliglivets gjøremål. For tiden er det 12 deltakere, derav 2 danner en afasi-gruppe.

Leder er Anne-Rita Brevik.

Resultatvurdering:

ÅUS har ambisjon om å være en ressurs på landsplan innen tverrfaglig arbeid med kunsthøgskole. Denne satsingen over år har skapt stor oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt. Vi har sett gode resultater mhp læringsmiljøet, og også i forhold til faglige prestasjoner. Det er særlig dokumentert ved eksamen i muntlige fag.

Skolen har en ambisiøs friluftsplass som er blitt fulgt.

De banebrytende litteratur- og kunstprosjektene "Din plass på jorda" og "Kunst i natur" er gjennomført i samarbeid med forfatter Erling Pedersen og billedkunstner Gunn Nordheim Morstøl.

Skolen har fått støtte til et nasjonalt utviklingsprosjekt om skolebibliotek gjennom Universitetet i Agder.

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

Kulturskolen gir tilbud på svært høyt faglig nivå, fordi en 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. Selv om skolen etter beste evne forsøker å drive så rasjonelt som mulig, er det allikevel overskridelse av de økonomiske rammene fordi en ønsker å etterkomme søkerens ønsker. 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 reduksjonen i bemanningen. Rauma Voksenopplæring skal fylle et vidt spekter av tjenester på få ansatte. Etter pålegg fra Fylkesmannen måtte vi opprettholde timetallet for de elevene reduksjonen skulle gjelde (psykisk utviklingshemmede), og vi måtte redusere norskundervisningen i stedet. Dette har ført til et dårligere og mindre fleksibelt tilbud for norskelevne, og reduserte inntekter. Deltakerne som får opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, er en stadig skiftende og til tider noe ustabil elevmasse. Det kreves stor grad av fleksibilitet og tilpassing for å møte mange og ulike behov. Vi synes det er svært viktig å være så fleksible så

mulig, for å kunne bidra til oppfyllelse av kommunens visjon. Skal Rauma være en attraktiv tilflyttingskommune for innvandrere som tilbyr sin arbeidskraft, må vi kunne tilby opplæring på ulike nivå.

Behovs- og rettighetsanalysen (sakkyndig vurdering) for våre elever på området spesialundervisning for voksne er ennå ikke på plass. Dette gjør det vanskelig å komme i gang med planleggingen av neste skoleår. PPT har gitt seg selv en frist til 1.mai.

En annen utfordring var flytteprosessen. Etter noen innkjøringsproblemer har nå både lærere og elever funnet seg godt til rette. For lærerne og leder betyr flyttingen langt bedre fysiske arbeidsforhold.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	<p>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 renommé 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, ikke minst med elevenes jevnlige bokanmeldelser i Åndalsnes Avis.</p> <p>Kulturskolen har prøvd, etter de muligheter den har, å imøtekomme behov fra de forskjellige skolekretser. Skolen tilpasser sitt opplegg til hver enkelt elev. Skolen har et godt renommé, basert på populære arrangementer som skaper stor oppmerksomhet.</p> <p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	<p>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 samarbeidspartnere både lokalt, regionalt og nasjonalt.. Skolen har hatt godt samarbeid med sine 9 partnerskapsbedrifter. Skolen har hatt samarbeid med Bondelaget og Bygdekvinnelaget om arrangement under Landbruksmartnan.</p> <p>Kulturskolen har hatt et nært og godt samarbeid med kulturbærere i kommunen.</p> <p>Voksenopplæringen har vist stor fleksibilitet i tilbudet, spesielt i forhold til norskopplæringen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	<p>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 høgskoler. Det krever at det er samsvar mellom ord og gjerning.</p> <p>Vi leter stadig etter forbedringer når det gjelder å organisere og gjennomføre en best mulig opplæring som er tilpasset den enkelte elev.</p> <p>Kulturskolen legger vekt på å tilpasse undervisningen ut fra den enkeltes forutsetninger.</p> <p>Voksenopplæringen jobber med voksne mennesker. Vi prøver å være ærlig og direkte i forhold til hva som kreves og hva som må jobbes med.</p>
<ul style="list-style-type: none"> PSM, Positivt skolemiljø 	<p>ÅUS' hovedsatsingsområde er PSM, Positivt skolemiljø. Bærebjelken i dette er tverrfaglig arbeid med kunstfagene, hvilket innebærer opplæring både i og gjennom kunstfag. Skolen har ambisjon om å være en ressurs på landsplan på dette området, og interessen, pågangen og tilbakemeldingene fra nær- og fjernområdet viser klart at vi er der vi skal være.</p>
<ul style="list-style-type: none"> IKT 	<p>Målet er at bruk av IKT skal utgjøre en pedagogisk merverdi. Dette forutsetter utstyr i tilstrekkelig omfang og av tilstrekkelig kvalitet, samt kompetanse i personalet. Det har vært satset både på utstyr og kompetanseutvikling, og vi har kommet et godt stykke på veg. Skolen har utviklet en IKT-plan som omfatter alt fra de tekniske og praktiske sidene ved elevenes opplæring, og ikke minst de holdningsmessige sidene.</p>

• Vurdering	Skolen har brukt mye tid og ressurser på å utvikle verktøy og rutiner for vurdering.
-------------	--

Økonomisk resultat :

Enhet 207 Ånd. u.sk./voksenoppl./musikksk. (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	17 453	17 036	417	2,4 %	16 787
Andre lønnsutgifter	1 662	1 203	459	38,1 %	1 100
Sosiale kostnader	4 555	4 266	289	6,8 %	4 026
Brutto personalkostnader	23 670	22 505	1 165	5,2 %	21 913
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 011)	(852)	(159)	18,7 %	(1 108)
Netto personalkostnader	22 658	21 653	1 006	4,6 %	20 805
Andre driftsutgifter	2 896	2 499	397	15,9 %	3 055
Andre driftsinntekter	(2 414)	(1 650)	(764)	46,3 %	(1 644)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	23 141	22 502	639	2,8 %	22 216

Avviksforklaring:

ÅUS:

Det er tilsatt personell i de stillingshjemler en har, men det er allikevel et betydelig negativt avvik i lønnsutgifter for lønn lærere hvorav noe skyldes ekstraressurser knyttet til særlige tiltak. Overskridelser for øvrig skyldes en del nødvendig investering i inventar og utstyr i forbindelse med byggeprosjektet, der dette ble tatt ut av prosjektrengskapet og belastet skolen. Dette forholdet er ikke avsluttet, verken i forhold til byggeregnskap, entreprenør og hovedleverandør av inventar. Det påløp også ekstra husleie i byggeperioden, da skolen måtte leie en del eksterne lokaler. Dette er belastet skolens budsjett, men burde like gjerne gjenfinnes i byggeregnskapet.

Kulturskolen:

Overforbruket skyldes i hovedsak lønnsutgifter, ved at Kulturskolen har benyttet ca.0.8 stilling mer enn budsjettet for å prøve å imøtekomme så mange som mulig av søkerne til skolen. Dette var forsøkt kompensert gjennom økt elevtall og økt brukerbetaling. Flere av kulturskolens medarbeidere fikk svært god uttelling ved de lokale lønnsforhandlingene høsten -10, noe som slår ut på regnskapet. I noen grad skyldes overforbruket også forholdsvis store husleieutgifter som det ikke var tatt høyde for.

Voksenopplæringen:

Kommer ut med positivt driftsresultat. Dette skyldes at skolen i lengre tid har gått med redusert bemanning. I tillegg ble statstilskuddet vesentlig høyere enn budsjettet.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	ÅUS: 36 Kultursk: 9 Voksenoppl: 6	34 10 7
Antall årsverk	ÅUS: 28,35 Kultursk: 6,3 Voksenoppl: 3,6	29 6,84 4,6
Antall deltidsstillinger	ÅUS: 9 Kultursk: 4 Voksenoppl: 4	8 5 4
Kvinner	ÅUS: 22 Kultursk: 5 Voksenoppl: 4	22 5 4
Menn	ÅUS: 14 Kultursk: 4 Voksenoppl: 2	12 5 3

Spørsmål til enhetsleder:

Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?

Utvikle og utnytte de organisatoriske og faglige mulighetene som åpner seg etter samlokalisering i nytt bygg høsten 2010. Konstruktivt og kreativt samarbeid mellom alle parter i samordningsprosessen.

Hva blir de viktigste tiltakene for å nå disse målene?

ÅUS:

Gi tilpasset opplæring til den enkelte elev ut fra læreplan, lov og forskrifter i lys av fastlagte økonomiske rammer.

Videreutvikle arbeidet med Positivt Skolemiljø (PSM) for å skape et stadig bedre læringsmiljø og læringsutbytte. Styrke og befeste stillingen som en ressurs på landsplan på dette området.

Faglig og organisatorisk nytenkning for å tilpasse tilbudet til de økonomiske rammene.

Kulturskolen:

Effektivisering av driften for å styrke den økonomiske situasjonen gjennom bedre samordning av timeplaner, reduserte skyssutgifter og vinkling mot så mye gruppeundervisning som mulig.

Faglig og organisatorisk nytenkning for å tilpasse tilbudet til de økonomiske rammene.



Voksenopplæringen

Vyer	Tiltak
Få på plass en helhetlig, kommunal plan for Rauma Voksenopplæring (RVO)	Sette ned arbeidsgruppe
Et senter for voksenopplæring i ordets rette forstand: <ul style="list-style-type: none">• Tilby fornyet grunnskoleopplæring innen lesing, skriving og matematikk for de som trenger det (gratis)• Utvide tilbudet innenfor spesialundervisning på grunnskolens område• Kurs i engelsk og data for interessert (mot betaling)• Flere deltakere på norskkurs• Bedre veiledning• Søke BKA-midler• Ha en slik kapasitet på bemanningssiden at man raskt kan dekke oppståtte behov på alle områder	<ul style="list-style-type: none">• Få avklart hvilke funksjoner RVO skal fylle og hvilke tjenester man eventuelt må kjøpe fra andre instanser/kommuner• Gjøre interesseundersøkelser• Gjøre norskopplæringen gratis for nye grupper, for eksempel foreldre med barn i barnehage og skole• Økt bemanning
Bedre profilering av RVO og samarbeid med aktuelle instanser. Nå ut med informasjon til rettighetshavende grupper	<ul style="list-style-type: none">• Lage informasjonsbrosjyre, distribuere brosjyre• Lage hjemmeside• Bedre dialog med PPT• Samarbeide med RVS, NAV• Informasjon til NAV, servicetorget, skoleledere++
Kompetanseheving i personalet i forhold til norsk for språklige minoriteter	Legge til rett for videreutdanning (Prisme)
Kompetanseheving i forhold til afasi	Etterutdanning

ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

- Isfjorden Oppvekstsenter består av Isfjorden skole, Leiktun barnehage og privat skolefritidsordning (SFO).
- Leiktun barnehage har 3 avdelinger fordelt på 2 bygninger. Hilde Kavli Ree er styrer i 100% stilling. Barnehagen gir et pedagogisk bredt tilbud til barn fra 0 til 6 år. Barnehagen har utviklet et opplegg med "utegrupper" 1 dag pr uke – aldershomogene grupper. Åpningstid fra kl 0715 til kl 1630 fem dager i uka.
- Isfjorden skole har elever fra 1. – 7. årstrinn. Undervisningen foregår i 3 bygninger. Rektor Britt Flaatten Andreassen har 100% administrativ stilling. Dag Kåre Mjelva er inspektør med 40% administrasjonsressurs. Opplæringsmålet er bokmål, men vi har en gruppe på 13 elever på 4. trinn som har nynorsk. Skolen ligger i sentrum med enorme muligheter til fysisk aktivitet og friluftsliv. Dette utnyttes bevisst i undervisningen. Fysisk aktivitet vektlegges ved at skoledagen startes med en 10 minutters morgenmarsj for alle elever. Det er og en utvidet pause midt på dagen a 30 minutter.
Bringing og henting av barn samt kjøring ned mot Isfjordhallen kan til tider være utfordrende og trafikkfarlig. Området er en del av skolens / SFOs uteområde / lekeområde
- SFO gir tilbud til ca 55 barn fra 1.- 4. årstrinn. SFO har egne lokaler på skoleområdet som kommunen stiller til disposisjon. Daglig leder Hugo Nybo har ca 50% administrativ stilling. SFO har et styre som øverste organ. Det oppleves som et organisatorisk problem med en privat virksomhet i en kommunal enhet.

Resultatvurdering:

- Leiktun barnehage
Barnehagens ansatte jobber godt, og er en stabil stab både på pedagogsiden og i det øvrige personalet. Kjerneverdiene til Rauma kommune arbeider barnehagen bevisst med gjennom året. Barnehagens ansatte fortsetter å arbeide systematisk med stor entusiasme i forhold til "Utviklingsprogram for barnehagene i Rauma". Satsingen rundt fokusområde gir rom for refleksjon over det arbeid som utføres. Høsten 2010 ble alle ansatte ved Leiktun kurset i Lions opplegg: "det er mitt VALG". Dette er et opplæringsprogram om barnehagemiljø, sosiale ferdigheter og forebyggende arbeid. Det er utarbeidet en felles plan for hele året.
Det er startet arbeid med uteområdet, som skal fullføres i 2011. Dette arbeidet vil tilføre nye muligheter for enda bedre fysisk aktivitet og lek når barna er ute. Intern kompetanseheving er vektlagt og gjennomført.
Bygningene på Leiktun er modne for opprustning.
- Isfjorden skole
Skolen har et stabilt personale med god kompetanse i de fleste fag. Arbeidsmiljøet oppfattes som godt. Det jobbes systematisk for å gi elevene tilpasset opplæring. Høsten 2010 startet vi skoleåret med kursing i Lions opplegg: "det er mitt VALG". Dette er et opplæringsprogram om skolemiljø, sosiale ferdigheter og forebyggende arbeid. Programmet brukes i undervisningen og har og blitt presentert for foreldrene.
I høst har vi satset på å rydde og katalogisere skolens biblioteksamling. Dette har vært og er et samarbeid med Rauma folkebibliotek / bokbussen. Skolens elever og lærere kan nå bruke biblioteket som et viktig redskap i undervisningen.
Vi har og arbeidet systematisk med å bedre/videreutvikle vurderingspraksis, bla ved å ta i bruk kommunale maler i vurderingsarbeidet. Dette arbeidet vil videreføres i 2011.
Knappe ressurser er velkjent i skolesammenheng, også ved Isfjorden skole. Til tross for at dagens krav til pedagogisk virksomhet setter andre krav til romløsninger enn de som Isfjorden skole har, oppleves det som at det utføres godt pedagogisk arbeid ved skolen. Lærere og assistenter jobber godt sammen,

og er fleksible og løsningsorienterte. Dette til tross for de lokalene som skolen har, som ikke tilfredsstiller kravene i Arbeidsmiljøloven og Forskrift om miljørettet helsevern i barnehage og skole.

- SFO
SFO i Isfjorden har i høsthalvåret vært igjennom en tøff prosess som har lagt beslag på store menneskelige ressurser. Økonomiske uregelmessigheter gjorde at økonomien var anstrengt. Det er nå ryddet opp i dette.
Enhetsleder ser fram til at SFO blir en kommunal institusjon.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
• 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.
• Samarbeidsvillig	Samarbeidsvillig definerer vi som det å ha en positiv holdning til samarbeid med foreldre, alle tilsatte, bygda og alle andre interessenter. Samarbeider er godt. Samarbeidet innad i personalgruppen fungerer også godt. FAU er en god og viktig samarbeidspartner i skole – hjem samarbeid. 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 barnehagestyret, tillitsvalgte for barnehage og skole og enhetsleder. 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 vurderer at vi har kommet langt i forhold til det å opptre troverdig.
• Medarbeider	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.
• Økonomi	Økonomien er anstrengt, og det er vanskelig å holde seg innenfor de budsjetterte rammer. Barn med spesielle behov øker, det stilles krav til gruppedeling som er vanskelig å imøtekomme pga bygningsmessige begrensninger

Økonomisk resultat :

Enhet 208 Isfjorden oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	12 314	12 414	(100)	-0,8 %	12 258
Andre lønnsutgifter	1 532	880	652	74,1 %	925
Sosiale kostnader	3 373	3 088	285	9,2 %	3 105
Brutto personalkostnader	17 219	16 383	837	5,1 %	16 288
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(786)	(535)	(251)	47,0 %	(111)
Netto personalkostnader	16 433	15 848	585	3,7 %	16 177
Andre driftsutgifter	1 690	1 905	(216)	-11,3 %	2 039
Andre driftsinntekter	(4 529)	(4 562)	33	-0,7 %	(4 636)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	13 594	13 191	403	3,1 %	13 580

Avviksforklaring:

Merforbruket skyldes blant annet større merutgifter på Leiktun i forbindelse med lønn sykefravær og annen ekstrahjelp som i stor grad er kompensert ved økte refusjoner. I tillegg kommer det at anslaget på foreldrebetaling og refusjon statstilskudd ikke holdt (110 000). Dette forklarer avviket ved barnehagen. Ved skolen har vi hatt et merforbruk på lønn, men har vært svært restriktive ved bruk av vikar, og har på den måten tatt inn deler av merforbruket. For lite budsjett mht fastlønn og premieavvik forklarer ca 250 000.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte: Skole/barnehage/ totalt	26 / 12 / 38	27 / 13 / 40
Antall årsverk	20,35 / 11,4 / 31,75	20,9 / 11,7 / 32,6
Antall deltidsstillinger	14 / 2 / 16	14 / 4 / 18
Kvinner	21 / 11 / 32	21 / 12 / 33
Menn	5 / 1 / 6	6 / 1 / 7

Spørsmål til enhetsleder:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

Vi skal være en enhet hvor alle kjenner tilhørighet, og hvor barn og elever opplever et godt og inkluderende leke- og læringsmiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

"Hva blir de viktigste tiltak å gjennomføre for å nå dette målet?"

- Utarbeide rutiner og gode systemer (jmf kvalitetssikringssystemer). HMS rutiner skal på plass, rutiner for bruk av "Det er mitt VALG", rutiner for skole – hjem samarbeid utarbeides.
- Jobbe med pedagogisk utviklingsarbeid (arbeid i team og utprøving av ulike former for vurdering)
- Felles arrangementer med holdningsskapende arbeid hvor alle tilsatte, barn, elever og foreldre deltar
- Fortsette å ha fokus på fysisk aktivitet
- Legge til rette for fleksibilitet i undervisningen

Britt Flaatten Andreassen
Enhetsleder
25. februar 2011

ÅFARNES OPPVEKSTSENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

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

Åfarnes oppvekstsenter består av en to avdelingsbarnehage i Eidsbygda og en 2 avdelingsbarnehage på Åfarnes, SFO i Eidsbygda og Åfarnes med til sammen 34 barn., og en barne- og ungdomskole på Åfarnes som har 141 elever, fordelt på 106 på barnetrinnet, og 35 på u-trinnet.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
• Oppmerksom	Pensjonistkorpset fungerer fortsatt veldig bra. Det går ut på at pensjonistar kjem til skolen og hjelper til med i klasseromma og ute. Det kan vere f.eks. forteljingar, lesing, handarbeid, sløyd, fisketurar osv. Vi har og samla inn pengar gjennom forskjellige tiltak til Haiti og til prosjekt Z.
Samarbeidsvillig og ekte	Vi trur og meiner at alle som tek kontakt med oss opplever at dei opplever oss som ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig.
• Medarbeidarar	På Åfarnes oppvekstsenter er dei eit flott arbeidsmiljø, og alle arbeidstakarar gjer sitt beste kvar dag for at vi alle skal ha det kjekt på jobb. Arbeidsmiljøundersøkelsen viser at alle trives veldig godt. Som leiar så vil eg rette ein stor takk til alle som jobbar på Åfarnes oppvekstsenter.
• Økonomi	Viser eit overforbruk. (Sjå eiga forklaring.)
• Vurdering	Nasjonalt satsingsområde som vi har jobba mykje med. Vi har gjennomført ein ny type konferansetimar, noko som sikrar ein enda bedre kvalitet på tenesta vi tilbyr. I likhet med 2009 oppnådde 9. trinn også i 2010 meget gode resultater på nasjonale prøver. Vi var helt i landstoppen både i engelsk, regning og lesing.
• Kvalitet i barnehagen	Også i 2010 har det vore satt fokus på å heve kvaliteten i arbeidet som gjerast i barnehagane i Rauma. Prosjektet som starta i 2009, har fortsett også i 2010- Alle medarbeidarar har vorte enda meir medviten på korleis utfordringane i kvardagen skal løysast.
• "Naturglad skole"	I tråd med visjonen til kommunen har vi i 2010 også hatt eit sterkt fokus på å vere ute i naturen, og drive med uteskole.

Økonomisk resultat :

Enhet 209 Åfarnes oppvekstsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	12 883	12 881	2	0,0 %	12 372
Andre lønnsutgifter	937	768	169	22,1 %	941
Solsiale kostnader	3 368	3 282	86	2,6 %	3 067
Brutto personalkostnader	17 189	16 931	258	1,5 %	16 381
Ref. sykepengar/foreldrepenger	(705)	(463)	(242)	52,2 %	(790)
Netto personalkostnader	16 484	16 468	16	0,1 %	15 591
Andre driftsutgifter	2 943	2 701	242	8,9 %	3 037
Andre driftsinntekter	(6 022)	(6 152)	130	-2,1 %	(5 176)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	13 405	13 017	388	3,0 %	13 452

Avviksforklaring:

- Høyere utgifter til lærervikar, permisjonsvikar og annen ekstrahjelp til sammen 126 000 pga...ansatte som tar utdanning, mens de er i jobb. Deler av utdanninga er finansiert av Rauma Kommune. Kostnadene til dette har vært lagt ut til enheten, uten at det ble budsjettert for det.
- Høyere sykefravær over 16 dager enn lagt til grunn i budsjett gir høyere kostnader knyttet til pensjon enn budsjettert
- Avskrivinger på bygg (116 000,-) Dette har ikke netto effekt for kommunen jfr motpost avskrivningar
- Mindre statstilskudd enn budsjettert (nedgang i barnetallet i løpet av året, (78 000,-)
- Mindre refusjoner fra andre kommuner enn budsjettert, (budsjettjusteringa i høst ble for optimistisk 98000,-)
- utgifter til skyss av skoleelever mye høyere enn budsjettert (130 000,-)

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	42	42
Antall årsverk	32,4	32,4
Antall deltidsstillinger		
Kvinner	34	33
Menn	8	9

Spørsmål til enhetsleder Lars Olav Hustad:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

- *Et større læringsutbytte for hver enkelt elev,*
- *Meget gode resultater på eksamener.*
- *Høyt kvalitetetsnivå på arbeidet som skjer i barnehagene*
- *Kjerneverdiene til kommunen skal gjennomsyre all tenkning i forhold til mellommenneskelige relasjoner.*
- *drifta skal gå i balanse*

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

- *Øke kompetansen blant det pedagogiske personalet gjennom bl.a. kurs og intern skoling (spesielt på emnet vurdering, som er et satsingsområde.), og fokus på læringstrykk blant de ansatte.*
- *Videreføre det prosjektet barnehagene har startet på i samarbeid med andre barnehager i kommunen..*
- *Fortsette arbeidet vi har begynt med i forhold til visjonen og kjerneverdiene til kommunen.. Bl.a. å videreføre satsingen på å være en "naturgledeskole" og prosjektet med et pensjonistkorps som skal være en ressurs for skolen vår. Vi skal også være bevisste på naturoppgaver, og knytte opplevelse og fag sammen.*

Åfarnes 29.02.11



INNLEDNING ÅRSRAPPORT 2010 OMRÅDE HELSE OG SOSIAL

Hovedmål for området:

Å utvikle Rauma kommunes tjenestetilbud innen helse- og sosialområdet for å sikre likeverd og gode levevilkår for hele befolkningen, bidra til sosial og økonomisk trygghet, samt sikre inkludering og aktiv deltagelse i samfunnet. Kommunens tjenestetilbud skal være i tråd med myndighetskrav, og alle deler av tjenesten skal samarbeide for å nå omforente mål.

I denne sammenheng har helse- og sosialtjenestene viktige oppgaver knyttet til:

- Informasjon til befolkningen om tjenestetilbud og rettigheter.
- Involvering av tjenestemottakere med vekt på aktiv brukermedvirkning.
- Tverrfaglig samarbeid innen det kommunale tjenesteapparat, og mot øvrige samarbeidende instanser.

- Effektiv og målrettet bruk av kommunens disponible ressurser.
- Likeverdig tjenestetilbud til befolkningen i hele kommunen, basert på individuelle behov.

Resultatvurdering:

Hovedfokus for helse- og sosialområdet siden ny organisering i 2008 har vært rettet mot samordning av enhetsovergrepene tjenester. Tilknyttede oppgaver er både prosjektrettede 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.

Oppgaver det har vært arbeidet med i 2010:

- Oppfølging av Omsorgsplan – vedtatt i desember 2009.
 - Videre planlegging av bofellesskap på Åfarnes
 - Oppstart av prosjekt boligutredning – slutføres i mai 2011.
 - Gjennomgang av dagsentertilbud.
- Forberedelse til oppretting av kommunalt boligkontor. Etablering vil skje 1.halvår 2011.
- Prosjekt Flink med Folk i Første rekke. Lederforankret tverrfaglig samarbeid til beste for tjenestemottaker.
- IKT-tjenester i helse- og sosial. Bruk av Profil/ IPLOS/ Kvalitetsprosedyrer PPS.
- Innføring av Sentralkjøkken/ gjennomgang av kjøkkendrift ved institusjonene. Videreføres i 2011.
- Forberedelse til innføring av Samhandlingsreformen fra 2012. Kommunal samhandlingsgruppe – samarbeid med Helseforetak.
- Saksbehandling av søknad om kommunale tjenester. Vedtaksmyndighet. Ny organisering av kommunalt inntaksteam.
- Opplæring i IPLOS, saksbehandling og Individuell plan

BARNE- OG FAMILIEENHET

Tjenester og oppgaver i enheten:

Fag tjenestene som omfattes innen virksomheten reguleres gjennom lov om kommunehelsetjeneste, lov om sosiale tjenester, lov om barneverntjeneste, Opplæringsloven, Helsepersonelloven, og pasientrettighetsloven og består av:

- Helsesøstertjeneste som inkl. jordmor, skolehelsetjeneste og helsestasjon
- Fysio- og ergoterapitjeneste som inkl. re-/habilitering, hjelpemidelformidl.
- Folkehelsekoordinator
- Psykisk helsevern som inkl. psykiatrisk dagsenter
- Barneverntjeneste
- Pedagogisk Psykologisk Tjeneste(PPT)

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none">• Oppmerksom	Enheden er oppmerksom overfor brukere og samarbeidspartnere, og vi er serviceinnstilt og behjelpelige der vi vurderer at det er behov for våre tjenester.
<ul style="list-style-type: none">• Samarbeidsvillig	Vi er en enhet som er i kontakt med alle aldersgrupper, og hvor det er nødvendig med et godt samarbeid med brukere, pårørende, samarbeids-partner. Vi jobber med å være tilgjengelige i størst mulig grad gjennom daglig samhandling, forvaltning og møtevirksomhet.
<ul style="list-style-type: none">• Ekte	Enheden opptrer med god faglig kompetanse, gode normer og verdier.

Hver enkelt avdeling har skrevet egne årsmeldinger uti fra samme mal som denne. Enhetsleder har valgt følgende informasjon fra de ulike tjenestene:

Fysio- og ergoterapitjenesten

2010 har vært et stabilt år i forhold til bemanning. Fysioterapeutene har ikke venteliste, men det påregnes 7-14 dager før brukerne får første time pga av stor pågang både hos ergoterapeut og fysioterapeut. I privat praksis har ventetida variert fra 0-4 uker av de som har rapport inn. Privat praksis har hovedtyngden av brukere mellom 19 og 67 år. Barn og eldre får oppfølging av den kommunale fysio- og ergoterapitjenesten. Statistikken for 2010 viser at kommunalt tilsatte fysioterapeuter hadde en økning i henvisninger. Det var i 2010 totalt 236 henvisninger. 196 brukere deltok i gruppetilbud. Dette er en økning på 93 brukere fra året før. (4mnd gruppe, bassengtrening for barn, bassengtrening for gravide, fellestrim på rehab.avd, og bassenggrupper i Aktiv på dagtid). I tillegg kjem 1.klasseobservasjon, svangerskapskurs og Krakketrim på Vangstun.

Ergoterapeuten har hatt en liten nedgang i antall henvisninger fra 117 i 2009 til 107 i 2010. Men henvendelsene er i stor grad store komplekse saker. En forklaring i nedgangen er at fysioterapeutene har brukt mer tid på søknadsarbeid i forhold til aktivitetshjelpemiddel til brukere som er henvist fysioterapi.

Statistikken fra Nav hjelpemiddelsentral viser at Rauma Kommune ligger 1.4 % over gjennomsnittet for Møre og Romsdal, en økning på 0,2 % fra 2009. Total utlånsverdi var på nær 3.0 mill i 2010 og viser en økning fra 2009.

Utfordringer:

- helsefremmende og forebyggende arbeid
- systematisk og tverrfaglig arbeid med habilitering og rehabilitering
- ta i bruk kvalifikasjoner og kunnskaper hos den enkelt ansatte
- oversikt over hjelpemiddellageret tilgjengelig på nettet

Helsestasjon tjenesten

Helsestasjonen har hatt en stabil bemanning i 2010. Det har vært skifte av jordmor i april måned. Helsestasjonen er opptatt av familieperspektivet som gjenspeiler seg i de tilbud som helsestasjonen har.

Det er en økning i fødselstallet fra 66 barn i 2009, til 81 barn i 2010. Dette er en økning på nær 25 %. I tillegg kom det i 2010, 23 barn flyttende til kommunen i alderen 6 år og nedover. Som en følge av flere fødsler og tidligere utskrivning fra fødeavdelingene har en merket økningen godt. Rauma helsestasjon har som et resultat av dette fra august mnd utført to hjemmebesøk, med henholdsvis jordmor og helsesøster. Det er startet opp et arbeid med kvalifisering til "ammekyndig helsestasjon" målet er å jobbe for en systematisk kvalitetsforbedring av ammeveiledning jfr "Regjeringens handlingsplan for et bedre kosthold".

Jordmor hadde 533 svangerskapskontroller, av dette var det 28 risikogravide med behov for ekstra oppfølging. Flere gravide og redusert legedekning i Rauma gjør at jordmor har hatt betydelig økt arbeidsmengde.

I forhold til vaksinerings brukte to personer i alt 19 dager til vaksinasjon. Helsesøster er fast representant i samarbeidsmøtene med grunnskolen i Rauma og deltok på 24 av 64 møter. Det er utført 118 besøk fordelt på 60 trefftider ved grunnskolene.

Gjennomført pubertetsundervisning og samlivsundervisning ved alle grunnskolene.

Helsesøster er også fast representant sammen med familieveileder på tverrfaglige samarbeidsmøter ved barnehagene i Rauma. Deltok i alt på 15 møter.

Helsestasjonen har driftet flere gruppetilbud som svangerskapskurs, Godt samliv, selvhevdelseskurs, De Utrolige Årene, KID og VIP.

Hjelpetiltak til barn og familier i h.h.t "Lov om sosiale tjenester" (støttekontakt, avlastning og omsorgslønn) det er en utfordring å gjøre dette arbeidet på en tilfredsstillende måte. Skal dette arbeidet utføres på en tilfredsstillende måte for brukeren, og for Rauma kommune som hjelpeinstans, bør det være en definert stillingsprosent. Erfaringsmessig tilsier dette min. 30 % stilling.

Kvalitetssikringsarbeidet i tjenesten ble fullført ved utgangen av 2010.

Utfordringer

- **Arbeide for å synliggjøre primærforebyggende og helsefremmende arbeid.**
- **Ledelse/administrasjon må få kjennskap til nye pålagte oppgaver.**
- **Faglig forsvarlighet som et resultat av evt. kutt i lovpålagte oppgaver pga. marginalt med ressurser.**
- **Motivere til kompetanseheving i personalgruppa og gi muligheter til og kunne få realisert dette en stresset arbeidssituasjon.**

Psykososial tjeneste

Tjenesten har vært preget av at det ikke har vært ansatt fagleder siden 1 juli 2010, noe som bidrar til fragmentert og ustrukturerte prosesser ift fagutvikling og daglig drift. En 50 % stilling fra psykiatrisk dagsenter er overført til boligkontoret som skal åpne 01.01.11.

Tjenesten jobber i et familie og nettverksperspektiv. Brukere over 18 år er blitt registrert inn i dataverktøyet Profil og Iplos. Det er gjennomført Bapp grupper, KID kurs, selvheldelseskurs, mekkegruppe gjennom året.

Det har vært arrangert strategi dager for å klargjøre mål og visjoner. Det har vært mange faglige utfordringer som følge av endringer i personell situasjonen. Sammenslåingen av sosialtjenesten og avd for psykisk helse er også et arbeid som det må jobbes kontinuerlig med videre.

Det har vært ansatt en person som prosjektarbeider i forhold til bolig. Prosjektstillingen har utarbeidet kriterier, rutiner og kartleggingsverktøy for å opprette boligkontor. Dette er et produkt av mangeårig arbeid med boligsosial plan.

Rusfaget trenger å oppgraderes kompetansemessig og sidestilles med psykisk helsearbeid som fagtjeneste. Dette søkes innarbeidet i virksomhetsplan i 2011. Det har i 2010 ikke vært mulig å følge opp enkeltbrukere på tilfredsstillende vis. Andre lovpålagte oppgaver som oppfølging av familie-og pårørende er nedprioritert.

Tjenesten har registrert 18 ungdommer i alderen 16-23 år som har alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer og/eller sammensatte vansker jfr Omsorgsplanen. Prosjekt lavterskel aktivitet/arbeid for vanskeligstilte har registrert 26 ungdommer fra 15-27 år. Disse vil kreve omfattende tiltak i form av bolig og oppfølging inn i bolig til denne gruppen.

Det har vært kjøpt plass ved privat institusjon for 6 brukere i 2010.

Oppfølging av saker i samarbeid med NAV: Mangel på ressurser hos NAV medfører ulikt merarbeid og fokus på arbeid/aktivitet. Det savnes en samarbeidsavtale med NAV.

Psykiatrisk dagsenter har gjennomført deling i forhold til omsorgs- og aktivitetstiltak. Oppstart av gruppeaktiviteter i 3 etg Vangstun fungerer bra, faste brukere og fortsatt ledig kapasitet. Det har totalt vært 2268 besøksantall ved dagsenteret i 2010 som er en økning fra 2009.

Miljøarbeiderne har 17 brukere som de følger opp med tjenester i form av praktisk bistand og oppfølging.

Utfordringer:

- **tilbud til rusmisbrukere**
- **samarbeidsavtale med NAV**
- **bolig og bistand i bolig, enhetsovergrepene saker med kompleks problematikk**
- **Dreiiing fra individuell oppfølging over til grupper der det er mulig. Nå flere med samme budskap**

Barnevern tjenesten

Rauma kommune har en stabil og oppegående barneverntjeneste, hvor kvaliteten på de tjenestene som blir levert stort sett er god. En av de største og viktigste ressursene i barneverntjenesten er de ansatte og deres spesielle og mangfoldige kompetanse. Hver dag arbeides det for at utsatte barn og unge i Rauma skal få en bedre hverdag, og vi ser at det nytter.

Selv om det er en liten nedgang i det totale antallet barnevern saker fra 2009 til 2010 har tjenesten fortsatt kapasitetsvansker. Tjenesten har ikke greid å overholde lovpålagte tidsfristene for undersøkelser eller komme à jour med tiltaksplaner i alle saker med hjelpetiltak. Det har vært prioritert oppfølging i forhold til de barna som er mest sårbare og vanskeligstilte.

48 av i alt 52 meldinger ble gjennomgått innen fristen. 19 av 32 undersøkelser ble gjennomført inne frist. Pr 31.12.10 mottar 62 barn/ungdommer hjelpetiltak. Av disse er 3 frivillig plassert i fosterhjem og 1 er plassert i institusjon. Det er blitt fattet 2 vedtak om akutt plassering som medførte ankebehandling i

fylkesnemda/tingretten. Det er litt fremma 2 saker til fylkesnemda. 1 familie hadde opphold på foreldre-barn-senter. 21 av de 62 barna som pr 31.12.10 mottar hjelpetiltak hadde oppdatert tiltaksplan.

Barneverntjenesten har ansvar for at alle fosterbarn i kommunen har sin egen tilsynsfører. 20 av de 22 fosterbarna hadde egen tilsynsfører ved årsskiftet, mens kravet om 4 tilsynsbesøk i året var oppfylt i forhold til 11 av barna.

Utfordringer i barneverntjenesten:

- **Ivareta rettsikkerheten til barn/foreldre til tross for økt antall meldinger.**
- **Best mulig prioritering av arbeidsoppgaver**
- **Holde seg faglig oppdatert**
- **Fortsatt sikre mest mulig stabil bemanning/kontinuitet.**
- **At stressnivået hos de ansatte ikke skal gå på helsa løs.**

Pedagogisk psykologisk tjeneste

Bemannings situasjonen var et problem i pp-tjenesten også i 2010 jfr 2009 årsmelding. Fagleder var sykemeldt ved starten av året, og sluttet etter hvert i tjenesten. I en periode var det kun 2 ansatte i tjenesten. I løpet av 2010 er det ansatt ny fagleder, og to nye ansatte. Logoped ble også knyttet opp mot tjenesten i løpet av året (midlertidig engasjement)

Det er 310 aktive saker pr 31.12.10. I 2010 ble det registrert 33 nye saker. I løpet av 2010 er det skrevet 6 sakkyndige vurderinger mot barnehager, 92 vurderinger til grunnskole og 37 vurderinger til videregående opplæring (vg1)

Mye av tiden i tjenesten går med til sakkyndige vurderinger av enkeltbrukere. Det ligger fortsatt etterslep på manglende sakkyndige vurderinger fra tidligere år. Med bakgrunn i det ble ikke det direkte systemretta arbeidet prioritert. Det har vært få etterspørslar på systemarbeid og de etterspørslar som har vært har PPT bidratt på.

Fylket kjøper 40 % stilling i tjenesten. Pga mange personalendringer har ikke Møre og Romsdal fylke fullt ut fått den tjenesten de betaler for retta inn mot Rauma videregående skole. Fra skolestart ble det derfor leid inn en erfaren person fra Vestnes PPT kontor i 20 % stilling. Ny person i Rauma kom på plass 01.10.2010.

PPT har ikke hatt mulighet for å skrive sakkyndige vurderinger ang brukere av Voksenopplærings senteret. Det har blitt sendt inn klager til fylkesmannen på grunn av dette. PPT er nå i en dialog med Voksenhabiliteringstjenesten for å kunne gjøre dette.

Det ble gjennomført brukerundersøkelse høsten 2010. Kort oppsummert:

Positivt;

- generelt er tilliten til tjenesten god
- brukerne opplever at PPT møter de med respekt
- tar hensyn til brukerne sine erfaringer, kompetanse og synspkt.
- Opplever et godt samarbeid med saksbehandlere
- Sakkyndige vurderinger fra PPT som nyttige
- At PPT opplever god kontakt og dialog med saksbehandlerne i PPT

Negativt;

- saksbehandlingstiden er for lang
- PPT har lite kompetanse på noen områder
- PPT ikke er til nok støtte og hjelp i systemarbeid og utviklingsarbeid

Utfordringer:

- **Bemannings situasjonen**
- **Logoped oppgaver**
- **Mer tid til systemarbeid**
- **Gode rutiner for samarbeid**
- **Voksenopplæringen**

Økonomisk resultat :

Enhet 310 Barne og familieenhet (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	12 885	12 107	778	6,4 %	11 351
Andre lønnsutgifter	4 066	3 741	325	8,7 %	4 026
Sosiale kostnader	3 817	3 428	389	11,4 %	3 257
Brutto personalkostnader	20 768	19 276	1 492	7,7 %	18 634
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 026)	(73)	(953)	1305,9 %	(943)
Netto personalkostnader	19 741	19 203	539	2,8 %	17 691
Andre driftsutgifter	9 651	7 928	1 723	21,7 %	8 719
Andre driftsinntekter	(3 553)	(1 870)	(1 682)	89,9 %	(3 730)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	25 840	25 260	580	2,3 %	22 681

Avviksforklaring

	Fordeling avvik
PPT, adm., folkehelse	-87
Helsesøster, fysio, ergoterapi	288
Rus/psykiatri	436
Barnevern	52
Sum	689

Regnskapsrapport viser et merforbruk som i hovedsak knytter seg til rus/psykiatri og helsesøstertjenester. Det ble gjort en budsjettjustering i forhold til barneverntjenesten i 2010 slik at det ble tilført kr 1 mill til barneverntiltak utenfor familien.

Det er blitt kjøpt private institusjonsplasser til personer med alvorlig psykisk lidelse og/eller rus med et merforbruk på 392 000. Kontoen for arbeidstrening 14741 3342 242 står i kr 0,- i forbruk men denne kontoen er brukt i forhold til kjøp av tiltak til nevnte gruppe. Dette skyldes i stor grad at kommunen ikke har tiltak som er rettet inn mot denne gruppen. Imidlertid ble det gjennom prosjekttilskudd som ble avsatt på fond gitt anledning til å opprette et lavterskeltilbud der vi kjøper tjenester fra Troll tinn i 2010. Dette vil i regnskapet fremgå som avvik begge veier på 620 000.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr 31.12.09
Antall ansatte	33	36
Antall årsverk	30,6	30,9
Antall deltidsstillinger	4	4
Kvinner	28	31
Menn	5	5

Spørsmål til enhetsleder:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

- Enheten skal ha oppnådd å finne gode tiltak rundt 18 ungdommer i alderen 16-23 år som har alvorlige psykiske lidelser som krever massive tjenester over tid. De som har behov for det skal ha boliger med heldøgnsbemanning.
- Det er utviklet en god kompetanse på rusfeltet og psykiatrifeltet i kommunen, og rus og psykisk helse er satt på dagsorden i alle tjenestene i kommunen.
- Fokus på helsefremmende og forebyggende arbeid for alle aldersgrupper, det forebyggende perspektivet er styrket.
- Synliggjøre arbeidet som Barne- og familieenheten gjør til andre enheter/tjenester. Sikre stabilitet og kontinuitet i bemanningen. Faglig forsvarlighet i alle ledd.
- Barne- og familieenheten har nok møterom og egne behandlings- og samtalerom som ivaretar behov for plass til ulike tiltak og som ivaretar rettsikkerheten i forhold til taushetsplikten (lydisolerte rom).

"Hva blir de viktigste tiltak for å nå dette målet?"

Det er et viktig tiltak at det blir tilbud om boliger som har bemanning for denne gruppen på lik linje med eldre og psykisk utviklingshemmede. Enten ved bygging eller omdisponering av boliger.

Barne- og familieenheten har søkt midler og fått midler til å kunne øke kompetansen og kvaliteten på rusfeltet i kommunen. Det må arbeides for at kommunen opprettholder og styrker kapasiteten innen rus og psykisk helsearbeid. Jfr nasjonale føringer fra helsedirektoratet 2011. Bemanningen er styrket på dette feltet.

I samhandlingsreformen er det lagt opp til at de forebyggende helsetjenestene i kommunen skal styrkes. Dette gjelder spesielt helsestasjons og skolehelsetjenestene. Etablering av frisklivstilbud, og styrking av tilbudet til mennesker som er utsatt for vold/traumer.

Et av de aller viktigste tiltak for å nå målene for vår enhet er at det administrativt og politisk er klare og tydelige mål for hvordan tjenestene i Rauma kommune skal utvikle seg. Overordnet må være at helse og omsorgstjenesten skal være et helhetlig og sammenhengende tjenestetilbud av god kvalitet, høy brukersikkerhet og tilpasset til den enkelte bruker. Det må være klare grensesnitt over hvem som gjør hva av tjenester, og dette må løses på rådmannsnivå og enhetsledernivå sammen. Det er viktig å arbeide med HMS i forhold til våre ansatte slik at de klarer å stå i jobbene sine over tid, og at vi har en klar personalpolitikk i forhold til kompetansehevede tiltak.

Åndalsnes 28.02.11

Sylvia Vik Mittet
Konstituert enhetsleder

RAUMA LEGESENTER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Disse er hjemlet i Lov om helsetjenesten i kommunene, med forskrifter; og omfatter allmennlegetjenesten med legevaktordning, 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 på legesenteret og helsepersonellens utøvelse av sitt arbeid, i forhold til pasienter, deres pårørende, samarbeidende instanser i kommunen (herunder også der det er nødvendig med tverrfaglig samarbeid), og utenfor kommunen (Spesialisthelsetjenesten).

Resultatvurdering:

Også 2010 har vært et meget krevende år for legesenterets ansatte. Forventninger fra befolkningen oppleves økende. Under store deler av 2010 har 1-2 fastlegehjemler vært ubesatt av fastlege, og fra 1.nov.2010 var i tillegg en 3. fastlege i permisjon. Legesenteret har da måttet leie inn 3 vikarleger samtidig i deler av året. 2 fastlegevikarer har hatt veiledning fra sept.2010. Kommunen har i løpet av 2010 hatt 13 legevikarer i tidsbegrenset periode (mot 14 i 2009 og 15 i 2008). I tillegg har kommunen under hele året hatt til sammen 3 turnusleger. Enhetsleder/Kommuneoverlegefunksjon er utvidet fra 20 til 40% stilling fom. 1.1.,2010. Dette er en kosnekvens av at de to funksjoner ikke kan håndteres i en 20% stilling. Kommuneoverlegen har etter dette kunnet være noe mer tilgjengelig i møter, og enhetsleder har hatt medarbeidersamtaler med hjelpepersonellet.

Pr. 31.12.2010 hadde 7109 personer fastlege i Rauma (mot 7155 i 2009, og 7148 i 2008). Innbyggertallet har sunket noe fra 7413 til 7400 fra 31.12.2009 til 31.12.2010. Det var 39 ledige plasser på 2 fastlegelister (mot 9 ledige plasser et år tidligere) ved årsskiftet 2010/2011.

Antallet pasienthenvendelser ved Rauma legesenter på journalregistrering med diagnoser var i 2010 det nest høyeste i historien, dvs. 58599. I svineinfluensa-året 2009 var tallet 61216, og i 2008 var tallet 57429. Det tidligere toppåret, når svineinfluensavaksinering og -epidemi holdes utenom, var 2005 med 58544 pasientregistreringer med diagnoser.

Antallet hoveddiagnoser var 59918 i 2010, mot 64375 i 2009, 60574 i 2008 og 59359 i 2007.

Antallet henvendelser på legevakt var 2622 i 2010, fordelt på 1652 konsultasjoner, 265 sykebesøk og 705 telefoner. 150 av sykebesøkene var til aldersgruppen over 80 år. Antallet legevaktshenvendelser var 2776 i 2009, 2973 i 2008. Legevaktshenvendelser i perioden 2000-2009 lå mellom 2667 og 3377. I perioden 1990-1996 lå tallet på mellom 5127 og 6865, og dette var da trolig et resultat av stor legemangel og lang ventetid for å kunne få seg ordinær legetime.

Antallet elektroniske tilbakemeldinger fra sykehusene og øvrige spesialisthelsetjeneste har falt noe til 17 158 i 2010, mot 17 995 i 2009, 20 153 i 2008 og 18 327 i 2007.

Antallet henvendelser for gruppen over 80 år var 10250 i 2010, mot 9867 i 2009.

Ventetid på rutineundersøkelser var i 2010 på samme nivå som i 2009 og 2008.

Hjelpepersonellet, sammen med legene, har totalt i 2010 trolig hatt i størrelsesorden 200 000 enkeltkontakter med publikum. Ca. halvparten av disse har vært håndtert i ekspedisjonen.

Som nevnt har det vært høy aktivitet ved legesenteret. Hjelpepersonellet og de gjenværende 4-5 fastleger har håndtert utfordringene med stadige bytter av legevikarer på en god måte.

Hjelpepersonellet har jobbet veldig godt også i 2010, men er, på tross av lavt sykefravær, mer belastet og slitne enn ønskelig. 6 fulle stillinger av hjelpepersonell i en virksomhet med et så stort omfang, anses å være for lite. Sykefraværet ved legesenteret var 1,0 % i 2010, mot 1,22 % i 2009 og 1,51% i 2008. Siden 2004 har sykefraværet i snitt ligget på 1,32 %.

Hovedmål		Måloppnåelse 2010
• Oppmerksom	På Rauma legesenter handler det å være oppmerksom om å være lyttende, og ta pasienters plager og ønsker på alvor. Det handler også om å ha kort ventetid, sikre god oppfølging, og at personer blir henvist til videre undersøkelser når dette er nødvendig. Ventetid på time har variert fra 0 til 4 uker.	
• Samarbeidsvillig	Ved Rauma legesenter tilstreber vi god samarbeidsvilje, både internt, i forhold til 2.linjetjeneste og i forhold til samarbeidende instanser i kommunen, faglig, administrativt og mht. overholdelse av budsjett. Leger har deltatt i møter i den grad det har vært mulig, sett i forhold til andre oppgaver.	
• Ekte	Det å være ekte vil på Legesenteret si å være ryddig, gjøre ting ordentlig, ivareta forsvarlighet i det medisinskfaglige innholdet i tjenesten. Tjenestene vurderes å være gode. Av 58599 registrerte kontakter resulterte ingen i klagesak til helsetilsynet. Leger deltar i kurser for å oppkvalifisere slik at man er faglig oppdatert i forhold til hva som forventes av legetjenester i tiden. Hjelpepersonellet har tilbud om dette, selv om det kunne vært ønskelig med mer kursmulighet for dem, også for å hente impulser utenfra.	
• Medarbeidere	Det er stor stabilitet blant hjelpepersonellet. Sykefraværet er meget lavt fortsatt, men en opplever betydelig slitasje på personellet, hvilket fremkommer til daglig, i personalmøter og ved medarbeidersamtaler. I 2010 er det avholdt medarbeidersamtaler med hjelpepersonalet, hvilket ikke har vært avholdt på flere år. Med utvidelse av enhetslederstilling, tas det sikte på årlige medarbeidersamtaler fremover og hyppigere personalmøter sammenliknet med tidligere.	
• Økonomi	Mht. Økonomi har enhetsleder fra høsten 2010 søkt å redusere kostnader til drift av legesenteret noe, ved at åpningstid på ettermiddag reduseres med 30 minutter. Dette vil gjøre det mulig å avsluttet arbeidsdagen innen vanlig arbeidsdag i større grad.	

Økonomisk resultat :

Enhet 311 Rauma legesenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	3 490	3 462	28	0,8 %	3 281
Andre lønnsutgifter	1 249	1 077	172	16,0 %	1 296
Sosiale kostnader	987	1 000	(13)	-1,3 %	881
Brutto personalkostnader	5 726	5 539	187	3,4 %	5 457
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(25)	(19)	(6)	29,5 %	(73)
Netto personalkostnader	5 702	5 520	181	3,3 %	5 384
Andre driftsutgifter	2 874	2 723	151	5,5 %	2 939
Andre driftsinntekter	(1 313)	(1 013)	(300)	29,6 %	(1 529)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	7 262	7 230	32	0,4 %	6 794

Avviksforklaring:

Legesenteret hadde et samlet overforbruk i 2010 på kr 32 000 . Utgifter, og inntekter er høyere enn budsjettet. Overforbruket kan blant annet forklares ut fra behov for innleie av vikarleger via legevikarbyrå (Nordvik), og har vært vanskelig å unngå i en situasjon der det har vært svært vanskelig å få tilsatt nye fastleger. Det har også vært for lavt ferievikarbudsjett, noe som er justert for 2011. Annen ekstrahjelp er det

også gjort tiltak for å redusere i 2011. For 2010 var en høyere inntekt på 197 000 enn budsjett knyttet til refusjoner fra trygdeforvaltningen. Dette er justert i budsjett 2011.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	14	14
Antall årsverk	8,6*	8,4*
Antall deltidsstillinger	14	14
Kvinner	11	11
Menn	3	3

Spørsmål til enhetsleder Jon Sverre Aursand:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

Å gi befolkningen videre en legetjeneste som er innenfor rammen av faglig forsvarlighet, med henvisning til de til en hver tid gjeldende lover og forskrifter. En bedret ivaretagelse av de som jobber ved legesenteret, dvs. hjelpepersonell og leger, slik at stabilitet og kontinuitet blir ivaretatt bedre. Dette vil så gi en mer stabil legedekning for publikum enn vi nå opplever, idet 3346 personer ved årsskiftet 2010/2011 opplevde å ha en vikarfastlege i Rauma kommune.

"Hva blir de viktigste tiltak for å nå dette målet?"

Styrking av hjelpepersonellbemanning (ved å øke antallet hjelpepersonell), etablering av en 8.fastlegestilling, og mulighet for en 9.legestilling (turnuskandidat eller utdanningsstilling for feltet allmennmedisin). Dette for å bidra til at folk holder ut i jobbene sine. Dette forutsetter økte rammer til driften av legesenteret.

28.2.2011



OMSORGSTJENESTER SØR

Tjenester og oppgaver i enheten:

Omsorgstjenester Sør består av Voll omsorgssenter, som er en institusjon med døgnkontinuerlig pleie og omsorg etter Sosialtjenesteloven. Det ytes også helsehjelp til alle pasientene etter Lov om helsetjenester i kommunene. Eget kjøkken.

Det er totalt 22 enerom, 20 rom benyttes til langtidsopphold og 2 til korttidsopphold/avlastning. Institusjonen har et dagrom til bruk for pasienter på dagopphold.

Aldersfordelingen er :

50-66 år – 1

67-74 år - 0

75-79 år -0

80-84 år -5

85-89 år -5

90 år og over 10

Hjemmetjenesten ved Omsorgstjenester Sør består av 10 omsorgsboliger i Vollatun. Der 2 leiligheter har døgnkontinuerlig pleie og omsorg, og i de resterende 8 leilighetene ytes det hjelp av hjemmetjenesten. Hjemmetjenesten yter hjemmesykepleie, praktisk bistand og opplæring, hjemmehjelp, brukerstyrt personlig assistanse, matombringing, trygghetsalarm, støttekontakt, omsorgslønn og SFO etter tildeling i enkeltvedtak.

Ledelse og administrasjon – 1 enhetsleder og 1 daglig leder for hjemmetjenesten/ Vollatun. Daglig leder går turnus, dermed utgjør ledelse ca. 50-60 % stilling i hjemmetjenesten. I tillegg har daglig leder ene ansvar for gjennomføring og oppfølging av elektronisk program (PROFIL) til bruk i daglig dokumentasjon for hele helse og sosialenheten i Rauma Kommune. Omsorgstjenester Sør har fått tilført 40 % stilling til dette fra de andre enhetene fra 2009,10 % tas av eget budsjett.

Ut over ytelsen av sjukepleie og praktisk bistand, gjennomføres nødvendig saksbehandling, IPLOS kartlegging, samarbeidsmøter, planlegging, tilrettelegging, tverrfaglig samarbeid, lovpålagt dokumentasjon, oppfølging og koordinering av den daglige drifta for å sikre god kvalitet på tjenestene og at dette gjøres i henhold til gjeldende lover og forskrifter.

Aldersfordelingen i hjemmetjenesten er :

0- 49 år - 5

50-66 år - 10

67-74 år - 6

75-79 år - 5

80-84 år - 17

85-89 år - 18

90 år og over - 7

Totalt 68

Resultatvurdering:

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none"> • Det arbeides kontinuerlig med å være oppmerksom og imøtekommende til pasienter, pårørende, medarbeidere, samarbeidspartnere, besøkende o.a – handler om å bli sett og bli møtt på en gjestfri måte. • Å være <u>tilstede</u> i møte med den enkelte. (Er oppmerksom - har fokus) • Å være oppmerksom på endringer i forhold til behov, ønsker etc. – nye vurderinger(Brukermedvirkning) • Å være endringsvillig og oppmerksom på muligheter til forbedringer/endringer • Videreføre og utvikle sansehagen til glede og nytte for pasienter, ansatte og besøkende. • Er oppmerksom på inne og utemiljø. Har det rent og ryddig. • Pusset opp rom for fotpleie og frisør. Har fått fast fotpleiertjeneste 2 g pr mnd. • I gang med oppussing av kontor hjemmetjenesten • Etablert treningsrom for ansatte på loftet. • Pusset opp nytt personal og møterom som også kan brukes til intern undervisning
Samarbeidsvillig	<ul style="list-style-type: none"> • "Vi spiller på lag"- Integreerte tjenester. God på fleksibel bruk av kompetanse til pasientens beste. Etter medarbeiderundersøkelse i 2009, startet vi opp arbeidet med Langtidsfrisk. Dette er et langsiktig arbeid, der alle ansatte har vært deltakende og en har valgt å rette fokus på: Kommunikasjon og informasjon, Samarbeid, Det gode arbeidsmiljø i samarbeid med Arbeidslivssenteret. Vi har fått tildelt prosjektmidler for gjennomføringen. • Vi har arbeidet systematisk gjennom året, med grupperarbeid, strategidager og fortsetter i 2011 med utarbeiding av tiltaksplan. • Ansatte viser stor vilje og evne til samarbeid. • Integreerte tjenester er krevende å administrere i det daglige, men 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.
Ekte	<ul style="list-style-type: none"> • Å leve opp til det vi presenterer oss som, blir gjort i hverdagen, som det å holde det vi lover, det vil si at de får de tjenester vi har gitt vedtak om, og at vi kommer når vi har lovet, vi er til å stole på. • Når avvik forekommer i løpet av året, skrives det avviksmeldinger. Disse følges opp av enheten, og gjennomgås i HS Enhetsledermøte, med rapport til rådmann. • De skal oppleve tillit og trygghet. Det er ikke gjennomført brukerundersøkelse men tilbakemeldinger er gode. Det vil hele tiden være et forbedringspotensiale. Det er i møte mellom den enkelte pas/pårørende og ansatte som er "sannhetens øyeblikk".
Økonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Ved integrerte tjenester er det enklere å styre kompetansen og mengde hjelp dit det trengs, uavhengig av hvor en bor eller hvor den ansatte arbeider. Ute i hjemmetjenesten eller på institusjon. Dette medfører kostnadseffektive og gode tjenester med mindre bruk av forskyvning og overtid. En styrer ressurser der det er størst behov til enhver tid. • Det er kort saksgang, nøye vurdering av tiltak og behov. Jevnlig oppfølgingsmøter i hjemmetjenesten for å tilpasse riktig nivå på hjelpen. Bruker IPLOS som en del av saksbehandlingen av søknader om hjemmetjenester. • Det er innarbeid gode rutiner for innkjøp og fokus på forbruk. • En har et kontinuerlig fokus på nødvendigheten av innleie av vikar i den daglige driften. Faglig forsvarlighet er avgjørende og krever at leder er tilstede og har oversikt. Drift og fag heng nøye sammen. • En bruker Langtidsfrisk som metode i arbeidet med forebygging av sykefravær. Det er kontinuerlig oppfølging av vikarinntak og daglig drift. • Vi har hatt store og omfattende hjelpebehov i hjemmetjenesten, som har blitt dekt. • Ved integrerte tjenester bruker vi personalet fleksibelt og det er en utfordring å få utgiftene riktig plassert på tjeneste/ansvar innad i enheten. En ser i regnskap at det er feilført lønn mht. fordeling hjemmetjeneste /institusjon. Overforbruk i institusjon skyldes feilføring, skulle vært belastet hjemmetjenesten. Det er brukt

	<p>langt større ressurser i hjemmetjenesten enn det som går frem av regnskap.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se økonomisk resultat
Medarbeiderne trives i arbeidet. Humor på arbeidsplassen	<ul style="list-style-type: none"> Dette er et kontinuerlig arbeid. Det er tilbakemelding på stor grad av trivsel, men samtidig viser medarbeiderundersøkelsen at det en må jobbe kontinuerlig med kommunikasjon og samarbeid, informasjon, det gode arbeidsmiljø. Jf. Langtidsfrisk. Hvordan skal vi ha det som best ved omsorgstjenester sør. Ansatte er fornøyd med turnus – selv om en ikke har ønsketurnus, har ansatte likevel stor grad av påvirkning på sin arbeidstid og på høytidsturnus. Ansatte omtaler kollegaer og arbeidsplass positivt. IA avtalen oppfølges etter den enkeltes behov. Tilrettelegging for den enkelte fungerer bra da en har ansvar for et helt område og en kan variere med å arbeide mellom hj,tjeneste og institusjon og bolig for funksjonshemmede.

Økonomisk resultat : Foreløpig resultat.

Enhet 312 Omsorgssenter Sør (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	12 361	12 775	(414)	-3,2 %	11 884
Andre lønnsutgifter	5 385	5 199	186	3,6 %	4 489
Solsiale kostnader	4 125	4 103	23	0,6 %	3 705
Brutto personalkostnader	21 871	22 076	(206)	-0,9 %	20 078
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 691)	(1 464)	(227)	15,5 %	(824)
Netto personalkostnader	20 180	20 612	(432)	-2,1 %	19 254
Andre driftsutgifter	2 863	2 390	473	19,8 %	2 979
Andre driftsinntekter	(3 615)	(3 575)	(41)	1,1 %	(3 514)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	19 428	19 428	(0)	0,0 %	18 718

Avviksforklaring:

- Avviket er på kr.11.784,26 og da mangler en refusjon fra NAV på kr. 11.799,00, altså et avvik på kr 14,65.
- For å utføre oppgavene søker vi stadig løsninger som er til det beste for pasient/ pårørende, og som ikke skal påføre tjenesten ekstra kostnader. Organiseringen ved Omsorgstjenester Sør gjør det også enklere å bruke personalet fleksibelt, og omfordele ressursene etter behovet.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.11	Pr. 31.12.10
Antall ansatte	58	58
Antall årsverk	32.23	32.23
Antall deltidsstillinger	33	33
Kvinner	57	57
Menn	1	1

Spørsmål til enhetsleder:

"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2011?"

Største utfordringen

- er å gi den enkelte nødvendig helhetlig hjelp og å ivareta den enkeltes rett til brukermedvirkning innenfor budsjetttrammene 2011.
- Og samtidig ivareta ansattes arbeidsmiljø – fysisk og psykososialt
- Oppfylle IA avtalen.
- Videreutvikle gode tjenester med fokus på kvalitetsforskrift, lover og regler
- Greie å følge opp sentrale retningslinjer for å ivareta demente og plikten vi har til å ivareta behovet for ernæring. Ha gode rutiner og følge disse, for å forebygge og avdekke underernæring. Samt oppfølging og riktig dokumentasjon av dette.

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

- Fortsette med og videreutvikle integrerte tjenester
- Se behovet til den enkelte uavhengig av hvor de bor, nøye vurderinger av behov og kompetanse.
- Arbeide med rutiner for samarbeid, planlegging og koordinering, kommunikasjon
- Utvikle mer samarbeid med frivillige organisasjoner, lag og foreninger.
- Klare arbeidsoppgave og ansvarsfordeling.
- Imøtekomme krav som har kommet/kommer i forbindelse med Samhandlingsreformen/Omsorg 2015.
- Beholde nødvendig kompetanse
- Belaste bruk av vikarer på riktig ansvar og tjeneste.

Synnøve Wenaas
Enhetsleder

ÅNDALSNES SJUKEHEIM

Tjenester og oppgaver i enheten:

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

Resultatvurdering:

En av våre største utfordringer i året som gikk var å skaffe fagfolk for de som var ute i sykemelding. Spesielt var dette et stort problem for oss i ferieavviklingen. Dette medførte at leder måtte gå inn i pleie på kveld og helg for å dekke opp for manglende sykepleiekompetanse.

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none"> • Oppmerksom 	Vi er oppmerksom på den enkelte pasients behov, pasienten og pårørende blir hørt. Personalet er oppmerksom og ivaretar hverandre.
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidsvillig 	Vi samarbeider på tvers av grupper, utnytter ressursene. Tar med pårørende på avgjørelser når pasienten ikke kan uttrykke sine behov. Vi samarbeider med spesialhelsetjenesten.
<ul style="list-style-type: none"> • Ekte 	Vi tar pasientene og pårørende på alvor, og er lydhør for innspill. Leder og ansatte legger vekt på åpenhet, tar opp ting fortløpende for å unngå store konflikter.
<p>Jobbe smart</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se etter mer fleksible arbeidsmodeller. • Se utfordringene fra nye vinkler og forenkle arbeidsrutiner. 	Resultat: Personalet flekser mer mellom gruppene og arbeidsmengden blir jevnere fordelt på alle. Skaper en større forståelse på tvers av den enkeltes gruppes problematikk. Mer innsikt i helheten og kommer med kreative løsninger ikke bare på sine egne grupper.
<p>Etablere forandringskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lære den enkelte å leve med usikkerhet og mestre de psykiske prosesser som utløses når det trygge og kjente forsvinner. • Frigjøre ansattes skjulte potensialer og motivere hverandre til å ta initiativ og ansvar. • Bruke medarbeider-samtalen til utvikling og vekst. • Bygge opp hverandres selvtillit og selvfølelse og glede seg over hverandres suksess. 	Resultat: Vi benytter oss av hverandres kompetanse og gir hverandre tilbakemeldinger på hvor vi er flinke og hvor vi har utviklings muligheter. Vi innhenter kunnskap der det mangler. Motiverer og hjelper hverandre når det oppstår vanskelige situasjoner. Den enkelte ansatt har tro på seg selv. Det er lov å prøve å feile. Vi viser respekt for hverandre. Vi ser viktigheten med samarbeid mellom faggruppene, flinkere til å delegere oppgaver, myndiggjøre ansatte. Gjennomført prosjekt arbeidsmiljø, dette i stedet for medarbeidersamtaler. De som har hatt behov har fått samtale.
<p>Yte god servise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi skal være faglig, 	Resultat: Pårørende får tilbud om jevnlig samtaler og ellers ved behov. De får kontinuerlig informasjon om endringer hos pasienten.

<p>organisasjonsmessig og mellom menneskelig oppdatert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Være velvillig med å hjelpe hverandre, pasientene og pårørende. • Være på tilbudssiden, være tydelig på hva vi kan/ ikke kan tilfredsstill, forebygge misnøye fra pasienter og pårørende. 	<p>Pårørende og pasienter får utdelt infohefte om sjukeheimen ved inkomstsamtaler, slik at alle pårørende og pasienter får den samme generelle informasjon. Skaper mindre misnøye og misforståelser og vi gir en mer forutsigbar tjeneste.</p>
--	--

Økonomisk resultat :

Enhet 313 Åndalsnes sjukeheim <i>(Alle tall i hele tusen kroner)</i>	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	8 378	8 402	(24)	-0,3 %	7 060
Andre lønnsutgifter	2 774	2 236	538	24,1 %	4 110
Sosiale kostnader	2 555	2 518	37	1,5 %	2 448
Brutto personalkostnader	13 708	13 156	551	4,2 %	13 619
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 284)	(440)	(844)	191,8 %	(1 437)
Netto personalkostnader	12 424	12 716	(293)	-2,3 %	12 182
Andre driftsutgifter	2 100	2 210	(110)	-5,0 %	2 735
Andre driftsinntekter	(4 447)	(4 174)	(273)	6,5 %	(3 899)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	10 077	10 752	(676)	-6,3 %	11 019

Avviksforklaring:

10105 – 10199 Lønnspostene er i balanse da vi fikk innvilget stillinger 1 januar i år.

12605 Vask av tøy: Her er det et underforbruk, kan skyldes at vi ikke har hatt tjenesten i hele året.

11153 mat: Et overforbruk på 97 000, men dette må sees i sammenheng med

Post 16280, da vil overforbruket være ca 40 000, Vanskelig å kontrollere da det er to enheter som benytter denne posten.

16040 Vederlag: En større inntekt enn det som var budsjettet med 154 000.

17072 Tilskudd:18 000 og **18110** lønnstilskudd 46 000 utgjør 64 000 i midler for godtgjøring av lønn ved utdanning.

10320 Liten tilstrømning av nye vikarer i år, få søknader for sommeren, gjør at vi i år har kunnet spart en del på denne posten.

10405 Vi har aktivt gått inn for å prøve å redusere overtid.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	34	
Antall årsverk	20,55	
Antall deltidsstillinger	24	
Kvinner	34	
Menn	0	

Spørsmål til enhetsleder:

Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?

Holde budsjett. Videreutvikle faget og personellet. Bedre omdømme.

"Hva blir de viktigste tiltak for å nå dette målet?"

Ikke leie inn mer personell enn nødvendig. Unngå overtid. Oppfordre personellet til videreutdanning. Jobbe med å formidle kunnskapen vi har i kommunen slik at de ansatte kan nyttiggjøre seg av den. Full dekning av fagfolk slik at en unngår forskyvning av sykepleierkompetansen. Jobbe med personalgruppen slik at de får ett eierforhold til arbeidsplassen. Myndiggjøring av ansatte. Fokus på arbeidsmiljøet.

Åndalsnes Sykehjem 28.02.2010

Kristel Magerøy, Enhetsleder
Siv-Merete N. Vold, Konst. Enhetsleder

ÅNDALSNES HJEMMETJENESTE OG NATTPATROLJE

Tjenester og oppgaver i enheten:

Hjemmesykepleie 178 brukere (2009; ant 132/ 2008;119/ 2007;96). Hjemmehjelp 86 brukere (2009; 76/2008; 63/ 2007; 67). Trygghetsalarmer 111brukere (2009;88/2008; 83/ 2007;68). De siste årene har antallet brukere økt årlig uten økning i stillinger. 10 omsorgsboliger med hel døgns omsorg, 18 fritt stående omsorgsboliger, 7 institusjonsplasser derav 1 plass til avlastning fordelt på 4 personer, 2 personer med omsorgslønn, 1 dag plass til avlastning, 1 bruker med BPA 80% st, 7 stk har støttekontakt.

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	Det er ingen ventetid på hjemmetjenester, og saksbehandlingstiden er uten grunnnet opphold. Det er behandlet 216 saker i 2010.
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	Uten ansattes gode samarbeidsevner og stor grad av fleksibilitet i utførelsen av arbeidet, har det ikke latt seg gjøre å kunne hjelpe så mange uten tilførsel av ressurser. Det er ikke rom i framtid for økning av pasienter/brukere uten tilførsel av ressurser. Det vil da bli vurdert innføring av ventelister. I perioder kan det være stort tidspress for den enkelte arbeidstaker får å komme i mål med dagens program.
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	For å yte hjelp til den enkelte krever det at det er samsvar mellom vedtak og den hjelp den enkelte bruker får. Dette kvalitetssikres daglig når behov endres og hver 14. dag evalueres pasientens behov i forhold til tildelt hjelp. Dog skjer det "glipper" med bortfall av pasienter på listene.
<ul style="list-style-type: none"> Medarbeidere 	Enheden har en dyktig stab som er vant til å bruke seg selv i møte med ulike situasjoner og pasienter. Ansatte får ansvar og myndighet innen for det som er faglig forsvarlig og som de selv mener de kan tåle å ta på seg. Fortsatt er det slik at det er liten andel heltidsstillinger. Se tall som er lagt fram. Enheden har hatt lett og stor tilgang på kvalifiserte vikarer gjennom året. For å ta unna for økt etterspørsel på sykepleier kompetanse på dagtid, ble turnusen til sykepleiere lagt om til flere dagvakter og en sykepleier på hver aften vakt. Ulempen er at ved fravær på kveld og helg/høytid av sykepleier, står en ofte uten sykepleier på vakta.
<ul style="list-style-type: none"> Økonomi 	Volumet på tjenesteytingen er større enn at det har latt seg gjøre å produsere uten merforbruk ut over de tildelte rammer noe regnskapet viser. Merforbruket er i hovedsak på lønnsposter. Den jevne produksjonen gjør at det ikke er store muligheter til å ha dager med mindre arbeidsmengder slik at en på en naturlig måte kan ta seg inn mellom "slagene". Dette påvirker helse og trivsel, og en kan se det på forbruket av korttidsvikarer ved sykedager. I tillegg mener en å observere økt volum produksjon kan gi og gir svekket kvalitet da det er lettere å gjøre feil under tidspress og en har ikke anledning til å gå i dybden på problemet. I tillegg blir enheten belastet med "merarbeid" på helg, høytider og kveld da kommunen ikke har tilbud fra psykiatrien på disse tidspunkt.
<ul style="list-style-type: none"> Utstyr 	Enheden er avhengig av biler i tjenesteproduksjonen. Det blir brukt tid til å måke snø og skrape biler på hver vakt som går på bekostning av den tid pasientene skulle ha hatt.

<ul style="list-style-type: none"> • Studenter, elever og lærlinger 	Enheten har studenter fra Høgskolen i Molde, Rauma videregående skole og lærlingordningen. Disse er med på å stimulere de fast ansatte til å være bevisste i forhold til god praksis og de skjerper deres evner til å lære opp fremtidige kollegaer. Dette er også en arena for rekruttering av fagfolk til enheten.
<ul style="list-style-type: none"> • Avvik 	Enheten har en god kultur på å registrere avvik der de måtte dukke opp. Dette ser en på som en hjelp til å kvalitetssikre tjenestene og til å bevisstgjøre den enkelte på hva som er standard for god kvalitet og hva som ikke er tolerert standard.

Økonomisk resultat:

Enhet 314 Hjemmetjenester Åndalsnes (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	11 370	11 073	297	2,7 %	10 448
Andre lønnsutgifter	4 260	3 446	814	23,6 %	3 655
Sosiale kostnader	3 678	3 326	352	10,6 %	3 206
Brutto personalkostnader	19 308	17 845	1 464	8,2 %	17 308
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 238)	(511)	(727)	142,2 %	(945)
Netto personalkostnader	18 071	17 334	737	4,3 %	16 363
Andre driftsutgifter	722	527	195	37,0 %	548
Andre driftsinntekter	(1 081)	(702)	(379)	54,0 %	(774)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	17 711	17 159	553	3,2 %	16 137

Avviksforklaring:

Det er blitt brukt mer på lønn enn det er bevilget. Det ble bevilget ekstra 0,5 mill. i en budsjettjustering høsten 10 som i stor grad dekket fastlønnsavviket, men det lukket ikke variabel lønnsavviket. Grunnen er økt etterspørsel etter hjelp fra eldre som ikke klarer seg hjemme uten hjelp fra hjemmetjenesten. Det er en merkbart økning i antall eldre som har sviktende hukommelse og av den grunn trenger hjelp. Den enkelte får den hjelp som er påkrevet og hjelpen ligger innenfor det som er vurdert som faglig forsvarlig, dvs minstenivå. I budsjett 2011 så er antall faste stillinger konsekvensjustert i hht turnus, dvs. økt med 1,14 årsverk. I tillegg kommer et for lavt ferievikarbudsjett (131 000).

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	45	44
Antall årsverk	2625,57	2625,56
Antall deltidsstillinger	37	37
Kvinner	45	0
Menn	0	0

Mange deltidsstillinger medfører store logistikk utfordringer og et stort antall ansatte for pasientene å forholde seg til for å få hjelp en eller flere ganger pr dag.

Spørsmål til enhetsleder Ann-Elisabeth Fløystad: "Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

Flere og økt volum heltidsstillinger for sykepleiere og hjelpepleiere for å bedre kontinuiteten og kvaliteten på tjenestene som ytes. Enheten skal være god på å gi den rette hjelp til hjemme boende syke, eldre og andre med funksjonsnedsettelse.

"Hva blir de viktigste tiltak for å nå dette målet?"

Dokumentere og argumentere ovenfor politikere økt behov i befolkningen tilsier økte ressurser for å hjelpe de eldste eldre og også stadig yngre eldre som rammes av svekket hukommelse. Skaffe økt kompetanse på geriatri, rehabilitering, kreft, smertebehandling, terminal pleie, psykiatri, sår stell, hjelpemiddeltilpasning, praktisk pedagogikk, helsefremmende og forebygging arbeid blant eldre og elektronisk pasientjournal.

BOTJENESTE /DAGSENER

Tjenester og oppgaver i enheten:

Ansvarsfordeling i enheten :

Enhetsleder – overordnet faglig ansvar, personal- og økonomiansvar. Arbeider for økt grad av helhet og dynamikk i enheten gjennom organisert tilrettelegging for plan og utvikling.

Faglig ansvarlige – ansvar for det faglige ansvaret i forhold til brukernes individuelle behov. Er medlemmer i enhetens undervisningsråd og faglig forum hvor det planlegges for nødvendig kompetanseheving i samarbeid med enhetsleder. Informerer og planlegger videre i samarbeidsmøtene med ansatte.

Hovedkontakter – ansvar for brukere med langvarige og sammensatte tjenester. Samarbeider tverrfaglig ved hjelp av Individuell plan og samarbeider tett med faglig ansvarlig. Metode ansvarsgruppe-, nærgruppe- og samarbeidsmøter.

Andre ansatte : - ansvar for å følge opp det som er bestemt av tiltak overfor brukere ved samarbeidsmøtene.

Resultatvurdering:

De største utfordringene for enheten var å videreføre arbeidet med faglig utvikling for personalet og selvbestemmelse/brukermedvirkning for brukerne, slik at vi oppnår riktig kvalitet på tjenestene. Samtidig var målet at det skulle være samsvar mellom regnskap og budsjett.

Vi har konkludert med at vi har lykket godt i forhold til de utfordringene vi så for oss, og er enige om å videreutvikle det gode arbeidet som er utført.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none">• Oppmerksom	Brukermedvirkning og selvbestemmelse i alle forhold som og betyr at noe en ønsker seg må velges bort. Behovet for faglig påfyll oppfylles ved kursing internt og eksternt. Enheten oppdaterer seg i forhold til ny viten om organisatoriske og faglige forhold som vil øke det kvalitative tilbudet til tjenestemottakerne.
<ul style="list-style-type: none">• Samarbeidsvillig	Faglig forum som består av enhetsleder og faglig ansvarlige og andre vernepleiere som har til formål å videreutvikle gode samarbeidsformer, kartlegge og koordinere ressurser og kompetanse, i tillegg til å videreutvikle fagmiljøet i forhold til gjeldende behov. Samarbeid internt i enheten, mellom boliger og dagsenter. Samarbeid med andre for å øke kvaliteten på tjenestene : andre enheter, spesialisttjenester, stab og støtte, fylkeskommunens forvaltning, lag og organisasjoner, enkeltpersoner.
<ul style="list-style-type: none">• Ekte	Det enkle er det beste: vi er åpne og mottagelige for synspunkter, om det er ros eller ris, og som sies på en akseptabel måte for alle parter. Vi snakker med hverandre og ikke om hverandre. Vi tilstreber å inneha en løsningsorientert holdning for å videreutvikle tjenestene.
<ul style="list-style-type: none">• Faglig utvikling med spesielt fokus på brukermedvirkning og selvbestemmelse	Brukerne tas med på planlegging av egen hverdag i forhold til fritidsaktiviteter, kosthold etc. og deltar på møter som angår dem. Satsingsområde ” Etikk i hverdagen”. Gjennom 2010 har enheten satt refleksjon på dagsorden. Dette har vært gjennomført gruppevis (på tvers i enheten) og hatt som formål å øke bevisstheten rundt brukerverdi og hva som er nødvendig for å lykkes med godt samarbeid

	<p>i enheten til beste for brukerne. Etikk i hverdagen førte til kurset "Miljøarbeid som balansekunst – brukerverdi i sentrum" for alle ansatte i enheten.</p> <p>Enhetsleder har vært prosjektleder for prosjektet "Flink med folk – Sunn fornuft satt i system". Formålet var å lage rutiner for tverrfaglig samarbeid i kommunen hvor enhetslederne må skape muligheter for at en skal lykkes med enhetsovergripende samarbeid. De brukerløpene som ble etablert i løpet av prosjektperioden løper fortsatt.</p> <p>Teatergruppa SPOR har vist forestillinga "Frå hjarte til hjarte – ei sirkusforestilling" til skoler og ved andre tilstelninger i kommunen. Faglig ansvarlige med flere har deltatt i kurset "Aldring og utviklingshemming" da flere av brukerne er i kategorien hvor det oppstår aldersforandringer.</p> <p>Dokumentverktøyet Profil blir mer integrert i den daglige drift – utviklingsarbeid.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Myndiggjøring av personalet 	<p>Hovedkontaktansvar</p> <p>Medarbeiderskap</p> <p>Ansvar for eget område (eldretilbud, teatergruppa, varebestilling, undervisningsråd, Troll-Tinn AS, aktivitetstilbud etc.)</p> <p>Deltagelse på kurs for å øke kompetansen</p> <p>Ansvar for å veilede elever og studenter som har praksis i enheten</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ryddighet i økonomien 	<p>Regnskapet er fortløpende vurdert og korrigert gjennom året. Ved å justere aktivitetsnivået er regnskap og budsjett i balanse selv om vi har nye brukere og økt antall avlastninger.</p>

Etter medarbeiderundersøkelsen 2009 har enheten satt opp tre forbedringsområder :

MÅL 1 : Informasjonsflyten i enheten blir bedre.

MÅL 2 : Vi tar opp kritikkverdige forhold og er åpen for synspunkter med fokus på etikk i hverdagen.

MÅL 3 : Ansatte er med på å lage mål for arbeidsplassen.

Økonomisk resultat :

Enhet 315 Botjeneste og dagsenter (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	8 973	9 157	(184)	-2,0 %	8 844
Andre lønnsutgifter	2 918	2 693	225	8,4 %	3 039
Solsiale kostnader	2 683	2 874	(191)	-6,6 %	2 616
Brutto personalkostnader	14 575	14 724	(150)	-1,0 %	14 499
Ref. sykepenges/foreldrepenger	(299)	(396)	97	-24,5 %	(309)
Netto personalkostnader	14 276	14 328	(53)	-0,4 %	14 190
Andre driftsutgifter	1 243	1 055	188	17,9 %	1 422
Andre driftsinntekter	(265)	(182)	(83)	45,4 %	(360)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	15 254	15 201	53	0,3 %	15 252

Avviksforklaring: Mindreforbruk mht fastlønn, men merforbruk variabel lønn. Særlig på ferievikarkostnad, noe som er konsekvensjustert i budsjett for 2011. Noe mindre inntekter enn budsjett, og litt mer avskrivning som ikke har nettoeffekt for kommunen. Samlet sett om lag i balanse.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	45	45
Antall årsverk	23.1	23.1
Antall deltidsstillinger	40	40
Kvinner	31	32
Menn	14	13

Spørsmål til enhetsleder Eli Vatten:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

Innen 2014 skal vi ha skaffet oss den nødvendige kompetansen til beste for brukerne ved å samarbeide mer med andre enheter – læring i organisasjonen. For å lykkes med det må vi i tillegg bli enda bedre til å tildele tjenester etter individuelle behov på beste effektive omsorgsnivå, og å følge dette opp i praksis.

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

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

For å lykkes med det kreves det at enhetene i helse- og sosial i fellesskap vurderer og er enige om hva som er riktig omsorgsnivå for den enkelte bruker, da det i liten grad kan løses ved tradisjonell tilnærming og gamle arbeidsformer. Dette er et arbeid som er i gang.



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 31/12-10, 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. Har i løpet av 2010 blitt kvitt MRSA smitte hos de med langtidsopphold på institusjonen, selv om faren for at det skal komme tilbake er tilstede, har vi nå hatt en lengre periode uten langtidspasienter med smitte.

Visjon: Verdens beste kommune for naturglade mennesker. Sansehagen vår er nå bortimot 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.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
Oppmerksom: Ser den enkelte og dens behov. Å være <u>tilstede</u> i situasjonen.	Tiltak: Har arbeidet godt opp mot både pasienter og pårørende, må likevel jobbe mer med dette i tiden som kommer. Lære seg å lytte, gi pasienten tid til å svare, rose, oppmuntre. Har arbeidet godt med integrering av både ansatte med utenlandsk opprinnelse og nye vikarer.
Samarbeidsvillig: Se sjukeheimen som en enhet, enda bedre samarbeid mellom ansatte og pårørende.	Tiltak: Ikke kritisere før en har nok bakgrunn. Lavere terskel for å be om og gi hjelp. Pårørendesamtaler.(faste tider, forutbestemte tema med rom for innspill) Blitt bedre, men fortsatt mye å hente. Gi av deg selv som person.
Ekte: Holde det en lover, medarb, ansatte og pårørende kan stole på meg. Gi hver enkelt rom til å være "seg selv"	Tiltak: Være åpen, positiv og ærlig.(Jobbe med seg selv for å tåle konstruktiv tilbakemelding) Utvide rammene for hva som er "akseptabelt"
Økonomi.	Har hatt noe ekstra midler pga MRSA i 2010, det kom godt med da vi hadde en intensiv periode med skjerping av alle rutiner 1. halvår. Vi har ansatt sykepleiere i overtall og det har gjort at vi ikke har behøvd å bruke så mye overtid nå når vi har hatt 3 sykepleiere ute i svangerskapspermisjon. Vi har benyttet oss mye av muligheten for å søke om tilretteleggingstilskudd, dette har kommet enkeltpersoner til gode med ringvirkninger til resten av avdelingen i og med at vi får beholde mer av kompetansen på huset.
Medarbeidere	Det at det har blitt ansatt sykepleiere i overtall har gitt bedre kvalitet på pleien, en har hatt mer faglig støtte i hverandre. Vi har hele året arbeidet med langtidsfrisk prosessen som en oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i 2009. Vi har søkt om og fått midler til dekning av utgifter fra IA M&R. Har i 2010 fått 90.000,- for langtidsfrisk prosessen. Vi har også søkt om tilretteleggingstilskudd til flere som har stått i fare for å gå ut i sykmelding eller vært på vei tilbake fra sykmelding. Har med det klart å holde både gravide og

	andre i arbeid som elles trolig ville vært ute i sykefravær. Har også hatt oppfølgingssamtaler med de som har vært syke, og hatt samarbeid med BHT med tilbud til alle om treningsveiledning med mer. Vi har hatt en bevisst holdning til tilrettelgging innad på arbeidsplassen når det gjelder ansatte i aktiv sykmelding, gradert sykmelding eller arbeidstrening.
Rekruttere og beholde fast ansatte og vikarer.	Vi har i 2010 tre vikarer som har begynt på sykepleierutdanning og 8 vikarer som har begynt å ta helsefagarbeider utdanning. I tillegg har vi en god del som er med på Demensens ABC, både sykepleiere, hjelpepleiere og ufaglærte. En hjelpepleier tar videreutdanning i kreftomsorg. Vi har hatt bedre tilgang på vikarer enn siste åra, men med problemer opp mot ferieavvikling, pga antallet fast ansatte som skal avvikle ferie. Bonusordningen har løst noe av problemet. Vi har deltatt på aksjon helsefagarbeider og utviklet et eget opplegg for dette, vi har gjennom dette fått lærlinger fra utenfor Rauma også, og fått mye fokus under aksjonene da det ikke har vært så mange kommuner representert. Vi må likevel ha økt fokus på rektuttering de kommende årene.
<ul style="list-style-type: none"> Redusere faren for nye utbrudd av MRSA smitte ved fortsatt gode rutiner. 	Pr juni var alle langtids-pasientene negative. Vi har opprettholdt god hygiene og har ikke hatt noen nye utbrudd. Vi har andre smitteutbrudd på pasienter med langvarig og kroniske sykdommer med mye inn og ut av sykehus, og dermed økt sjanse for resistente bakterier. Det har likevel ikke det omfanget verken når det gjelder behov for økt arbeidskraft eller bruk av utstyr da det ikke er krav om testing av andre pasienter og ansatte. Har opparbeidet god kompetanse på smittevern.
<ul style="list-style-type: none"> Implementere nytt lovverk /endringer i driften. 	Har fått det meste på plass mtp den nye medikamentforskriften. Delegeringsskjema til alle ansatte. Ikke ferdig med alle vikarer enda. Når det gjelder pasientrettighetsloven §4a med bruk av tvang, så har vi ikke fått gått gjennom og søkt på alle aktuelle pasienter enda, men prøver å ha en bevisst holdning på andre tiltak for å unngå bruk av tvang.

Økonomisk resultat:

Enhet 316 Rauma sjukeheim (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	20 612	21 314	(702)	-3,3 %	19 552
Andre lønnsutgifter	8 604	7 848	756	9,6 %	8 868
Solsiale kostnader	6 864	6 994	(130)	-1,9 %	6 345
Brutto personalkostnader	36 080	36 156	(76)	-0,2 %	34 765
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(2 381)	(2 279)	(102)	4,5 %	(2 035)
Netto personalkostnader	33 699	33 877	(178)	-0,5 %	32 730
Andre driftsutgifter	5 398	5 553	(155)	-2,8 %	7 127
Andre driftsinntekter	(8 515)	(7 817)	(698)	8,9 %	(8 335)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	30 582	31 613	(1 031)	-3,3 %	31 522

Vi har i år holdt oss godt innenfor budsjettet.

Avviksforklaring:

- Lønnskostnadene var om lag i balanse med merforbruk mht variabel lønn som ble kompensert av lavere fastlønnsgift. Det er 200 000 mindre i overtidskostnader enn budsjett og sammenliknet med 2009. Det er noe mindreforbruk på andre utgifter. Når det gjelder inntektssiden ble det 400 000 mer i vederlag enn budsjettet og høyere refusjoner knyttet til bl.a tilretteleggingstilskudd med om lag kr 200 000,

- Vi fikk tilført en del midler i budsjettet for 2010 pga MRSA smitten. Dette kom godt med. Det ble ført oversikt over utgifter, og søkt om skjønnsmidler som ble innvilget. Vi har vært bevisste på bruk av vikarer, men all opplæring enten det gjelder Profil, forflytningsteknikk, førstehjelp, brannvern eller fagopplæring tar mye midler fra ekstravaktbudsjettet, da vi har så mange ansatte. Personalmøter prøver vi å holde på et minimum pga kostnadene, selv om det går på bekostning av muligheten til å nå ut til flere på en gang, og få drøftet saker felles. Har trolig hatt ett noe mer realistisk budsjett i 2010 enn tidligere år.
- Bonus ordningen for sommeren 2010 kom på 71366,- mot 91237.- i 2009. Her ligger grunnlønna ikke inne, men til gjengjeld utløste det mange flere vakter enn med vikarbyrå, og vi oppnådde en mye bedre kvalitet på pleien, og en bedre drift i ferieavviklingen. (Vikarbyrå 2008, med dårligere kvalitet kom på 184500.- for to vikarer) Resultat av utlysning etter ferievikarer var laber og kunne ikke på noen måte medvirke til forsvarlig drift.
- Noen poster har sterkt overforbruk og andre underforbruk. En del skyldes feilføringer og en del driftsformen. Selv om en justerer år for år så ser det ut til å bli slik, men ved å se enkeltposter i sammenheng, ser en at det er noen lunde i balanse.
- Som nevnt ovenfor har vi ansatt flere sykepleiere i overtall, og det har ført til mindre bruk av overtid og forskyvning av vakter.
- Det har skjedd endringer i NAV systemet som gjør det vanskelig å følge med å få inn refusjoner, det er veldig forskjellig praksis med legene i måten de fyller ut sykemeldingen på som igjen fører til feil utbetalinger fra Nav. Mange meldinger om avslag osv går ikke til arbeidsgiver og en er derfor ikke oppmerksomme på manglende refusjon før det er for sent f.eks. å klage. Får heller ikke alltid beskjed om innvilga refusjoner. Det blir derfor mye tid som går med til etterspørsel av vedtak og oppklaring av enkeltsaker.

Sykefravær 2010, 13,1 mot 2009, 9,46 Har i 2010 hatt flere lange ikke-arbeidsrelaterte sykemeldinger i store stillingsbrøker, og noen skader relatert til forflytning av pasient med langvarig sykefravær som følge. Har ikke hatt kurs i forflytningsteknikk annet enn for nye vikarer/ansatte i 2010, men hadde 44 stk på kurs i 2009, skal ha på nytt i 2011. Har satsa mye på forflytningshjelpemiddel.

Nøkkeltall:

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

Tatt utgangspunkt i antall hjemler selv om noen er i vikariat.

Spørsmål til enhetsleder Mary Aasen:

Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014, og hva blir de viktigste tiltak for å nå de?

- Øke kompetansen innen demens, KOLS, cancer/terminalpleie og rehabilitering. Oppmuntre ansatte til å ta videreutdanning og kurs, samt å videreformidle deler av den erverva kunnskapen til andre ansatte. Arbeide for å gi den enkelte muligheten til å benytte kunnskapen, få satt den ut i praksis ved å frigjøre tid ved bruk av lærlinger og lignende.
- Rekruttert tilstrekkelig arbeidskraft med rett kompetanse.
- Få innarbeid tankegangen i "langtidsfrisk", ved å fortsette arbeidsgruppene og å ta tenkemåten inn i andre utfordringer eks under personalmøter.
- Forhåpentligvis har vi oppnådd å få tett tak, ved hjelp av bygningsdrift/investering.



OMSORGSTJENESTER NORD

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

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 vi har hele tiden mange pasienter som trenger mer hjelp i stellesituasjonen enn grunnbemanningen tillater. Gjennomsnittsalderen var over 90 år i 2010.

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

I hjemmetjenesten er det kjørt 110 927 km i 2010. Det er utført 30 486 oppdrag i hjemmesykepleien i fjor, og 134 timer per måned med hjemmehjelp.

Oversikt over utførte tjenester i 2010 Antall pasienter som mottar tjenesten

Hjemmesykepleie/praktisk bistand	122
Trygghetsalarmer	70
BPA	4
Matombringing	0
Omsorgslønn	4
Støttekontakt	3
Omsorgsboliger uten bemanning	10
Langtidsplasser Veøy	16
Korttidsopphold/avlastningsopphold Veøy	2 faste plasser
Familieavlastning	1
Dagopphold	3

Resultatvurdering: Vi har sammen gått gjennom hva vi legger i å være oppmerksom, samarbeidsvillig og ekte, og utarbeidet mål for enheten på bakgrunn av dette.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none"> Oppmerksom 	Vi er oppmerksomme for å fange opp behovene til pasientene og pårørende. Ansatte er også oppmerksomme mot hverandre for å få til et godt arbeidsmiljø vi trives i.
<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidsvillig 	-Vi samarbeider med pasientene, pårørende, kollegaer, andre instanser, andre fagfolk og fagtjenester for å få til et bedre og mer helhetlig tilbud til den enkelte pasient.
<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	Vi er ærlige og til stede i kommunikasjonen med hverandre, pasienten, pårørende og andre samarbeidspartnere.
Profil	-Vi har brukt mye tid på å tilegne oss mere kunnskap og få bedre forståelse for hvordan saksbehandling i profil fungerer, og vi har forbedret oss mye på dette området. -Ved Veøy omsorgssenter har vi innført stille rapport. Dette har satt fokus på dokumentasjon, og det blir dokumentert mer og grundigere enn før.

Intralink og trio	Dette må vi ta igjen i 2011 og jobbe mer med for å gjøre de ansatte bedre kjent og til å ta dette aktivt i bruk
• Biler i enheten	Vi fikk 2 nye biler på leasing i 2010, og de ansatte slipper nå å bruke sine egne biler på jobb.
• Medarbeidersamtaler	Vi kom ikke i mål med å ha medarbeidersamtaler med alle i enheten innen årets utgang. Kun 25 % av de ansatte fikk medarbeidersamtale dette året.
• Samarbeid mellom • Veøy og hj.tjenesten	Gjennom felles pauserommet, samordnet sykepleieturnus og felles pasienter gjennom dagopphold og kto har de ansatte blitt bedre kjent og terskelen for å be hverandre om hjelp er blitt lavere. Dette har ført til et bedre samarbeid og gjenspeiler seg også i forberedelser til saksbehandlingen.

Økonomisk resultat :

Enhet 317 Onsorgssenter Nord (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	9 135	9 238	(103)	-1,1 %	8 957
Andre lønnsutgifter	4 342	3 461	881	25,5 %	2 966
Sosiale kostnader	3 085	2 919	166	5,7 %	2 746
Brutto personalkostnader	16 561	15 617	944	6,0 %	14 669
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(1 217)	(570)	(647)	113,6 %	(481)
Netto personalkostnader	15 344	15 047	297	2,0 %	14 189
Andre driftsutgifter	1 694	1 464	230	15,7 %	1 783
Andre driftsinntekter	(2 705)	(2 514)	(192)	7,6 %	(2 218)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	14 332	13 998	335	2,4 %	13 754

Avviksforklaring:

- Noe mindreforbruk på fastlønn.
- Det er variable lønnskostnader som i hovedsak viser merforbruk
 - 10305 Annen ekstrahjelp: Overforbruk fordi vi måtte leie inn ekstra bemanning fordi vi hadde urolige pasienter med demens og pasienter med stor pleietyngde, heis- og rullestolbruk inne på omsorgssenteret. Vi måtte også leie inn ekstravakter i forbindelse med dårlige pasienter i hjemmetjenesten og for å ta unna hjemmehjelpsoppdrag.
 - 10210 og 10215 Lønn sykevikar inntil og over 16 dager: Det var av forskjellige årsaker mye sykefravær i fjor og dette ga også merkostnader mht sosiale kostnader.
 - 10405 Overtid: Overforbruk pga problemer med å få tak i nok vikarer i periodene med ekstra dårlige pasienter og stort sykefravær.
 - Andre tariffestede tillegg: Overforbruk pga ekstra innleie på kveld, natt, helg og i forbindelse med høytider pga pleietyngden og pga høyt sykefravær i enheten i året som gikk og da spesielt i hjemmetjenesten.
 - 10205 Lønn ferievikarer: Overforbruk pga av at flere av våre ansatte har fått den 6. ferieuka. Dette er konsekvensjustert for budsjett 2011.
 - 10990 Arbeidsgiveravgift og 10905 Pensjonspremie KLP: Overforbruk pga økt annen ekstrahjelp og sykevikarer.
- Merforbruk andre kostnader:
 - 11505 Opplæring kurs: Det lovpålagte 2 dagers kurset i medikamenthåndtering og oppfølgingskurset førte til overskridelser. Opplæring av BPA er pålagt og vi fikk inn tilskudd fra RO for dette, jmf. art 18110.
 - 11210 Papir og plast: Overforbruk pga pasienter som har blitt betraktelig dårligere
 - 11705 Drivstoff/ andre utgifter: Har nå 7 biler, og vi kjører mye for å komme oss til alle brukerne, selv om vi har 2 oppmøteplasser for de ansatte for å spare tid og reisevei.

- 12105 Leie/ leasing av bil: Overforbruk da vi fikk 2 biler på leasingavtale, langtidsleie i mai som ikke var budsjettet.
- Mat til institusjoner
- 12720: Innleid vikarer fra andre: Leid inn sykepleier fra vikarbyrå en periode først på året, må ses i sammenheng med underforbruk på 10105 fast lønn.
- 11903: Husleie: Leid brakke til kontor til enhetsleder i stedet for å ta et pasientrom som planlagt. Vi får derfor mer inntekter fra pasientbetaling enn budsjettet som dekker denne utgiften.

Det er atter en gang lønnsutgiftene som utløser overforbruk. Det som redder oss fra at ikke overforbruket er større, er økte inntekter fra brukerbetaling og at det i deler av året var vanskelig å få ansatt noen i den ene BPA stillingen.

Nøkkeltall:

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

Spørsmål til enhetsleder Anita Tokle:

Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?

For oss er det spennende å se fram mot 2014 da kommunens planer innebærer at Veøy omsorgssenter med sine 18 plasser skal legges ned og 12 nye omsorgsboliger med heldøgns bemanning skal være på plass istedenfor. Dette innebærer ny organisering av dagens tjenester da alt blir sammenslått til en større hjemmetjeneste.

Mål:

- Ha full sykepleiedekning i enheten
- De ansatte skal ha økt kunnskap og kompetanse innen diabetes og kreftomsorg.
- Fått oppgradert bilparken, fått byttet ut de 3 gamlest bilene som har gått langt og er i dårlig forfatning.

Hva blir de viktigste tiltakene for å nå målene?

- Jobbe med rekruttering, og ta imot sykepleiestudenter.
- Gjennomføre en serie med internundervisning om diabetes og kreftomsorg



KOMMUNALE OPPGAVER I NAV RAUMA

Tjenester og oppgaver:

Lovpålagte kommunale oppgaver i NAV Rauma:

- Oppgaver knyttet til lov om sosiale tjenester i NAV (opplysning, råd og veiledning for å løse eller forebygge sosiale problem og økonomisk sosialhjelp.
- Midlertidig bolig .(Nytt fra 01.01.10)
- Kvalifiseringsprogrammet.
- Frivillig forvaltning.
- Gjeldsrådgivning . (Fra 01.04.10)

Jfr. også Samarbeidsavtale mellom NAV og Rauma kommune.

Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none"> • Oppmerksom 	NAV skal være oppmerksom på de behov som kommer frem 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.
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidsvillig 	Brukere som kommer i forbindelse med dårlig økonomi har ofte tverrfaglige hjelpebehov. NAV skal samarbeide med aktuelle instanser.
<ul style="list-style-type: none"> • Ekte 	NAV skal fremstå som ekte og oppriktig overfor brukere og samarbeidspartene. Dette bidrar til å styrke samarbeidet og tilliten til bruker. Det er også viktig å vise empati og støtte til brukere som er i en vanskelig livssituasjon.
<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeidere 	NAV Rauma legger vekt på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø.
<ul style="list-style-type: none"> • Økonomi 	NAV har hatt som mål å redusere sosialhjelpen i forhold til formidle brukerne over på andre stønader eller arbeidsinntekt. Regnskapet viser utgiftsreduksjon mht økonomisk sosialhjelp. Statistikkene viser at Rauma har redusert antallet sosialhjelpsmottakere.
<ul style="list-style-type: none"> • Redusere antallet arbeidsledige ved tettere samarbeid med aktuelle instanser. 	Flere har dagpengerettigheter, men ikke alle har opparbeidet seg dette. Grundig kartlegging og oppfølging av bruker, og god samhandling med næringslivet og samarbeidsinstanser er nødvendig for å få brukerne ut i arbeid igjen.
<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på unge mellom 18 og 24 år. 	Det har i 2010 vært fokus på å formidle ungdom inn i tiltak og aktivitet. I den forbindelse tas det en kartlegging opp mot arbeidsevnen deres ved bruk av egenrevisning og arbeidsevnevurdering der en ser behovet. Ungdommene blir blant annet ført over på arbeidspraksis, kvalifiseringsprogram, kurs, lønnstilskudd etc. Her har det også vært viktig å se på behov som kan ivaretas av samarbeidsparter som for eksempel Psykososial tjeneste
<ul style="list-style-type: none"> • 13 deltakere på kvalifiseringsprogrammet med mål om å komme ut i arbeid/aktivitet og bli selvhjulpne. 	Totalt 19 deltakere i 2010. 5 avsluttet programmet, 1 flyttet, 2 varig stans på grunn av uteblivelse, 1 gikk over til arbeidsavklaringspenger mens 1 gikk ut i arbeid. I 2011 skal NAV Rauma styrke samarbeidet med instanser som kan hjelpe brukerne.

Økonomisk resultat

Enhet 320 Nav - Kommunal (Alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	610	594	16	2,7 %	1 614
Andre lønnsutgifter	1 117	1 018	99	9,7 %	557
Sosiale kostnader	162	151	11	7,3 %	499
Brutto personalkostnader	1 889	1 763	126	7,1 %	2 670
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(53)	0	(53)	-	(38)
Netto personalkostnader	1 835	1 763	72	4,1 %	2 631
Andre driftsutgifter	3 967	3 927	40	1,0 %	4 492
Andre driftsinntekter	(1 482)	(933)	(549)	58,9 %	(923)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	4 320	4 757	(437)	-9,2 %	6 200

Avviksforklaring og kommentarer:

1. Drift/lønn:

1. juni 2009 ble 1.8 stillinger fra tidligere Sosialtjenesten overført til NAV Rauma. Fra og med 1. april 2010 får NAV Rauma refusjon fra Rauma kommune for 0,5 % statlig stilling for ansvaret med gjeldsrådgivning .

2. Sosialhjelp:

Bidrag til livsopphold:

Utgiftene i 2010 er kr 57.611 lavere enn i 2009. Det er i 2010 totalt 154 (171/2009) personer som har mottatt økonomisk hjelp. Mange har gått over fra sosialhjelp til kvalifiseringsprogrammet, arbeidsavklaringspenger og annen eventuell stønadsrettighet. Rauma kommune har ikke tilstrekkelig med botilbud til økonomisk vanskeligstilte. Fra 01.01.10 har NAV Rauma fått ansvaret med å skaffe brukere midlertidig bolig. Utgiftene i 2010: kr 164.200. Mange brukere må ha vesentlig bistand for å kunne fungere i hverdagen. Sakene kjennetegnes ved at de er komplekse, sammensatt av psykososial problematikk – noe som betinger metodisk, tverrfaglig- og tverretattlig oppfølging over tid. Mange sosialhjelpsmottakere er ungdommer som dropper ut av skolen og som har flere problemområder som rus, omsorgssvikt, psykiske problemer, kognitiv svikt etc. Mange av dem fyller kriteriene for kvalifiseringsprogrammet men det krever uansett tett samhandling med flere i hjelpeapparatet for å lykkes.

Lån til livsopphold 15215 3341 281

Det er utbetalt kr 116.400 - av budsjett kr 270.000,-.

Mottatte avdrag sosiale lån 19240 3341 281

Kontoen ble budsjettet med kr 100.000 og det ble innbetalt kr 16.500.

Eldre utestående lån fra før 2009 må gjennomgås for å se på status. NAV har ikke ansvar for innkreving av de eldste utestående lån, men det er behov for samarbeid mellom NAV og økonomiavdelingen for å få ordnet opp.

3. Tilsyn fra Fylkesmannen høsten 2010

Fylkesmannen hadde tilsyn med fokus på behandling av søknad om økonomisk stønad i tidsrommet 30.06.10 – 08.11.10. Det ble tilbakemeldt avvik som hovedsakelig gikk på behov for rutiner som bedre sikrer at søknad om økonomisk stønad blir håndtert i henhold til krav i lov og forskrift. NAV Rauma har fulgt opp tilsynsrapporten, og utarbeidet rapporter m.v. som skal legges fram for Fylkesmannen.

4. Kvalifiseringsprogrammet

NAV Rauma fikk tilført kr 1.02 mill i midler til kvalifiseringsprogrammet, som var 0,56 mill mer enn budsjett. Bruttoforbruk i 2010 var kr 1.25 mill.. Refusjon fra NAV ble 216 000 mer enn budsjett. NAV hadde et underforbruk etter refusjon fra NAV på kr 106.244. Beløpet er overført på fast driftsfond. På grunn av refusjon har vi kommet ut av 2010 med overskudd og et vesentlig mindreforbruk i forhold til budsjett. Fra og med 2011 opphører refusjon fra NAV og regnskapet vil derfor forandre seg for kommende år. Kvalifiseringstilskuddet er innlemmet i rammetilskuddet fra 2011 og dette er konsekvensjustert i budsjett for 2011.

5 Gjelds- og disponeringsproblem – råd og veiledning med oppfølging

Dette området ble tillagt NAV 01.04.10. Det er brukt mye tid på kompetansetiltak.

Totalt har da 25 vært i kontakt med NAV i forbindelse med gjeldsrådgiving i 2010.

7. Forvaltning av trygd/sosialhjelp

16 personer har hatt avtale med NAV. 15 personer har frivillig forvaltning mens 1 person har tvungen forvaltning.

Nøkkeltall/bemanning NAV Rauma mht kommunale oppgaver:

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

Utfordringer fremover:

- Prioritere riktig i forhold til bemanningen i NAV. I tillegg til vanlige arbeidsoppgaver går det mye tid til nye oppgaver/omstrukturering og kompetanseheving. Oppgaveløsningen mht kommunale oppgaver i NAV Rauma påvirkes av nedbemanningskrav på statlig side. Dette vil kunne virke inn på : kvalitetssikring av vedtakene, oppfølgingen av brukeren, å fange opp tverrfaglige behov , samt å videreutvikle samarbeidet med aktuelle instanser.
- Midlertidig boligtilbud. NAV ønsker samarbeid med fremtidig boligkontor. Så lenge kommunen ikke har tilstrekkelige botilbud vil NAV kunne få budsjettoverskridelser og økte arbeidsoppgaver.
- Gjeldsrådgiving. Dette er omfattende arbeid som krever skjerming fra andre arbeidsoppgaver og kompetansebehov.
- Kvalifiseringsprogrammet. Bemanningssituasjonen gjør det vanskelig å kombinere kvalitetskravene med krav om økning i antallet deltakere.

Tiltak:

- Arbeidet med kommunale oppgaver i NAV skal forenes med statlige oppgaver. Organisering og oppgavefordeling skal sikre at brukerne blir godt ivaretatt.
- Samarbeid. Samarbeidsavtalen mellom NAV og Rauma kommune må tas opp til ny drøfting.
- Den faglige samhandlingen mellom NAV og Rauma kommune skal tas opp til revisjon.
- Kompetansetiltak i regi så vel NAV som Fylkesmannen.
- Bedre oppfølging av deltakere på kvalifiseringsprogrammet.

Mål for NAV:

Innen 2014 skal NAV Rauma kunne forholde seg til enhetlige strategiplaner, budsjett og økonomiplaner i stedet for to styringslinjer: Statlig og Kommunalt som i dag.

Brukerundersøkelser i 2014 skal konkludere med at brukerne er tilfreds med NAV Rauma og NAV-reformen.

Tiltak for å nå dette målet:

Årsplaner/årsbudsjett fra henholdsvis NAV Stat og Rauma kommune skal følges opp med bl.a. årlige partnerskapsmøter. Visjoner/verdier som er vedtatt av NAV og Rauma kommune skal jevnlig evalueres.

NAV Rauma 28.02.11

Per Bersås

TEKNISK ENHET

Tjenester og oppgaver i enheten:

Enheten er organisert med administrasjon og egen utestyrke. Enheten består av, fagarbeidere, arbeidsledere, brannmannskaper og ingeniører, og utfører tjenester bestilt av Rådmannen.

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

Resultatvurdering:

Av investeringsprosjekter nevnes: Stort nytt renseanlegg Øran med ledningsnett avløp Sentrum- Øran, utskifting av lekkasjeutsatt vann og avløpsanlegg i Isfjorden, pumpestasjon og ledningsnett Vasstokken. Fartshumper, asfaltering av kommunale veger. Enheten har i tillegg vært involvert i en rekke planleggingsoppgaver.

Mye av vedlikeholdet og prosjektene er konkurranseutsatt. På enkelte områder har det vært vanskelig å skaffe utførere, og en dreining mot dyre avtaler og private monopol er en bekymring.

De kommunale vannverkene leverte også i 2010 hygienisk betryggende vann. **Vannet fra Åndalsnes og Isfjorden vannverk ble kåret til Norges beste drikkevann i 2010!**

Som følge av krevende vinterdrift med overforbruk mht snøbryting ble sommervedlikeholdet redusert for å redusere underskudd. Enheten har fått reaksjoner fra publikum som følge av dette.

Tre krevende husbranner og økning i unødige utrykninger gjorde innhogg brannvesenets midler. Det er krav til å opprette stilling i brannforebyggende arbeid etter pålegg fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap samt etter kommunestyrevedtak om kommunens brannordning. Redusert kapasitet her har ført til at forebyggende brannvernarbeid ikke har vært utført i nødvendig grad.

Arbeidet med nytt HMS-system har pågått hele året, og har involvert ansatte gjennom risikovurderinger og prosedyreutarbeidelse.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
<ul style="list-style-type: none">• Oppmerksom	Vi er her for å yte service for våre kunder. Enheten har en stor kundemasse og en stor arbeidsmengde. Enheten kan nok bli bedre på å være oppmerksom både ovenfor våre kunder, våre kollegaer forøvrig og våre folkevalgte.
<ul style="list-style-type: none">• Samarbeidsvillig	For å gjøre en god jobb må vi samarbeide med aktører internt og eksternt. Samtidig er det viktig å signalisere hvilke oppgaver enheten ikke kan engasjere seg i. I 2010 har vi blitt bedre på dette.

<ul style="list-style-type: none"> Ekte 	Dersom opplevelsen våre kunder har av våre tjenester er bedre enn forventet, gir det oss et godt omdømme. Vi kan bli bedre til å orientere omgivelsene om hva de kan forvente seg, og dermed være ekte i vår opptreden. Omdømmebygging har vi blitt bedre på i 2010
<ul style="list-style-type: none"> Omdømmebygging 	Å skape stolthet til egen arbeidsplass, er ett av de mest virkningsfulle motiveringstiltakene for ansatte. Det viste medarbeiderundersøkelsen. Enheten har hatt som mål å synliggjøre arbeidet som utføres i enheten, gjennom månedlige artikler på nettsiden. Prisen <i>Norges beste drikkevann 2010</i> , var en anerkjennelse på at målrettet arbeid i samarbeid med politikere, konsulenter og ikke minst gode medarbeidere har gitt resultater. Det er motiverende.
<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetssikringsarbeid 	Gjennom opplæring av medarbeidere, risikokartlegging, prosedyreutarbeidelse og fokus på øvrig HMS har enheten tatt et viktig skritt i riktig retning. Forbedringsarbeid er en kontinuerlig prosess.
<ul style="list-style-type: none"> Få utført de planlagte utbyggingsoppgaver 	Enheten har et etterslep på noen av utbyggingsoppgavene, som følge av blant annet ikke – planlagte hastesaker.
<ul style="list-style-type: none"> Få utført de ikke - planlagte oppgavene. 	Ofta vil de ikke-planlagte oppgaver være hastesaker som vil fortrenge planlagte oppgaver. Dette har også vært tilfelle i 2010

Økonomisk resultat:

Enhet 600 V.A.R.S.F. <i>(Alle tall i hele tusen kroner)</i>	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	2 474	2 524	(50)	-2,0 %	2 385
Andre lønnsutgifter	62	64	(2)	-3,3 %	45
Sosiale kostnader	670	641	29	4,6 %	587
Brutto personalkostnader	3 206	3 229	(23)	-0,7 %	3 018
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(14)	(5)	(9)	176,3 %	(49)
Netto personalkostnader	3 192	3 224	(32)	-1,0 %	2 968
Andre driftsutgifter	18 541	18 135	406	2,2 %	18 018
Andre driftsinntekter	(22 044)	(21 748)	(296)	1,4 %	(20 578)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	(311)	(389)	78	-20,1 %	408

Enhet 601 Teknisk enhet <i>(Alle tall i hele tusen kroner)</i>	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	6 797	6 837	(40)	-0,6 %	6 679
Andre lønnsutgifter	3 763	3 420	343	10,0 %	3 726
Sosiale kostnader	2 160	2 089	71	3,4 %	2 083
Brutto personalkostnader	12 720	12 346	374	3,0 %	12 487
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(663)	(72)	(591)	821,0 %	(152)
Netto personalkostnader	12 057	12 274	(217)	-1,8 %	12 335
Andre driftsutgifter	17 647	16 100	1 547	9,6 %	18 091
Andre driftsinntekter	(12 436)	(12 335)	(101)	0,8 %	(14 398)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	17 267	16 039	1 228	7,7 %	16 028

Avviksforklaring:

600 VARSF

Enheten har utført en gjennomgang av VARSF-ansvarenes kjøp av tjenester internt i kommunen. Dette viste at bidraget fra disse burde økes. Avskrivninger ved 601 Teknisk enhet påvirker VARSF- sektoren indirekte. Dette gav i sum en større bruk av fond på VARSF-sektoren. På grunn av at VARSF området belastet kommunens regnskap i fjor (underskudd), går området med overskudd i år for å oppfylle selvkostforutsetningen.

601 Teknisk enhet

En viktig årsak til avviket er avskrivninger som ble 0,9 mill. for lavt budsjettert. Dette har ikke netto effekt for kommunen. I tillegg ga mindre bruk av kommunens mannskaper til investeringsprosjekter for kirken lavere inntekter i forhold til budsjett. Det var også krevende driftsforhold som skapte avvik: Normalt er det ikke husbranner i Rauma kommune hvert år. I 2010 var det tre. Sammen med unødige alarmer gav dette avvik i forhold til budsjett. Krevende vinter gav høyt forbruk på vintervedlikeholdet, spesielt på den konkurranseutsatte delen. Avviket her ble 1,4 mill. i forhold til budsjett. Noe av dette ble kompensert med redusert somrervedlikehold på de kommunale vegene og en budsjettjustering på 0,4 mill. En budsjettjustering på 0,7 mill. mht for lavt budsjett knyttet til beredskapsgodtgjørelser gjorde at vi ikke fikk et større avvik her.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	57	52
Antall årsverk	23,66	23,55
Antall deltidsstillinger	34	29
Kvinner	1	1
Menn	56	51
Sjukefravær 2010	8,5	4,6

Spørsmål til enhetsleder Dag Sjøvik:

"Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

Enheten skal ivareta de ansattes helse og sikkerhet gjennom et oppegående HMS-system, samt gjennom oppgradering av bygningsmasse.

At personalet i enheten er lokalisert på to steder betyr at kommunikasjonen mellom de to delene må fungere godt. Det er utfordrende å kunne drive god samhandling med en slik lokalisering. Det er et mål å bedre denne samhandlingen.

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

Stadig fokus på kvalitetssikring og kompetanseheving er nøkler til måloppnåelse. En samlokalisering av enheten kan på sikt være aktuelt.



BYGNINGSDRIFT

Tjenester og oppgaver i enheten:

Bygningsdrift skal fungere som kommunens verktøy i Forvaltning Drift Vedlikehold og Utvikling (FDVU) av kommunens eiendommer/bygninger. Dette innebærer at enheten bærer alle kostnader knyttet til drift av kommunes bygninger, slik som renhold, vaktmester, kommunale avgifter, energi, forsikringer og serviceavtaler. Enheten yter først og fremst tjenester til kommunale tjenesteprodusenter. (Skoler, barnehager, institusjoner osv)

Resultatvurdering:

Bygningsdrift har i løpet av året vært gjennom en prosess der en vurderte opprettelse av et kommunalt foretak. Dette endte med et vedtak om at en foreløpig skal bestå som kommunal enhet, men at det skal innarbeides ei ordning med kostnadsdekkende husleie.

Hovedmål	Måloppnåelse 2010
• Oppmerksom	Vi har forsøkt å prioritere brukernes behov / ønsker så godt det lar seg gjøre med reduserte ressurser.
• Samarbeidsvillig	Vi hadde ikke kunne levert våre tjenester uten samarbeid. Prosessen rundt bygging av Åndalsnes ungdomsskole hadde ikke kunne gjennomføres så smidig uten at alle parter hadde vist så stor vilje til samarbeid.
• Ekte	Enheten har et åpent forhold til omgivelsene, og legger vekt på å ha et ryddig forhold til regelverk og leverandører.
• Medarbeidere	Vi har som et resultat av medarbeiderundersøkelsen høsten 2009 gjennomført første del av prosjekt LØFT i samarbeid med BHT.
• Økonomi	Vi har hatt stramme rammer, og har gjennom året rapportert at vi kan komme med en liten overskridelse. Det ble tidlig klart at vi måtte stramme inn på flere områder.
• Drift	På dette området er det fortsatt større forventninger til tjenester enn det vi har ressurser til å dekke. Vi forsøker å bygge opp kompetanse på forskjellige driftsområder. Vi har hatt problemer med å oppnå tilfredsstillende inneklima på enkelte av våre bygg.
• Vedlikehold	Behovet er uendelig mye større enn det vi kan dekke med de midler som stilles til rådighet. Vi har derfor måttet prioritere på en slik måte at løpende forebyggende vedlikehold har blitt skadelidende.
• Utvikling	Åndalsnes ungdomsskole ble tatt i bruk høsten 2010, og framstår i dag som en moderne skole. På Åfarnes skole har en gjort forsøk på å bedre forholdene knyttet til støy og temperatur ved "boksene" i landskapet. Utearealene ved Åfarnes skole og Leiktun barnehage er påbegynt, men ikke ferdigstilt. Nytt varme- og ventilasjonsanlegg ved Rådhuset var ute på anbud i 2010, men på grunn av høy pris så måtte vi ha en runde for å få godkjent nye rammer for prosjektet. Arbeidene vil komme i gang våren 2011.

Økonomisk resultat :

Enhet 602 Bygningsdrift <i>(Alle tall i hele tusen kroner)</i>	Regnskap 2010	Budsjett 2010	Avvik i kr.	Avvik i %	Regnskap 2009
Lønn i faste stillinger	10 946	11 733	(787)	-6,7 %	11 290
Andre lønnsutgifter	1 883	740	1 143	154,4 %	2 097
Sosiale kostnader	3 187	3 132	55	1,8 %	3 183
Brutto personalkostnader	16 016	15 605	411	2,6 %	16 570
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(775)	(365)	(410)	112,3 %	(1 301)
Netto personalkostnader	15 241	15 240	1	0,0 %	15 269
Andre driftsutgifter	20 906	12 366	8 540	69,1 %	21 551
Andre driftsinntekter	(13 142)	(5 888)	(7 254)	123,2 %	(16 924)
NETTO RESULTAT ENHETEN:	23 005	21 718	1 287	5,9 %	19 897

Avviksforklaring:

Personalkostnadene i enheten kommer ut i tilnærmet balanse.

Den store overraskelsen på avviket ligger i kostnadene til elektrisk energi som utgjør over 1 mill kroner av overforbruket. Her er det flere faktorer som bidrar til sprekken. Vi budsjetterer i utgangspunktet med konsesjonskraftpris på den variable delen av kraftkostnaden, da vi disponerer 10 GWh av konsesjonskraften til eget forbruk. Forbruk utover 10 GWh i 2009 var 1 267 639 kWh og deler av dette ble belastet bygningsdrift i 2010. Byggestrøm og økt forbruk knyttet til 1000 flere kvadratmeter ved Åndalsnes ungdomsskole med mer ga et økt forbruk i 2010. Samtidig har vi hatt en lang kald forvinter og en tidlig og kald førjulsvinter noe som har ført til økt totalforbruk av energi og økte effekttopper som fikk sterk innvirkning på regningene i siste kvartal. Bygningsvedlikehold er det andre området som til tross for strenge prioriteringer fikk et overforbruk på 0,45 mill kroner. Mange små akutttiltak ut over året viser oss at vi må sette av en mindre del av midlene til planlagte tiltak.

Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.10	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	48	50
Antall årsverk	35,38	36,38
Antall deltidsstillinger	25	32
Kvinner	34	35
Menn	14	15

Spørsmål til enhetsleder Stig Malones: "Hva skal din enhet ha oppnådd innen 2014?"

- *Enheten skal innen 2014 ha blitt en driftsorganisasjon som skal være i stand til å drifte kommunens bygninger på en slik måte at en ivaretar de ansattes behov for et akseptabelt inneklima, samtidig som vi ønsker å oppfylle målene i kommunes Energi og klimaplan om å bruke energien effektivt.*
- *Enheten har også et mål/ønske om at bygningsvedlikeholdet skal prioriteres på en slik måte at vi reelt kan ivareta de verdiene som ligger i bygningsmassen.*



"Hva blir de viktigste tiltak for å nå dette målet?"

- *Det viktigste enkelttiltaket for å nå dette målet vil være å øke kompetansen blant de ansatt.*
- *Det vil også være avgjørende at brukeravtalene som skal på plass i løpet av 2011 har gått seg til og skapt ryddigere forhold rundt forventningene til våre ansatte.*