



SULA KOMMUNE

Årsmelding 2017

Visjon

Sula skal vere den leiande kultur- og friluftskommunen i Ålesundsregionen, med aktive innbyggjarar som opplever samkjensle og identitet.

Samfunn

Sula er ein integrert del av Ålesundsregionen, og har i mange år hatt sterk vekst i folketalet og lav arbeidsløyse. Folkeveksten har avtatt dei siste tre åra. Veksten i folketalet i 2017 var på 1,4%. Svakare vekst i folketalet har samanheng med utviklinga i arbeidsmarknaden, og redusert arbeidsinnvandring. Arbeidsløysa i Sula er moderat, og det er fortsatt bra tilgang på arbeidsplassar i bu- og arbeidsmarknadsregionen vår. Sula er ein attraktiv bukommune.

Kostnadsanalyse og endringsarbeid

I budsjettvedtaket for 2017 vedtok kommunestyret å sette i gang eit arbeid for å sjå på reduksjon av driftsutgiftene i Sula kommune. Bakgrunnen for arbeidet er at økonomiplanen er saldert ved bruk av tidlegare oppsparte midlar. Arbeidet er leia av formannskapet – supplert med to representantar for tilsetteorganisasjonane.

Som grunnlag for vidare arbeid blei Framsikt Analyse ved Bjørn Brox engasjert for å gjennomføre ein analyse av no-situasjonen i Sula, basert på KOSTRA-tala for 2016. Innleiingsvis i rapporten står det: «*Sula har anstrengte finanser og et svært lavt kostnadsnivå i tjenestene.*» Sula kommune har 15. lavaste samla netto driftsutgifter per innbyggjar i 2016. Likevel identifiserer rapporten nokre område der Sula synest å ha potensiale for ytterlegare reduserte kostnader. Dette oppfølgingsarbeidet er starta, og vil halde fram utover i 2018.

Kommunereform og regionalt samarbeid

Kommunestyret fulgte rådet gitt i folkeavstemminga, og vedtok i 2016 samrøystes at Sula fortsatt skal vere eigen kommune. Vedtaket i kommunestyret blir ståande også etter behandlinga i Stortinget i 2017.

Vi får ein større ny kommune som næraste nabo («Nye Ålesund»), og godt samarbeid med naboane blir minst like viktig i åra som kjem.

Interkommunale samarbeid vil bli gjennomgått. Så langt er det vedtatt å avslutte den strategiske delen av eKommune Sunnmøre-samarbeidet.

Gjennom arbeidet med det såkalla 'Byregionprosjektet' (finansiert av Kommunal- og moderniseringsdepartementet) utviklar vi gode samarbeidsrelasjonar med nabokommunane. Gjennom etablering og deltaking i aksjeselskapet The North West vil samarbeidet i Region Ålesund halde fram også etter at prosjektperioden er over i 2018.

Svakare vekst i folketalet

Sula kommune er ein av kommunane i fylket med sterkast vekst i folketalet sidan årtusenskiftet. Veksten dei siste 10 åra er på 1469 personar, som er 19,5% auke

Rådmann

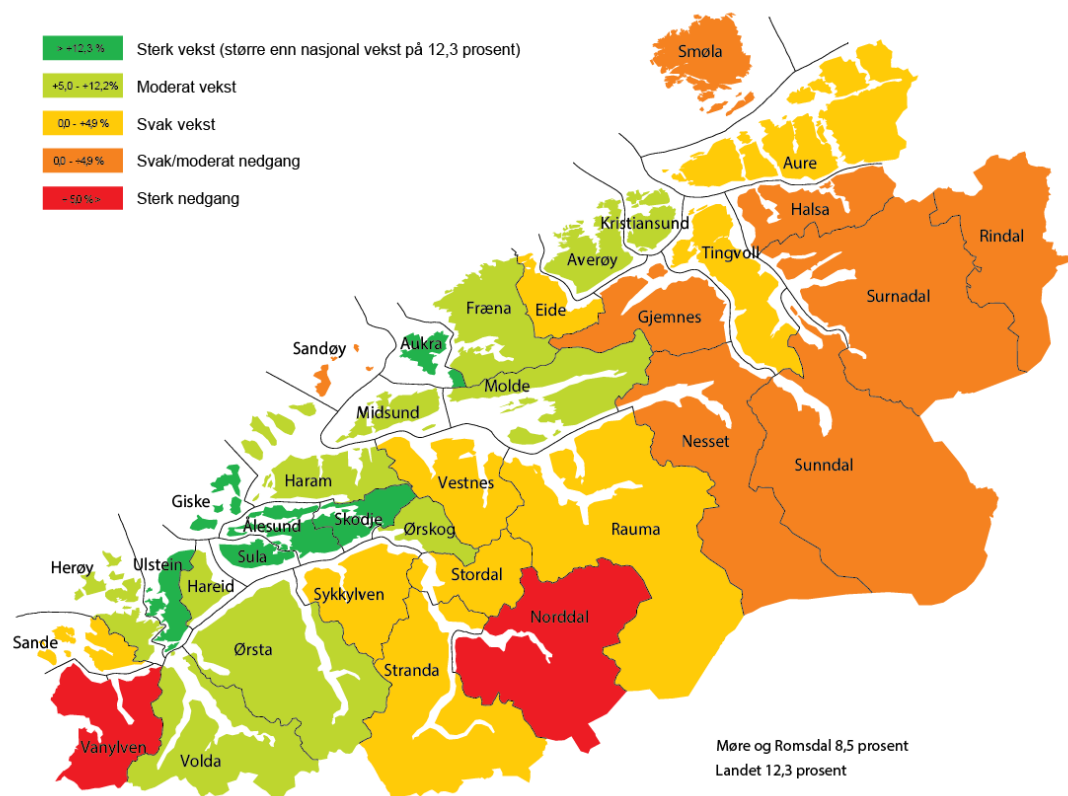
(landsgjennomsnitt 12,3%, fylkesgjennomsnitt 8,5%). Veksten i Sula har vore sterk samanlikna med nabokommunar, gjennomsnittet i fylket og landsgjennomsnittet.

Dei siste tre åra har veksten flata ut. Ved utgangen av året var folketalet i Sula 9.131 personar. Dette er ein vekst på 1,4% frå året før. Folkeveksten var 2,4% i 2014, 1,1% i 2015 og 0,6% i 2016. Fylkesgjennomsnittet i 2017 var 0,2% - svakaste vekst sidan 2007.

Landsgjennomsnittet var 0,7% - svakast sidan 2005. Ingen av kommunane i fylket hadde hadde sterkare vekst enn Sula i 2017. Mange kommunar hadde negativ folketalsutvikling. Ålesundregionen veks fortsatt sterkast.

Figuren nedanfor viser folketalsutviklinga i Møre og Romsdal dei ti åra frå 2007 til 2017 (kjelde: Fylkesstatistikk 2017). Her ser vi at Ulstein, Giske, Ålesund, Skodje, Aukra – og Sula – har hatt sterkast vekst av kommunane i fylket.

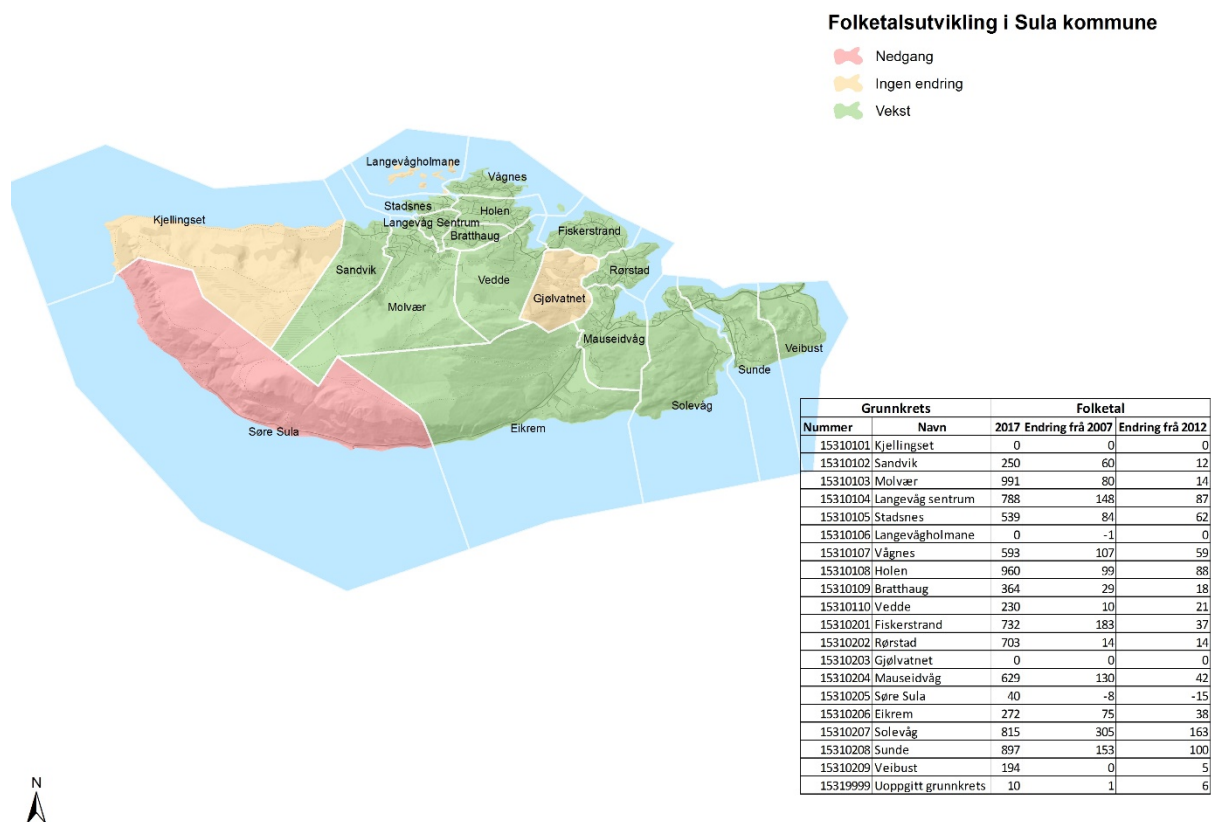
Folketalsveksten i Møre og Romsdal siste 10 åra 2007-2017



Rådmann

Figuren viser ellers at store delar av Nordmøre har tilbakegang i folketal. Det same ser vi i Norddal og Vanylven kommunar på Sunnmøre.

Når vi ser på folketalsutviklinga på Sula dei siste åra, ser vi at folketalsauken gjeld det meste av øya:



Vekstprognosane for Sula er avtakande og litt meir usikre i tida framover.

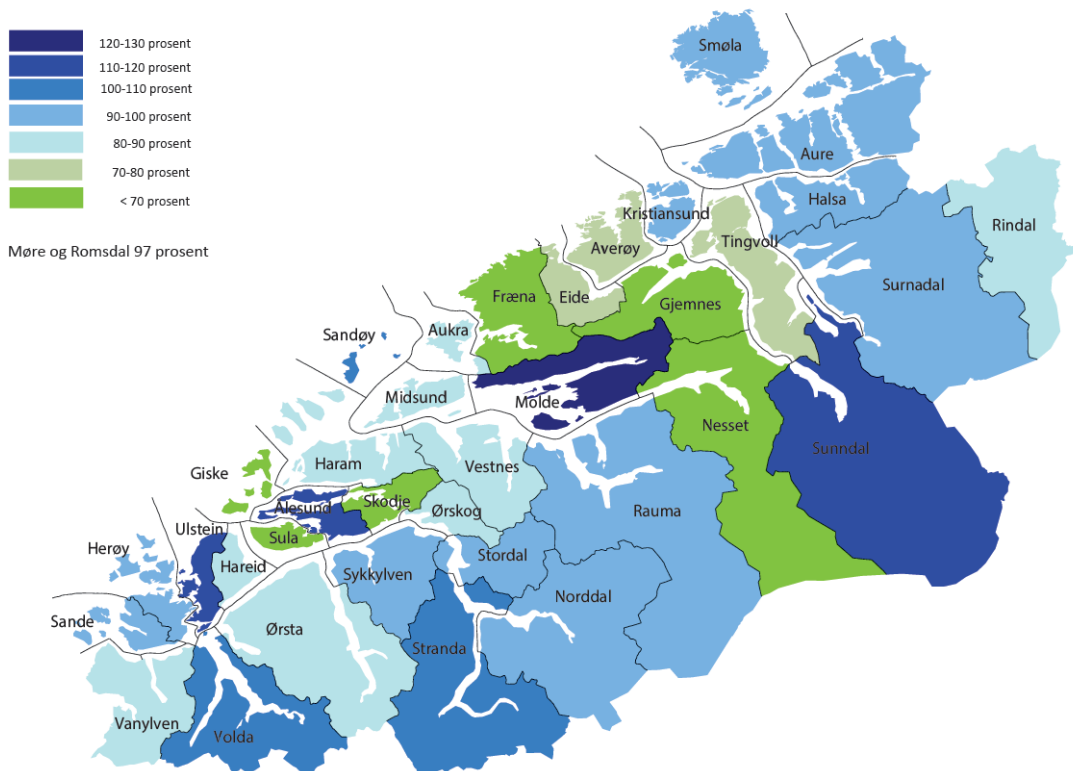
Bu- og pendlarkommune

Sula er ein typisk bu- og pendlarkommune. Ved utgangen av 2016 pendla 2526 personar ut av Sula til arbeid i andre kommunar (jf Fylkesstatistikk 2017). 1921 av desse (76%) pendla til Ålesund. Samtidig pendla 941 personar inn frå andre kommunar til arbeid i Sula. 701 av desse (74%) pendla frå Ålesund.

Pendling blir oftast skapt der det er underskot på arbeidsplassar i høve arbeidsstyrken. Sula – saman med Giske, Nesset og Gjemnes – er heilt på botn i arbeidsplassdekning i fylket.

Figuren under viser arbeidsplassdekninga i kommunane Møre og Romsdal i 2016:

Arbeidsplassdekning 2016



Rådmann

Biletet i Ålesundsregionen er at randkommunane til Ålesund (Giske, Skodje og Sula) har relativt lav arbeidsplassdekning, og at mange frå desse kommunane pendlar til arbeid i Ålesund – som har høg arbeidsplassdekning (116%).

Neste tabell viser største utpendlingskommune for kommunane i Møre og Romsdal. Det er nesten like mange som arbeider i Ålesund som i Sula av innbygarane i Sula:

Største utpendlingskommune, 2016

Bostedskommune	Største utpendlingskommune	Tal sysselsette	Relativ del utpendlarar	
			til største utpendlingskommune	Del sysselsett i bustadkommune
Molde	Fræna	13 479	2,7 %	83,7 %
Ålesund	Sula	24 074	2,9 %	81,5 %
Kristiansund	Molde	11 214	2,3 %	83,4 %
Vanylven	Ulstein	1 538	3,4 %	74,4 %
Sande (M. og R.)	Herøy (M. og R.)	1 241	9,9 %	70,2 %
Herøy (M. og R.)	Ulstein	4 290	10,5 %	74,6 %
Ulstein	Hareid	4 232	9,1 %	66,6 %
Hareid	Ulstein	2 459	27,7 %	51,8 %
Volda	Ørsta	4 346	17,1 %	64,0 %
Ørsta	Volda	5 306	19,0 %	63,9 %
Ørskog	Ålesund	1 164	24,1 %	47,2 %
Norrdal	Stranda	839	7,2 %	76,3 %
Stranda	Sykkylven	2 391	4,8 %	81,2 %
Stordal	Ålesund	492	14,0 %	59,3 %
Sykkylven	Ålesund	3 922	8,5 %	80,6 %
Skodje	Ålesund	2 391	39,2 %	35,1 %
Sula	Ålesund	4 526	42,4 %	44,2 %
Giske	Ålesund	4 021	39,3 %	49,1 %
Haram	Ålesund	4 568	17,4 %	68,6 %
Vestnes	Molde	3 223	7,9 %	74,9 %
Rauma	Molde	3 675	6,7 %	80,4 %
Nesset	Molde	1 412	20,6 %	50,7 %
Midsund	Molde	958	12,6 %	75,2 %
Sandøy	Ålesund	636	2,7 %	88,2 %
Aukra	Molde	1 670	26,2 %	59,0 %
Fræna	Molde	4 911	30,7 %	53,2 %
Eide	Molde	1 730	20,6 %	52,4 %
Averøy	Kristiansund	2 816	20,1 %	62,8 %
Gjemnes	Molde	1 273	22,4 %	49,7 %
Tingvoll	Kristiansund	1 429	12,0 %	63,1 %
Sunndal	Molde	3 431	1,7 %	89,0 %
Surnadal	Sunndal	2 993	3,6 %	81,6 %
Rindal	Surnadal	1 010	17,6 %	66,4 %
Halsa	Surnadal	721	9,6 %	72,3 %
Smøla	Kristiansund	1 074	2,8 %	88,1 %
Aure	Kristiansund	1 720	6,6 %	76,8 %

15 % - 25 %
Høgre enn 25 %

Rådmann

Folkevekst, pendling og arbeidsplassdekning viser at Sula er ein integrert del av ein felles bu- og arbeidsmarknad i Ålesundsområdet.

Arbeidsløysa i Sula har vore svakt stigande sidan 2015, men er likevel ikkje høgare enn 2,1% ved utgangen av 2017. Arbeidsmarknadsstatistikken til Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser ein sterkt kjønnsdelt arbeidsmarknad. Forenkla sagt jobbar mennene i industri, bygg og anlegg (sekundærnæringane), medan kvinnene jobbar i helse- og sosialtenestene.

Talet på mottakarar av sosialhjelp er lavt i Sula. Etablering av NAV-kontor, og effektiv bruk av nye verkemiddel med krav om aktivitet, er viktige årsaker til dette.

Det er relativt høg aktivitet når det gjeld bustadbygging også i 2017. Dette fører til fortsatt høg aktivitet med arealplanlegging, byggesakshandsaming og oppmåling. Berre Ålesund hadde fleire oppstartsvarsel for plansaker enn Sula av kommunane i fylket. Utbygging av teknisk infrastruktur er utfordrande med slikt veksttempo. Arbeidet med å realisere ny Kommunedelplan for avløp er i full gang.

Utbygginga av *Devoldfabrikken*, dei seinare åra - med fleire nye fabrikkutsal og omfattande marknadsføring av området - inneber ei postiv vitalisering av Langevåg sentrum.

I 2016 blei det laga ein tettstadanalyse for Langevåg, og dette er fulgt vidare opp i 2017. Arbeidet med sentrumsplan – og framtidig sentrumsutvikling - har høg prioritet inn i 2018.

Sula Industri- og Næringsforening er ei viktig forening for kommunikasjon og samhandling med Sula kommune når det gjeld nærings saker og næringsutvikling i Sula.

Våren 2017 vart Suladagane gjennomført med mange aktivitetar i eit breitt samarbeid mellom kommune, næringsliv, lag og organisasjonar.

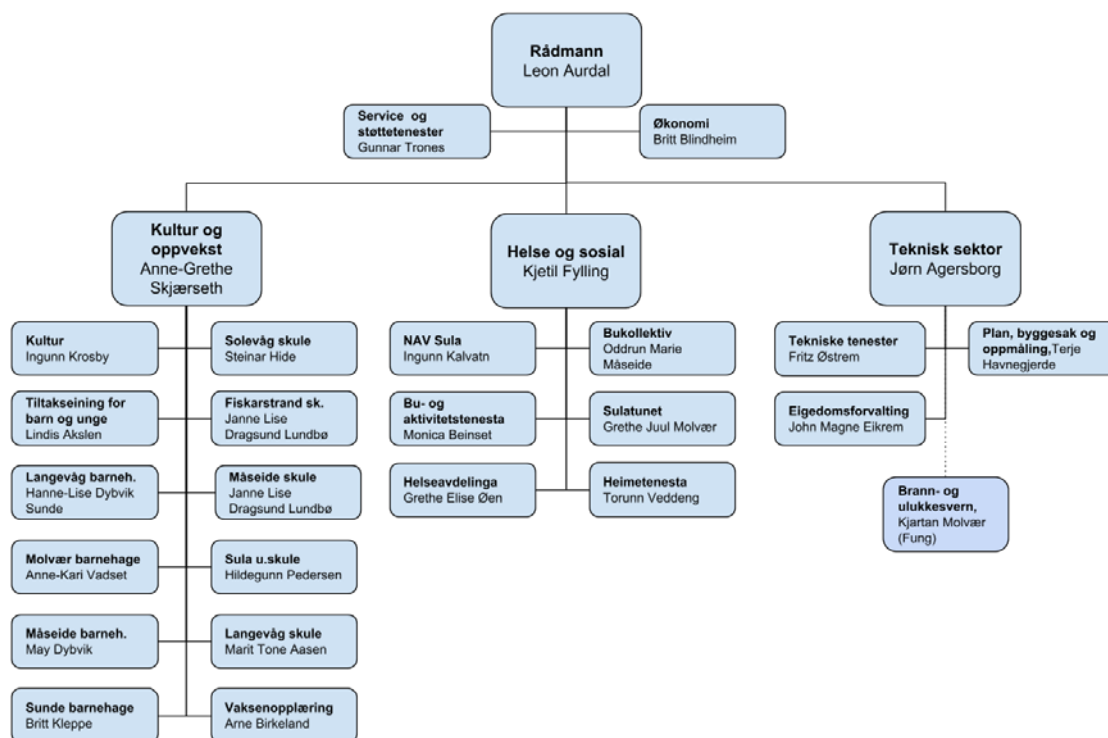


Miljø- og klimaplanen

Miljø- og klimaplanen er fulgt opp med ei rekkje større og mindre tiltak, men det står fortsatt igjen ein del før alle tiltaka er sett i verk. I årsmeldinga er alle einingane utfordra til å rapportere status og aktuelle tiltak for sine respektive område.

Organisasjon og organisasjonsutvikling

Organisasjonsplan Sula kommune



Sula kommune er ved inngangen til 2018 organisert med to støtteeiningar (økonomi og service/støttetjenester), og tre kommunalsjefar med tilhøyrande einingar.

I 2017 skjedde denne organisatoriske endringa:

- ✓ Janne-Lise Lundbø vart tilsett som rektor for Fiskerstrand og Måseide skule som på sikt blir slått saman til ny skule i Rørstadmarka.
- ✓ Lindis Akslen blei tilsett som leiar for Tiltaksdeling for barn og unge.

Årsrapporten viser noko av den store utviklingsaktiviteten som skjer i Sula kommune. Dei to store tenestemråda – helse og sosial og kultur og oppvekst – har stor og kontinuerleg utviklingsaktivitet. Utviklingsfokus er heilt sentralt for å oppretthalde og vidareutvikle tenestekvaliteten. Denne aktiviteten er nærare omtalt i dei respektive kapittel.

Det er stor aktivitet i alle ansvarsområda i teknisk sektor. Store nyinvesteringar i vatn og avløp har vore eit viktig arbeid også i 2017.

Sjukefråver og inkluderande arbeidsliv (IA)

Sjukefråveret i Sula kommune var 6,3% i 2017. Dette er ein liten nedgang frå 2016. Sula kommune har gode tal samanlikna med andre kommunar. Dei siste seks åra, så ser vi at sjukefråveret i Sula har lagt stabilt mellom 6,3 og 7.4%.

Tabell: Sjukefråver i prosent, alle tilsette i Sula kommune 2012-2017

2012	2013	2014	2015	2016	2017
7,1	7,4	6,4	6,3	7,1	6,3

Kommunen har arbeidd mykje med rutiner for oppfølging og tilrettelegging for sjukmelde.

Sula kommune underteikna avtale med arbeidstakarorganisasjonane og NAV Arbeidslivssenter første gong i 2008. IA-avtalen si overordna målsetting er å betre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sjukefråver, og hindre utstøying og fråfall i arbeidslivet.

Inkluderande arbeidsliv (IA) handlar om det daglege virke på arbeidsplassane i Sula kommune; og på kva måte vi utfører arbeidet vårt. Vi legg vekt på å ha god struktur og god kultur i personalarbeidet.

2017 var eit aktivt år der ein arbeidde godt med IA-arbeidet på mange hald. . På einingsnivå er det laga samarbeidsplanar med bedriftshelsetenesta Medi 3, der det målretta og systematiske arbeidet innafor HMT/IA er synleggjort. Som ei oppfølging av arbeidet vert det også utarbeid årsrapportar over bistand frå bedriftshelsetenesta.

IA-utvalet i Sula kommune oppsummerer året 2017 mellom anna slik:

For Sula kommune viser statistikken ein reduksjon med 0,8 % og er no på same nivå som i 2015. Det vil sei at Sula kommune i 2017 har nådd estimert mål om å unngå auka sjukefråver sammenlikna med foregåande år 2016.

Sula kommune har auka satsinga på leiarrutvikling og godt leiarskap og har «Nærværingsfokus» i høve i sitt IA – arbeid som er integrert i den operative og ordinære drifta. Ein del av arbeidet går ut på refleksjon og drøfting om mogelege årsaker som kan føre til sjukefråver og kva ein kan gjere for å forebygge/ redusere dette. NAV arbeidslivssenter er ein pådrivar i arbeidet med å bevisstgjere og motivere til at Sula kommune når IA-måla sine.

Nærværingsarbeidet krev at leiarane i tett dialog med vernetenesta arbeider systematisk og at dei har den kompetansen dei treng for å følgje opp sjukmelde og sørge for eit godt arbeidsmiljø. I tillegg ser IA-utvalet at leiarutviklingsprogramma gir kunnskap om leiing generelt i tillegg til dei eksplisitte fagområda. IA-utvalet ser at det også er viktig med kompetanse innanfor både regelverk og generelt om ulike arbeidshelseutfordringar på arbeidsplassen.

Likestilling

Kommunelova § 48 nr 5 seier følgjande:

Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Av tiltak som er sett i verk frå kommunen kan det nemnast:

- **Likestilling mellom kjønna**
Harmonisering av løn er kome langt etter ein grundig gjennomgang for nokre år tilbake. Likestilling/likeløn gjennom ein konsekvent personal- og lønspolitikk er eit mål for kommunen, jf Lønspolitisk dokument: Sula kommune skal arbeide for at lønsnivået for kvinnedominerte og mannsdominerte stillingskategoriar i same utdanningsgruppe blir like høgt.
Ved kunngjering av ledige stillingar vert underrepresentert kjønn oppmoda om å søkje der det er aktuelt.
- **Likestilling pga. etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn**
Eitt av hovudmåla i kommuneplanen er å etablere eit harmonisk mangfald ved inkludering av fleirkulturelle folkegrupper. Eit tiltak er kommunens barnehagar som via NAV-systemet har tatt inn personar i arbeidstrening - fordi dei treng språktrening/opplæring.
- **Likestilling uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne**
Krav om universell utforming ved oppføring av kommunale bygg.

Figur: Kvinneandel i leiarstillingar og i kommunestyret

Kvinneandel i Sula kommune (org)	2017	2016	2015	2014
Leiande stillingar	65,0%	69,0%	74,0%	72,0%
Kvinneandel i kommunestyret	37,9%	37,9%	34,5%	34,5%

Deltidstilsette – ufrivillig deltid

Sula kommune har ein kvinneandel på 80 % kvinner. Av desse er over halvparten i deltidstilsette. Det blir arbeidd kontinuerleg med å redusere andelen av ufrivillig deltidstilsette. Det er derfor laga egne system for å fange opp ønske om utviding av stillingsprosent. I tillegg til at den enkelte leiar vurderer egne stillingsressursar og løysingar innafør eige ansvarsområde, er det iverksett ulike prosjekt og tiltak som går på tvers av fagområda. Talet på deltidsarbeidande totalt har gått ned med ca. 10 % dei siste åra.

Rådmann

Generelt

Både Rådet for Likestilling av funksjonshemma og Eldrerådet er begge viktige pådrivarar for at alle menneske i Sula skal ha like mulegheiter for deltaking og livsutfalding. Råda er med på å kvalitetssikre politiske vedtak, eller gje uttale på planar og strategiar. Kvalitetssikringa ligg i å sjå til at vedtaka tar tilstrekkeleg omsyn til dei spesielle behova som eldre og funksjonshemma kan ha. Likestillingsutvalet (adm.utvalet), behandlar og gir fråsegn i alle saker som har relevans for likestillingsspørsmål mellom kjønna.

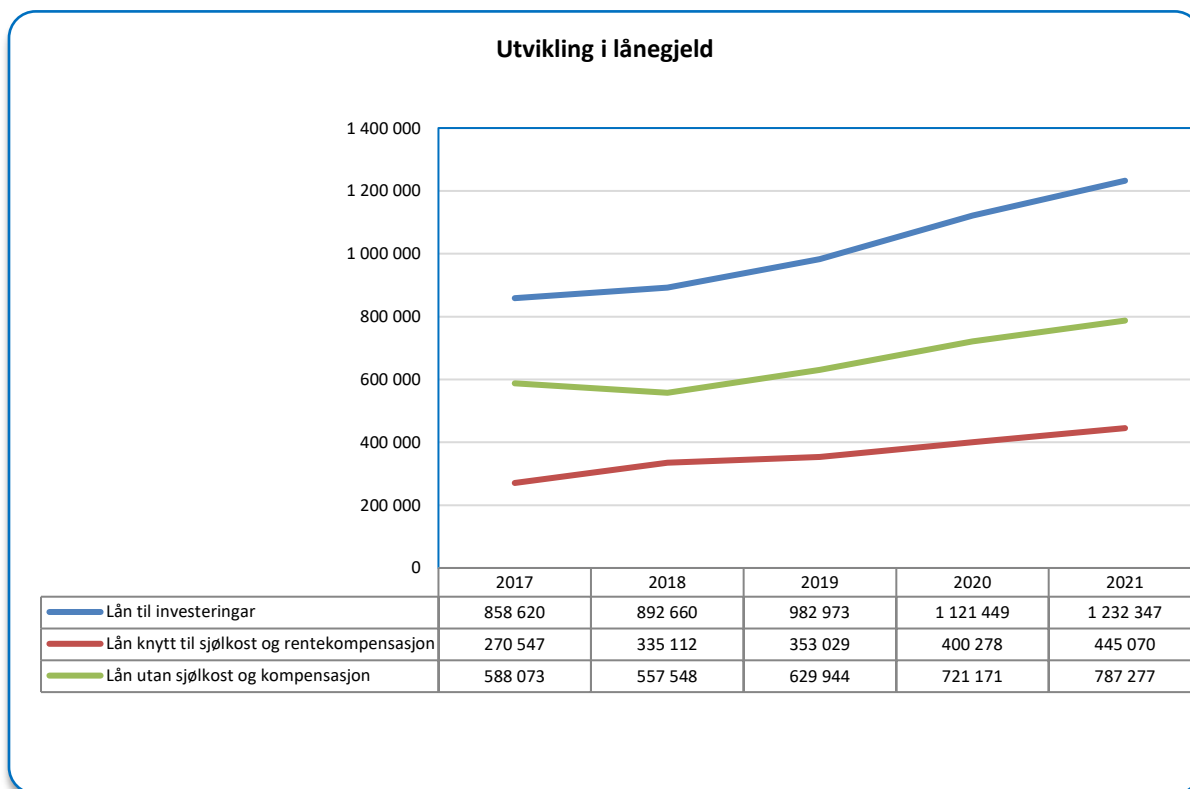
Økonomi

Gjeld

Sjølv om Sula kommune i alle år har vist måtehold og varsemd - og berre gjort nøkterne investeringar i nødvendig infrastruktur - begynner lånegjelda no for alvor å tynge. Lånegjelda har auka kraftig dei siste åra. Lånegjelda auka også i 2017, men mindre enn budsjettert. Dette fordi fleire av dei lånebudsjetterte prosjekta er forsinka.

Den totale lånegjelda aukar sterkt, og ligg klart over landsgjennomsnittet. Netto lånegjeld pr. innbyggjar ved utgangen av 2017 var kr. 87401 i Sula kommune, mot kr. 70244 i landet utanom Oslo. Sula si netto lånegjeld er no oppe i 117% av brutto driftsinntekter. Dette er høgt – også samanlikna med landsgjennomsnittet (83%), fylkesgjennomsnittet (99%), kommunegruppe 7 (92%) og nabokommunen Ålesund (96%). Av nabokommunane ligg Giske svært høgt (147%).

Figur: Utvikling i lånegjeld



Drifta

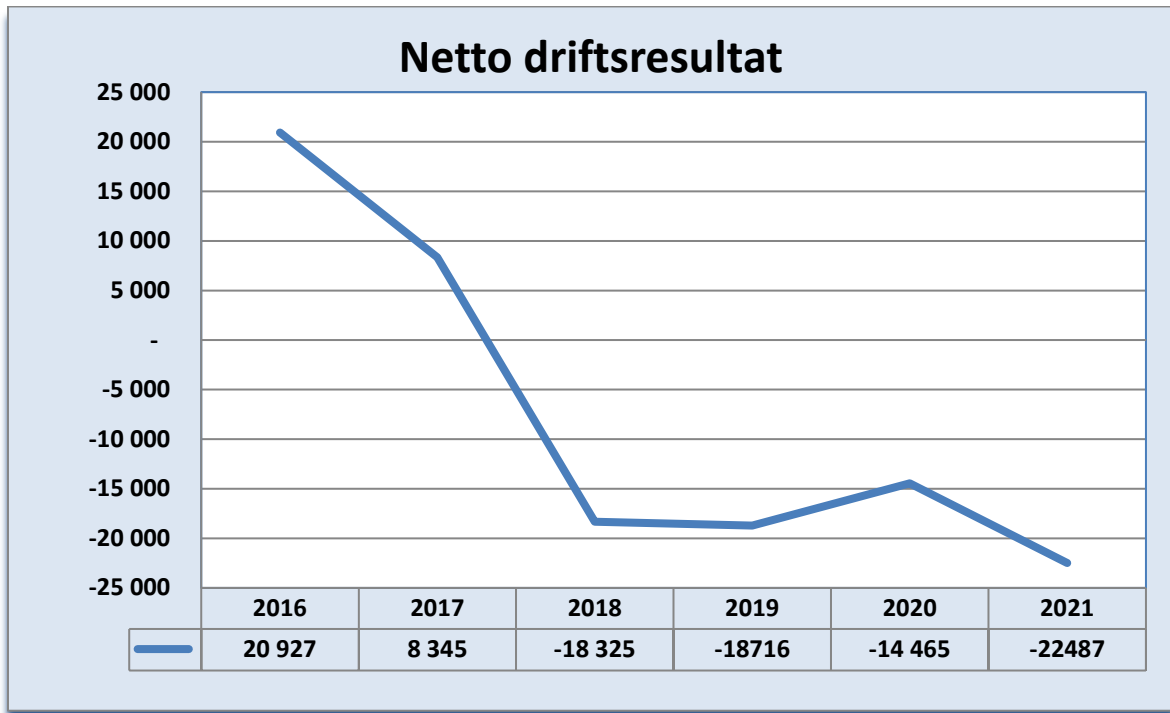
2017 gir eit mindreforbruk i forhold til budsjett på 26 mill. kroner. Dette gode resultatet skuldast for ein stor del meirinntekter på skatt, renteinntekter og utbytte av fondsforvaltning. Det er fortsatt god budsjettdisiplin i sektorane/driftseiningane. Einingane har generelt gjort eit godt arbeid med å halde dei økonomiske rammene. Årsmeldingane til sektorane og driftseiningane gir meir detaljert gjennomgang av situasjonen.

Mindreforbruket i 2017 gjer det mulig å auke disposisjonsfondet litt, noko som er svært positivt med tanke på den aukande rente- og avdragsbelastninga i økonomiplanperioden.

Netto driftsresultat er på 8,3 mill. kroner (1,2 %). Anbefalt resultatgrad er 1,75%. Dette er resultatet før avsetningar til fond, bruk av fond, og overføring til investering og disponering av tidlegare års meirforbruk/mindreforbruk.

Rådmann

Prognose for utviklinga av netto driftsresultat i økonomiplanperioden viser sterkt press på framtidig økonomi i Sula kommune – jf. investeringsbehov, auka lånegjeld og bruken av disposisjonsfond, sjå figur under:



Rådmannen vil takke alle tilsette for god innsats til beste for innbyggerane i Sula kommune i 2017. Takk også for godt samarbeid med våre politiske føresatte.

Tenesteområde kultur og oppvekst 2017

SKILDRING AV TENESTEOMRÅDET

VISJON

Barn, unge og tilsette i barnehagane, skulefritidsordningane, skulane og kulturverksemdene i Sula skal kvar dag oppleve mestring. Tydeleg fokus på førebyggjande arbeid; relevans, samanheng og progresjon i Læringsreisa, og tidleg og rett innsats når barn strevar. Barna som veks opp i Sula skal fullføre vidaregåande skule.

OVERORDNA MÅLSETTING

Sula kommune skal ha den beste grunnskulen i Møre og Romsdal, full barnehagedekning og kvalitetsmessig gode barnehagar. Det er vår oppgåve å leggje til rette for at kultur og miljø skal kunne få levelege vilkår i kommunen

vår. Frivillig innsats i lag og organisasjonar skal

verdsetjast gjennom kommunal deltaking og stimulering. Sula kommune skal vere kjent som ein av dei beste musikkommunane i landet.

*(Visjon og overordna målsetting frå
Kommuneplanen -10)*

Ein må oppretthalde og betre kvaliteten i barnehagar og skular. Sula kommune skal vidareutvikla arbeidet med MOT. Ein må oppretthalde og vidareutvikle førebyggjande tilbod til barn og unge i kommunen, både i form av fritidstilbod, helserelaterte og pedagogiske tiltak.

(Kommuneplanens samfunnsdel 2010- 2020)

ORGANISERING AV KULTUR OG OPPVEKST - OVERORDNA LEIING OG TENESTEYTANDE NIVÅ - 2017

Sektoren er organisert med 12 driftseiningar og kommunalsjef med koordinerande ansvar på rådmannsnivå.



LOVGRUNNLAG

Kultur og oppvekstsektoren er regulert av ei rekke lover

- Barnehagelova
- Opplæringslova
- Barnevernlova
- Helse- og omsorgstenestelova, kap 3-2, 1-2
- Introduksjonslova, Læreplan NFI, vaksne
- Kulturlova og Biblioteklova

Til desse høyrer forskrifter og intensjonsdokument, føresegnar, rundskriv og retningsliner. Læreplanar og Rammeplanar har forskriftsstatus. I tillegg forpliktar Barnekonvensjonen alle som arbeider med born.

Kommunalsjefen rapporterer administrativt til rådmannen og politisk til fagutvala OP og KUF.

TENESTER OG OPPGÅVER

Helsestasjon og skulehelsetenesta (i TBU) arbeider førebyggjande inn mot gravide, og følgjer opp born si helseutvikling i oppveksten (sjå elles om TBU).

Barnehagane: I 2017 var det ti barnehagar i Sula med i alt 651 born. Av desse er fire kommunale, fem private og ein open barnehage med 15 plasser. Ved utgangen av året hadde 376 born plass i private barnehagar og 275 born i kommunale. Færre born pendla enn åra før. Kommunen opprettheldt i 2017 full barnehagedekning utan å auke kapasiteten..

Skulane: Grunnskulen i Sula er organisert i 4(3) barneskular (to har felles rektor og skal bli ein) og ein ungdomsskule med til saman 1261 registrerte elevar skuleåret 2017-18. Talet på lærarar var ved utgangen av 2017 omlag som i 2011-12 (kjelde: Udir).

Vaksenopplæring: Kommunen har ansvaret for å tilby opplæring til vaksne. Norskopplæring for vaksne innvandrarar og eksamensretta grunnskuletilbod til vaksne vert kjøpt frå Ålesund vaksenopplæringsssenter, medan rehabiliterande /habiliterande spesialundervisning vert gjennomført lokalt. (Vaksne med flyktningestatus ligg til NAV Sula).

Tenesteområde kultur og oppvekst 2017

Pedagogisk-psykologisk teneste (PPT) er sakkunnig instans og kompetansemiljø når born treng tilrettelagt opplæring i barnehage og skule ut over det ordinære, og når tilsette treng retteleing i korleis dei skal arbeide for å gi alle borna likeverdig tilbod kvar dag.

Barnevernet arbeider med bistand i omsorgsarbeid i familien/ omsorgsovertaking og oppfølging av born i fosterheim/institusjon.

Fagfelte helsestasjon/skulehelsetenesta, PPT og barnevern er organisert i eininga TBU. Den sterke folketalesveksten i Sula har over tid skapt eit veldig press på desse tenesten som skal fange opp og hjelpe dei mest sårbare. Konsekvensen er ventetid og i verste fall fristbrot.

SFO gjev tilbod om opphald før og etter skuletid, samt i skuleferiar. Det var 365, born i SFO pr 1.10. 2017.

Kultur: Kultureininga har ansvar for drift og utvikling innan eit samla kulturomgrep. Ansvaret femner om kulturskule, bibliotek, ungdomsråd, utekontakt og fritidsklubb, samt ansvar for generell sakshandsaming innafor kulturområdet som; tilskot, idrett og friluftsliv, kulturarv og samarbeid med frivillige lag og organisasjonar.

Donken har tilbod om lekselesing og klubbkveldar to gonger i veka, samt moglegheiter for aktivitetstilbod til dei som har glede av utfordringar utandørs. Om lag 70 ungdommar frå heile øya nyttar seg jamnleg av tilbodet.

Syner elles til eigen årsmelding for denne driftseininga.

RESSURSINNSATS OG AVVIKSFORKLARING

STILLINGSHEIMLAR FOR KULTUR OG OPPVEKST des 2017

(inkl lærarstillingar på øremerka tilskot frå staten og statleg finansierte stillingar i barnevern)

STILLINGAR KULTUR OG OPPVEKST	31.des 2017
SUM	263
Kultur- og oppvekstadministrasjonen	1,00
Solevåg skule 1)	23,95
Måseide skule	11,77
Fiskarstrand skule	14,23
Langevåg skule 1)	43,70
Sula ungdomsskule	38,03
Solevåg SFO	3,78
Måseide SFO	2,21
Fiskarstrand SFO	3,30
Langevåg SFO	7,39
Sunde Barnehage	9,00
Måseide Barnehage	16,00
Langevåg Barnehage	25,50
Molvær Barnehage	16,00
Vaksenopplæring etter Oppl-lov, kap 4-2(Mylna)	2,97
TBU (Barnevern med EM, Helsestasjon og PPT og spesialpedagogar)	34,20
Kultureininga	10,01

RESULTAT 2017

OPPVEKST	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Awik	Forbruk i %
Utgifter	262 323 095	280 243 646	268 101 547	12 142 099	104,53 %
Inntekter	-39 100 722	-49 321 400	-35 819 013	-13 502 387	137,70 %
Resultat	223 222 373	230 922 246	232 282 534	-1 360 288	99,41 %

Tenesteområde kultur og oppvekst 2017

KULTUR	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Awik	Forbruk i %
Utgifter	12 010 782	10 414 902	10 269 076	145 826	101,42 %
Inntekter	-3 827 218	-1 703 268	-1 433 263	-270 005	118,84 %
Resultat	8 183 564	8 711 634	8 835 813	-124 179	98,59 %

Rekneskap for sektoren syner samla sett eit mindreforbruk i 2017 på 1,5 mill, i hovudsak knytt til endra føresetnader i overføring til private bhg. Grunna prognosene på lønsutgifter, høge gjennom heile året, har det vore stort fokus på å få eit resultat i ballanse. Konsekvensen av den stramme drifta i arbeidet med born og unge, er omtalt over

tid og såleis vel kjent: Den einskilde tilsette gjer ein stor innsats i møte med dei mest sårbare borna, men har ansvar for for mange barn kvar, til sjuande og sist er det borna som vert ståande i risiko. Både grunnbemanning og utgifter til styrkingstiltak til dei svakaste, særleg i SFO og i barnehage, er framleis underbudsjettet. Den einskilde leiar gjer alt dei kan for å halde drifta innanfor ramme.

KOSTRA 2017

Tabellen under syner mellombels Kostratal (konsern) for 2017 (www.kostrano.no) på sentrale tenesteområde i KO. (Erfaringsmessig vert det få endringar fram til endelege tal medio juli). Sula er plassert i kommunegruppe 7 (EKG07), mellomstore kommunar med lave bundne kostnader pr innbyggjar og lave frie disponible inntekter. I tillegg samanliknar vi oss tradisjonelt med Giske og Ålesund, fylket og landet. Tala syner t.d. at Sula kommune i 2017 har over gjennomsnittet barnehagedekning og difor brukar meir på barnehage. Vi brukar mindre per elev enn snittet i

Kommunegruppe 7 (netto driftsutgift til grunnskulen per innbyggjar). Saman med tal frå Skuleporten (Udir) syner statistikkane at Sula har vesentleg fleire elevar per lærarårsverk, og fleire assistentar per lærarårsverk enn dei vi samanliknar oss med. Det foregår for tida forskning på samanhengen mellom læringsutbytte, trivsel og tal på lærarar.

For barnevern og helsestasjon syner tala ei positiv utvikling innanfor tenesteyting.

Sula kommune brukar betydeleg mindre på kultur enn dei andre kommunane og landet for øvrig.

KOSTRA kultur og oppvekst 2017

	Sula 2016	Sula 2017	Ålesund	Giske	Landet uten Oslo	Møre og Romsdal	Kostragruppe 07
Netto driftsutgifter til barnehager per innbygger	10 812	10 875	8 428	10 297	8 200	8 198	8 327
Funksjon 211 - Tilrettelegte tiltak	10,5 %	10,8 %	17,5 %	24,3 %	10,3 %	10,6 %	8,6 %
Netto driftsutgifter per innbygger 1-5 år i kroner, barnehager	143 852	147 326	146 084	139 292	143 594	148 031	136 817
Korr. brutto dr.utg til styrket tilb til førskolebarn (f 211) per barn som får ekstra ress, komm.bhg	149 083	136 442	129 268	495 385	90 880	108 813	78 819
Andel barn 1-5 år med barnehageplass	95,9 %	95,1 %	92,6 %	91,2 %	91,8 %	92,4 %	91,6 %
Andel barn 1-2 år med barnehageplass i forhold til innbyggere 1-2 år	92,7 %	91,3 %	84,7 %	80,5 %	83,0 %	84,0 %	82,8 %
Andel barn i barnehage med oppholdstid 33 timer eller mer per uke	98,6 %	98,3 %	99,3 %	97,9 %	97,8 %	97,3 %	97,5 %
Andel barn i kommunale barnehager i forhold til alle barn i barnehage	42,1 %	42,2 %	26,2 %	21,7 %	49,1 %	47,7 %	52,7 %
Andel barn som får ekstra ressurser til styrket tilbud til førskolebarn, i forhold til alle barn i b	13,6 %	14,1 %	15,8 %	16,1 %	18,6 %	17,7 %	17,6 %
Andel plasser i åpen barnehage i forhold til innbyggere 0-5 år	1,9 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	0,7 %	0,9 %
Andel barnehager med åpningstid 10 timer eller mer per dag	100,0 %	100,0 %	75,6 %	87,5 %	37,1 %	45,9 %	66,5 %
Netto driftsutgifter til grunnskolesektor (202, 215, 222, 223), per innbygger 6-15 år korrigert for	95 166	98 136	93 154	105 837	104 640	109 502	100 074
Driftsutgifter til inventar og utstyr (202), per elev i grunnskolen	666	700	1 012	290	1 049	1 178	913
Andel elever i grunnskolen som får særskilt norskopplæring	2,2 %	1,6 %	6,3 %	2,6 %	5,5 %	4,7 %	3,4 %
Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning	8,9 %	9,2 %	8,6 %	11,1 %	7,9 %	8,9 %	7,1 %
Andel lærere med universitets-/høgskoleutdanning og pedagogisk utdanning	86,4 %	85,9 %	80,1 %	83,0 %	86,8 %	84,6 %	83,5 %
Gjennomsnittlig gruppestørrelse, 1.-4.årstrinn	15,1	14,5	12,8	12,6	12,6	11,9	13,6
Gjennomsnittlig gruppestørrelse, 5.-7.årstrinn	13,8	13,5	13,4	12,6	13,0	12,1	13,7
Gjennomsnittlig gruppestørrelse, 8.-10.årstrinn	17,3	18,4	16,9	15,7	14,3	13,9	15,5
Netto driftsutgifter (barnevern) per barn med tiltak	146 234	157 788	250 669	113 353	203 571	170 631	
Andel barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-17 år	6,0 %	6,3 %	4,7 %	5,6 %	5,0 %	5,4 %	
Andel barn med omsorgsplan av barn under omsorg	93,8 %	100,0 %	77,5 %	73,3 %	94,0 %	88,7 %	
Andel barn med tiltaksplan av barn med hjelpetiltak	84,7 %	64,6 %	70,7 %	66,2 %	84,5 %	79,5 %	
Årsverk i alt pr. 10 000 innbyggere 0-5 år. Helsestasjon	113,8	128,1	150,1	131,2	148,4	149,7	154,2
Andel nyfødte med hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst	102,0 %	95,0 %	92,0 %	74,0 %	88,0 %	92,0 %	94,0 %
Netto driftsutgifter for kultursektoren per innbygger i kroner	1 260	1 225	1 460	1 060	2 218	1 829	1 642
Netto driftsutgifter kultursektoren i prosent av kommunens totale netto driftsutgifter	2,4 %	2,2 %	2,9 %	2,0 %	3,9 %	3,1 %	3,1 %

ARBEIDSMILJØ

Siste medarbeidarundersøkinga synte stor grad av trivsel på arbeidsplassane. Eit generelt inntrykk er

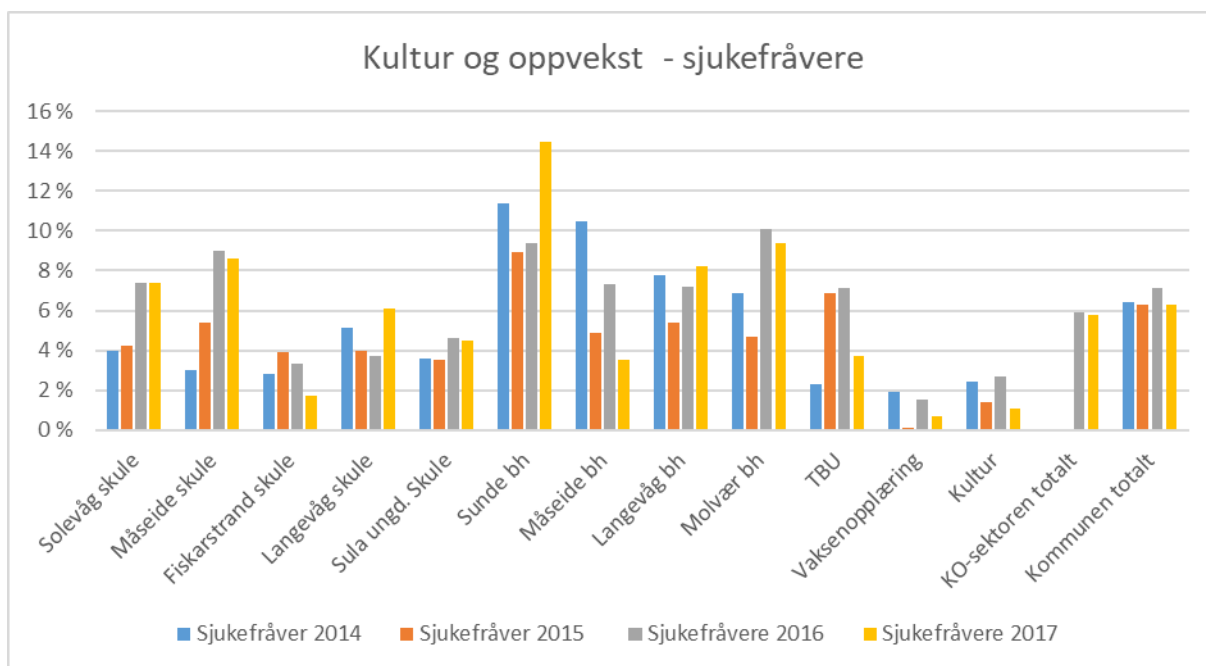
at det vert arbeid godt og systematisk med arbeidsmiljøet - og raskt sett inn oppfølgingstiltak ved langtidfråvere. Høgt omstillingstempo er prega av medskaping og løysingsfokus. *Fråveret* varier

Tenesteområde kultur og oppvekst 2017

frå eining til eining og frå år til år og nokre personalgrupper er meir pressa enn andre over tid, t.d barnevern.

For KO-sektoren samla, er sjukefråveret 5,8 %, mot 6,3 % totalt i kommunen.

Sjølv når fråvere ikkje kan relaterast til arbeidsplassen, kan systematisk arbeid auke nærveret. Ein syner her til einingsleiarane sine analyser, kommentarar og tiltak.



Sjukefråvere 2014-17.

KOMPETANSE, UTVIKLING OG KVALITET

Eit kollegium utviklar organisasjonskompetansen sin i fellesskap. Leiarar som legg til rette for læring og utvikling i si eining, skapar betre tenester.

Det er eit breitt spekter av spisskompetanse på ulike fagområder i sektoren. Rett kompetane på rett stad er avgjerande om ein skal lukkast med å møte born og unge sine rettar gjennom gode læringsarenaer i barnehage og skule, førebygge vanskar og gi rett og lavtetilstrekkelig hjelp når born strevar. Rekruttering ut i frå behova, er jamt over god.

I skulen aukar andelen av lærarar med godkjend utdanning for skuleslaget, men gapet i høve nye kompetansekrav er relativt høgt. Lærarar som ikkje innfrir kompetansekrava, er prioritert i vidareutdanningsordninga. I 2017 tok 7 lærarar vidareutdanning.

Oppvekstsektoren i Sula dei siste åra hatt fokus på å styrke kvaliteten på kjerneoppgåvene dei ulike profesjonane har ansvar for. Likeeins å styrke den såkalla *samhandlingskapabiliteten* mellom barnehagar, skular, PPT, helsestasjon og barnevern.

Satsinga er, og har vore, metodisk innretta og ut i frå dette fokuset har strukturendringane vakse fram. I botnen for arbeidet ligg eit medvite om at dei tilsette i helsestasjon, barnehage og skule er nøkkelpersonar i folkehelsearbeid; *her har kommunen ein unik mulighet til å førebygge.*

Ikkje minst i barnehage og skule møter dei tilsette alle Sulaborna kvar dag over fleire år. Når tilsette avdekkar vanskar dei sjølve ikkje har kompetanse til å hjelpe barnet med, skal andre instansar trekkjast inn; Lindis Akslen kom i 2017 attende til Sula, og overtok stillinga som einingsleiar i TBU, etter Ragnhild Hanken Skjong.

Ekstern hjelp gjennom tilsyn frå Fylkesmannen har vore ei god drahjelp i kvalitetsutviklingsarbeid i barnevernet. I 2017 gjennomførte vi og ei samanlikning med to andre kommuner, Nannestad og Vestby som synte at antal saker per tilsett, fokus på «kjernebarnevern» og lavterskelbarnevern/forebygging (eks 200 familiar får hjelp av tre årsverk i Vestby utan at sakene er meldt), er nøkkelford i vidare analyser. Barnevernet ynskjer ekstern konsulentbistand som med friske auge og kapasitet kan hjelpe barnevernet å stake ut vegen framover og å lukkast optimalt med endringsarbeidet sitt.

Tenesteområde kultur og oppvekst 2017

Tett samarbeid mellom einingsleiarane i sektoren styrkar fokuset på at borna i Sula er eit felles ansvar og medfører låg terskel for problemløysing på tvers.

PÅGÅANDE PROSJEKT/UTVIKLINGSARBEID:

- A. *Læringsreisa*, fullt fokus på nye rammeplanar og læreplanar og rev lovverk.
- B. *Kulturbygging* skal motvirke sprikande og tilfeldig praksis i møte med innbyggjarane, minst mulig flaks/uflaks for borna og familien deira.
- C. *Digitalisert læring* er eit av fleire tiltak for å heve kvaliteten og auke andelen born som har utbytte av det ordinære tilbodet, samt utnytte ny teknologi for læringsstøttande kommunikasjon og samhandling.
- D. *Forebygge meir, reparere mindre*
Vidareutvikle tiltakspakke frå God oppvekst-prosjektet. Sterkt fokus på relasjonskompetanse i møte med born i utfordring. Styrke psykisk helse og livsmestring.

MÅLOPPNÅING

Når det gjeld kapasitetsmål så har den sterke folketalsveksten i målgruppa, krevd omstilling og effektivisering over tid. 2017 vart nok eit år med sterkt fokus og aktivitet for å sikre tilstrekkeleg kapasitet i skulebygga. Det er godt å oppleve politisk vilje og handlekraft som sikrar borna og dei tilsette i alle skulekrinsane gode barnehagar og skular for framtida. Samlokaliseringa av TBU (helsestasjon, PPT og barnevern) kom dessverre ikkje i mål i 2017 heller, men helsestasjonen får betre lokaler i samband med pågåande ombygging i Sloghaugvegen.

Fiskarstrand skule går foran som dysleksivennleg skule:



Kvalitetsmåla i oppvekst går over tid, og organisasjonssutvikling skjer for å halde oppe kvaliteten i tenestetilbodet til born og unge i Sula. Prosjektet Ungdomstrinn i utvikling vart fullført i

2017. Arbeidspresset har vore høgt. Både undervegs og sett i ettertid, er det mange fine resultat å glede seg over! Når det universelle tilbodet held høg kvalitet og born/ familiar som strevar får den hjelpa dei treng tidleg, er det mogleg å lukkast oftare.

Grunna stor innsats heile året for å halde ramma, vart resultatet for 2017 respektabelt.

TAKK for innsatsen i 2017 til engasjerte, dyktige og lojale medarbeidarar i Kultur- og oppvekstsektoren!

Tenesteområde kultur og oppvekst 2017

MÅL 2017	MÅLOPPNÅING 2017
<p><i>Kapasitet lokalitetar</i></p> <p>Solevåg skule Rørstadmarka skule Langevåg skule Sula ungdomsskule Samlokalisering Helsestasjon, PPT og barnevern (TBU) Uteområda barnehage og skule Flytting av vaksenoppl frå Mylna til Molvær senter</p>	<p>Snart fullført i tråd med K-vedtaket. Sak juni 2018. Godt i gang med oppfølging av K-vedtaket. Snart fullført i tråd med K-vedtaket I gang i tråd med K-vedtaket Ikkje nådd, uavklart? Arbeidet er i gang, Sunde og Langevåg bhg ferdig Flytting mars 2017. Positivt for elevar og lærarar. Gode lokalitetar og godt samarbeid med arbeidssenteret.</p>
<p>Profesjonsutvikling: Implementere ny Rammeplan for barnehagane</p> <p>Utarbeide lokal læreplan for Kulturskulen</p> <p>God kvalitet på kjerneoppgåvene = større andel av elevane opplever samanheng og progresjon og har auka utbytte av si Læringsreise.</p>	<p>Søkt og fått midlar til prosjektet «To fram» i samarbeid med Giske.</p> <p>Målet nådd</p> <p>Svak nedgang i andel born som har utbytte av det ordinære tilbodet i skulen i 2017 (90,08%) samanlikna med 2016. Lågare lærartettleik (mange elevar per lærar) og høg andel ufaglærte; skår frå dette kullet og tendensar over tid, vert lagt fram i Skuleeigarrapporten 2018, på ettersommaren.</p>
<p>Korleis ein oppdagar og hjelper vi når born/familiar streva. Tidleg og tilstrekkeleg innsats gjennom tverrfagleg samarbeid når born/unge slit «Kva ser vi – kva gjer vi»</p> <p>Plan (kortsiktig og langsiktig) for kvalitetsutvikling i arbeidet i, og kring, barnevernet.</p>	<p>Samarbeidet bhg, skule og tiltakseininga styrka. Gjennomført kulturbyggingsdag for alle tilsette med temaet Relasjonsbygging (Spurkeland). Etablert prosjekt for å styrke psykisk helse hos barn og unge i Sula; «Forebygge meir for å reparere mindre» Styrka lavterskeltiltak; SamBa, Bapp, ICDP</p> <p>For status og behov i barnevernsarbeidet, vert synt til Kostra og eigne saker, mellom anna Tenesteanalyse barnevern, F 25 /18</p>
<p>Digital kompetanse i skulen i tråd med Rammeverket for lærerens profesjonsfaglige digital kompetanse:</p>	<p>Infrastrukturen er framleis sårbar, dette hemmar utviklingsarbeidet. Kompetanseheving er i gang i alle ledd. Fleire av skulane har teke i bruk nye undervisningsmetodar og ynskjer å utnytte det enorme læringspotensialet som ligg i appar og i adaptiv learning/flipped classroom.</p>
<p>Skulemiljø MOT: Kommuneperspektivet skal styrkast.</p> <p>Elevane skal trivast og ha det bra på skulen. Fråvere av opplevd mobbing og krenkande åtferd.</p>	<p>Kultureininga er med i styret. Barnerepresentanten er kommunekoordinator.</p> <p>Etablert felles kommunalt ordensreglement. Tyder på at det er relativt lite mobbing og høg grad av trivsel. Skilnad mellom skulane (kjelde: Elevundersøkinga)</p>
<p>Kulturbygging i sektoren – styrke felles ansvar på tvers av profesjonar for at born i Sula får ein god oppvekst og rett hjelp når det trengs.</p>	<p>Fellesøktar i mellomleiarssamlingane, styrkar rollemedvit og samhandling om førebyggjande folkehelse (psykisk helse) og om tiltak når born/familiar slit. Gjennomført «kulturbyggedag»: Relasjonskompetanse. Kva betyr den gode relasjonen for barnet si utvikling og læring?</p>

Tenesteområde helse- og sosial

SKILDRING AV TENESTEOMRÅDET

Visjon:

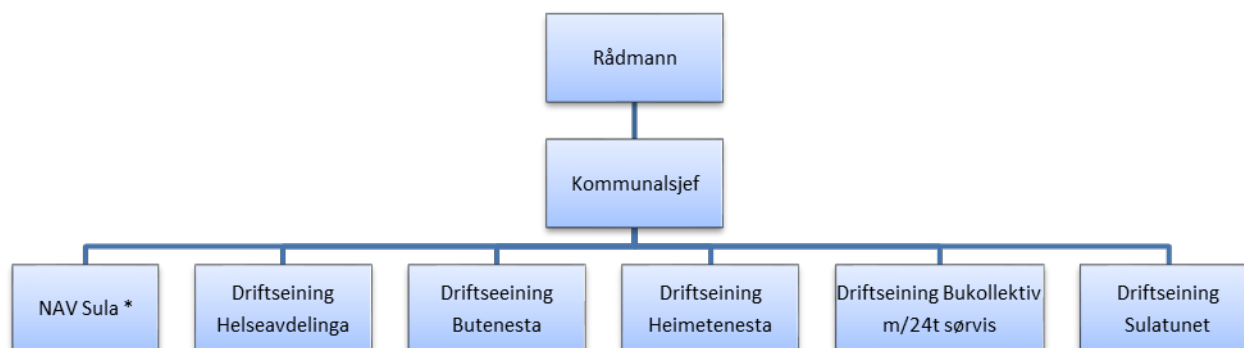
«Meistring og tryggleik for alle»

Vi bidrar til dette ved å:

- gje tilpassa tenester ved behov, med fokus på førebygging, rehabilitering, hjelp til sjølvhjelp og mobilisering av brukaren sine ressursar. Hjelp og omsorg skal ytast med respekt for den einskilde sin integritet og menneskeverd, og den som tek imot hjelpa skal vere aktivt med i tilrettelegging, utforming og gjennomføring av tenestetilbodet.
- utvikle tenestetilbodet til å vere heilskapleg og samordna, effektivt og fleksibelt. Tenestetilbodet skal utformast etter LEON-prinsippet (lågaste effektive omsorgsnivå). Innbyggjarane skal oppleve tryggleik, føreseielegheit og kontinuitet i møte med tenesteapparatet.
- ha tilstrekkeleg og kvalifisert personell til å kunne yte tenester med ein kvalitet som minst fyller gjeldande krav og standard til utøving av tenesta.
- legge til rette for sunn livsførsel hjå fysisk og sosialt aktive innbyggjarar som ser verdien i å ta ansvar for eiga helse - kvar og ein sin eigen "helseminister". Stimulere til å planlegge eigen alderdom.
- legge folkehelse og samfunnsmedisinsk perspektiv til grunn i all planlegging.
- søkje samarbeid med brukarar, pårørande og frivillige om betre og meir berekraftig helse og omsorg i Sula kommune.

Organisering/ressursar:

Tenestene for funksjonshemma og rehabiliteringstenestene vart omorganisert hausten 2015. Sektoren har no 6 driftseiningar.



* NAV Sula har to styringslinjer, ei kommunal til rådmannen og ei statleg til fylkesdirektøren. Partnerskapsavtalen regulerer fullmaktene til NAV-leiaren

STILLINGAR HELSE OG SOSIAL ved utgangen av 2017	2017
SUM	242,02
Helse- og sosialadministrasjonen	1
Helseavdelinga	14,07
NAV - sosial inkl 2 stillingar finansiert av prosjektmidlar	7
Sulatunet	50,9
Heimetenesta	53,8
Bu- og aktivitetstenesta	69,9
Bukollektiv m/24 t service	45,35

Tenesteområde helse- og sosial

Tenesteområdet helse og sosial er politisk organisert under ansvarsområdet til Fagutval for helse og sosial. Det meste av verksemda innanfor sektoren er regulert av ulike lover med ei lang rekke av forskrifter, rundskriv og retningslinjer. Dei viktigaste lovene er:

- Helse og omsorgstenestelova,
- Lov om sosiale tenester i NAV,
- Psykisk helsevernlova,
- Pasientrettighetslova,
- Helsepersonellova

Kommunalsjefen har overordna koordineringsansvar for tenesteområdet og rapporterer administrativt til rådmannen og politisk til fagutvalet.

Helse og sosialtenestene er organisert i 6 drifts-einingar.

Helseavdelinga har ansvar for legetenester, rehabiliteringstenester og ei rekke førebyggjande, kurative og rehabiliterande oppgåver retta mot heile befolkninga. Folkehelsekoordinatoren og kommunepsykologen er tilsett i helseavdelinga. **NAV** har ansvaret for førebygging, råd og rettleiing og tiltak til personar som er utan arbeid og/eller strevar med å skaffe seg bustad og/eller økonomi til livsopphald. Kommunal gjeldsrådgjeving, oppfølging av rusmisbrukarar og flyktingtenester er òg lagt til NAV-Sula.

Sulatunet disponerer 20 institusjonsplassar (korttidsopphold), 28 plassar i bukollektiv og storkjøkken. Felles tiltakskontor for omsorgstenester, koordinerande eining, avlasting i private heimar, konsulent for personar med funksjonshemming og rådgivar for velferdsteknologi er òg lagt til eininga.

Heimetenestene har ansvar for tenester til innbyggjarar som har dokumentert behov for personleg eller praktisk bistand i eigen heim, her under tenester til personar som er tildelt plass i omsorgsbustadar, om lag 100 omsorgsbustadar. Psykisk helseteneste for vaksne høyrer òg inn under eininga.

Bu- og aktivitetstenesta Eininga gir tilbud til vaksne personar med funksjonshemming som har behov for bistand i eigen heim og i tilrettelagt arbeid og aktivitet.

Ved Molvær senter blir det gitt tilbud om tilpassa arbeid, sysselsetting og aktivisering til nær 30 personar med funksjonshemming.

Eininga gir tilbud til barn med funksjonshemming der foreldra har krav på avlasting i institusjon eller barnebustad.

Bukollektiva har ansvaret for 5 bukollektiv, 8+8+10 plassar for personar med demens og 8+8 plassar for andre som ikkje lenger klarer seg utan døgnkontinuerlig tilgang på hjelp. I tillegg er ansvaret for erindringsenteret, dagsentertilbodet for eldre og demensteamet lagt til eininga.

KOSTRA 2017:

	1531 Sula	1531 Sula	1504 Ålesund	1532 Gjeike	Kommunegr. 07	Gj.snitt Møre og Romsdal	Gj.snitt landet utenom Oslo
	2016	2017	2017	2017	2017	2017	2017
Prioritering:							
Nto driftsutg. pr. innbygger i kroner, kommunehelsefj.	2 214	2 494	1 889	2 394	2 251	2 597	2 645
Nto driftsutg. pr. innbygger i kroner, pleie- og omsorg	16 125	17 494	18 161	14 566	15 119	20 616	17 589
Institusjonar (f253+261) - andel av nto driftsutgift til PLO %	15,5	13,6	45,9	5,7	43,0	43,4	44,5
Nto driftsutgift. pr. innbygger 80+ i kroner	351 666	387 667	418 446	372 775	406 355	412 582	403 404
Nto driftsutgifter til sosialtenesten pr. innbygger 20-66 år	945	1 185	3 076	1 705	2 836	2 885	3 721
Plasser i institusjon i prosent av mottakere av pleie- og omsorgstenester	5,3	4,9	17,3	2,5	17,0	17,7	17,9
Dekningsgrad:							
Legeårsverk pr 10 000 innbygg, kommunehelsefj	8,7	8,5	11,4	10,8	9,6	11,5	10,9
Fysioterapiårsverk per 10 000 innbygg, kommunehelsefj.	6,8	6,8	7,5	6,5	8,6	8,7	9,4
Andel sosialhjelpsmottakere 20-66 år, av innbygg. 20-66 år (%)	1,3	1,2	3,3	2,5	3,6	3,4	4,2
Andel plasser i enerom i pleie- og omsorgsinstitusjoner i %	100,0	100,0	88,8	100,0	82,7	88,8	86,3
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på institusjon	1,7	1,7	12,9	1,9	11,1	13,1	12,6
Plasser i institusjon i prosent av innbyggere 80 år over Enhet : Prosent	4,8	4,9	17,3	2,5	17	17,7	17,9
Andel plasser i institusjon og heldøgnsbemannet bolig i prosent av bef. 80+ Enhet : Prosent	25,0	25,0	27	38	26	29	29
Produktivitet / enhetskostnader:							
Korrigerte bto driftsutgifter pr. mottaker av komm. PLO.tj. (Heimeteneste + institusjon, konserntal)	375 182	383 891	441 792	515 032	404 787	438 179	419 073
Korrigerte bto driftsutgifter pr. hjemmetjenestemottaker i kr.	311 780	318 529	253 147	463 928	244 074	273 618	255 538
Korrigerte bto driftsutgifter, institusjon, pr. kommunal plass	958 625	1 032 640	1 201 856	1 006 625	1 134 738	1 114 719	1 136 461

Tenesteområde helse- og sosial

Tabellen syner ureviderte tal frå KOSTRA statistikk for 2017 (www.kostrano.no). Tala er ikkje korrigert for berekna utgiftsbehov eller inntektsnivå i kommunen.

Det blir vanlegvis lite endringar etter dei endelege tala som kjem 15. juni. Sula kommune er plassert i kommunegruppe 7; mellomstore kommunar med lave bundne kostnader per innbyggjar og lave frie disponible inntekter.

Kompetanse:

Eit høgt kompetansenivå i helse- og omsorgssektoren er viktig for å kunne yte effektive tenester av god kvalitet. Forsking syner at auka kompetanse gir auka kvalitet og lågare kostnader ([Kostnader og kvalitet i pleie- og omsorgssektoren](#), TF-rapport nr. 280, 2011. KS-NOU). Det er viktig for oss å prioritere kompetansetiltak. Vi har også lagt vekt på kompetanseheving og tiltak for å styrke arbeidsmiljøet som strategi for å bli oppfatta som ein attraktiv arbeidsgjevar i den nye [helse- og omsorgsplanen](#) som vart vedteken i 2015.

Kompetanseløftet 2020:

Gjennom denne sentrale ordninga kan kommunane søke Fylkesmannen om tilskot til grunn- og vidareutdanning for sine tilsette. I 2017 fekk nesten 15 tilsette støtte til utdanninga si innan viktige områder som helsefremmande arbeid, demens, geriatri og oppfølging av døydne pasientar. Spesielt positivt er det at tilsette er i gong med deltidsstudium i vernepleie, då det lenge har vore for knapt med slik kompetanse i organisasjonen. Kommunen søkte på vegne av, og vidareformidla, støtte på til saman over 150 000 kroner. Sula kommune har på si side gitt støtte gjennom tilrettelegging, permisjonar og i mindre omfang også økonomisk støtte til den kompetansehevinga som har funne stad.

I tillegg til ulike fellestiltak, driv kvar eining kompetanseheving i eigen regi, både gjennom eksterne og interne kurs, gjennom nettbaserte kurs og gjennom systematisk kollegaopplæring i arbeidssituasjonen.

Utvikling og kvalitet:

Satsinga på kompetanse er nært knytt saman med at vi har ein strategi om å styrke utvikling og kvalitet i tenesteutøvinga vår i planperioden. Ved sida av tilstrekkeleg tal på hender, er nok summen av treininga kompetanse, utvikling og kvalitet det som i størst grad avgjer om innbyggjarane i Sula har ei god oppleving i møtet med helse- og omsorgstenestene. Stadig overføring av meir

Tala stadfester mønsteret frå tidlegare år. Sula kommune brukar mindre på helse- og sosialtenester enn dei fleste og har låg dekningsgrad på mange områder. Dekningsgraden på heildøgns omsorgsplassar på 25% av personar 80+. Det er lågt. Det er lågare enn kommunegruppa og 4% lågare enn gjennomsnittet for landet.

spesialiserte tenester til kommunane, vil gjere at dette vert enda viktigare i åra som kjem.

Vi har i 2017 hatt fleire utviklingsprosjekt gåande på tvers av einingane. 1) "Etisk kompetanseheving i helse og sosialsektoren", 2) "Palliativ plan i Møre og Romsdal", 3) «Det er din dag – kvar dag. Kvardagsrehabilitering som verktøy for at fleire skal meistre eigen kvardag og kunne bu lengre i eigen heim. Sulamodellen», 4) «Velferdsteknologiske løysingar i Sula» og 5) Leiarutviklings-programmet har hatt same føremålet; å fremje kvalitet og realisere kompetansehevingsgevinstar. Dette er definert som ulike prosjekt, men er tenkt inn i ein samanheng der dei støttar opp om kvarandre og dei målsettingane som vi har for sektoren. Fylkesmannen, KS, Helsedirektoratet og Nav har vore viktige støttespelarar, både fagleg og økonomisk i dette arbeidet. Det er søkt om vidareføring av fleire av desse prosjekta i 2018. Einingane driv også eigne utviklingsprosjekt, som vert gjort greie for under den enkelte eining.

Refleksjon:

Vi har hatt i gong over 40 refleksjonsgrupper i helse- og omsorgssektoren dei seinare åra. I gruppene vert tilsette invitert til å legge fram erfaringar frå arbeidskvardagen for at gruppa deretter i fellesskap kan reflektere over kvalitet, arbeidsmiljø, forhold til pårørande, etiske dilemma og liknande. Vi brukar også etisk refleksjon som konkret verktøy inn mot dei andre utviklingsprosjekta vi driv: Inkorporering av etikk- og refleksjonselementet viser seg å vere eit kinderegg for kvalitet, spesielt dersom ein på ein god måte klarer å kople etikksatsinga saman med andre kvalitets- og utviklingsarbeid som ein driv i tenesta. Sula kommune fekk *Etikkprisen 2013* for sitt systematiske arbeid med etisk kompetanseheving. Dette forpliktar til vidare satsing.

Tenesteområde helse- og sosial



Frå utdelinga av Etikprisen 2013 i Oslo.

Palliativ omsorg:

I 2011 starta vi eit prosjekt for å gjere oss i stand til å takle pasientar som ønskjer å døy heime eller i institusjon i eigen kommune. Vi fekk økonomisk støtte av Helsedirektoratet, og tilsette eigen prosjektkoordinator i halv stilling. Slike prosjekt får vanlegvis berre støtte i 3 år, og i 2014 omarbeidde vi det difor til eit nytt prosjekt. Dei gode resultatane frå det opphavlege prosjektet ga utteljing i ny økonomisk støtte, og Sula leier no i ein tredje prosjektperiode an i høve å innføre felles mal for palliativ plan i heile fylket. Med det har Sula tatt ei

av leiarrollene i høve det å takle kompliserte diagnosar og tilstandar, noko kommunane vil måtte ta større ansvar for i framtida.

Kvardagsrehabilitering:

Sula avslutta i 2017 eit treårig prosjekt knytt til innføring av kvardagsrehabilitering som metode i helse- og omsorgstenestene. Kvardagsrehabilitering er no inkorporert i tenestetilbodet, og eit viktig verktøy i verktøykassa vår.

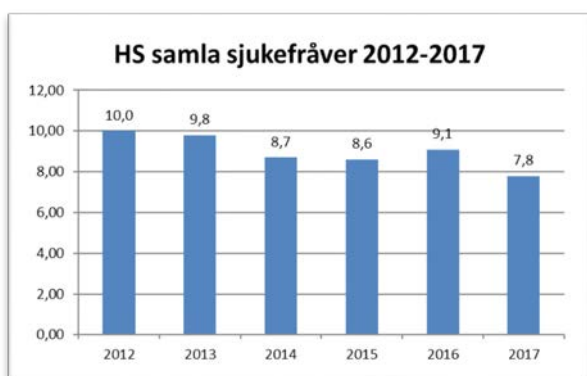
Velferdsteknologi:

Vi starta hausten 2017 eit prosjekt for innføring av velferdsteknologiske løysingar i Sula. Nye teknologiske løysingar vil bli ein viktig del av arbeidet med å skape berekraftige tenester i åra som kjem.

Leiarutvikling:

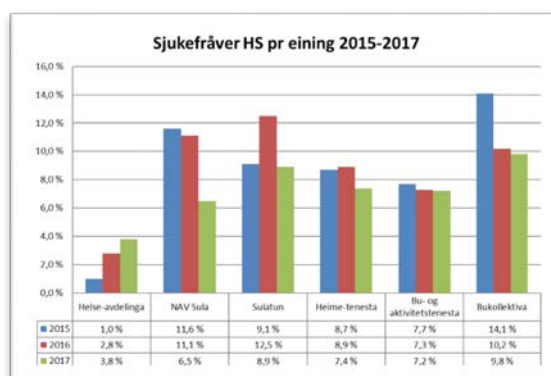
I 2013 starta vi med støtte frå Nav, opp att leiarutviklingsprogrammet vi har hatt i helse- og sosialtenestene. Dette fortsette i 2017. Vår erfaring, som har støtte i forskning, er at kompetente, tydelege og trygge leiarar, som satsar på kvalitetsutvikling i tenestene sine, lukkast med å skape attraktive arbeidsplassar og høgt arbeidsnærver hos sine tilsette, og gode tenester for brukarane sine.

Arbeidsmiljø:



Gjennomsnittleg fråvær i sektoren er 7,8. Den fine trenden med fallande sjukefråvær, held fram. 7,8 er monaleg betre enn «bransjesnittet» i landet for helse og sosial, men høgere enn gjennomsnittet i kommunen.

Som ein kan sjå, varierer fråveret frå eining til eining og frå år til år. Som vanleg elles i landet, er det einingane med stort innslag av døgn-kontinuerleg turnusarbeid som har det høgste fråveret. Butenesta held tendensen med nedgang og



bukollektiva har markant nedgang medan Sulatunet fikk ein auke. Einingane kommenterer fråværstala spesifikt.

Tiltak for å styrke arbeidsmiljøet vert sett inn frå ulike vinklar, både generelle tiltak som lekk i IA-arbeidet i Sula kommune og tiltak i sektorregi.

Fleire av kompetansetiltaka ovanfor trur vi har indirekte gunstig effekt på arbeidsmiljøet. Leiarutviklingsprogrammet vart vidareført i 2016.

Tenesteområde helse- og sosial

I tillegg til fellestiltaka, kjem ei rekke konkrete tiltak som vert sett i verk den einiskilde eining.

RESSURSIINNSATS OG AVVIKSFORKLARING:

HELSE OG SOSIAL	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	210 705 576	231 605 082	224 745 103	6 859 979	103,05 %
Inntekter	-27 386 229	-28 297 721	-18 772 401	-9 525 320	150,74 %
Resultat	183 319 347	203 307 361	205 972 702	-2 665 341	98,71 %

Helse- og sosialsektoren kom ut med mindre-forbruk i 2017.

Det skilnader einingane i mellom. Bu- og aktivitetstenesta har meirforbruk pga. naudsynt bruk av ekstrahjelp. Meirforbruket har vore varsla og budsjettet for 2018 vart auka. Heimetenesta og bukollektiva har òg meirforbruk av liknande årsak.

NAV har meirforbruk i høve budsjett. Forklaringa er hovudsakleg integreringstenesta, men òg noko på sosialhjelp og KVP.

Sulatunet og helseavdelinga har pyntelege mindreforbruk.

Det er gledeleg, men òg urovekkande at det er høgare inntekter som skaper det gode resultatet. Einingane strevar med å halde driftsutgiftene nede.

MÅLOPPNÅING:

2017 var prega av høg aktivitet og stort tempo i driftseiningane. Veksten i etterspurnad etter tenester er merkbar i alle ledd og det er krevjande å halde rammene.

Det var ein viktig milepæl som vart nådd då vi endeleg fikk opna dei nye plassane for personar med demens – 10 plassar vart fylt opp omgåande..

Mål/milepelar/hendingar 2017	Måloppnåing 2017
Møte behovsveksten, spesielt for tenester til dei eldste innbygarane der veksten har vore stor og periodevis innan butenesta.	Det er store utfordringar med dette, spesielt i høve personar med demens og periodevis innan butenesta. Vi mottok i 2017 4 formelle klagesaker som vart sendt til Fylkesmannen for endeleg avgjerd. Kommunen fikk medhald i 3, den fjerde er ikkje avgjort. 4 formelle klagesaker må seiast å vere lite sett opp mot det store talet av vedtak som blir fatta i løpet av eit år. Det vart fatta 1159 omsorgsvedtak i 2017. Det er ein auke på vel 10% i høve 2016.
Utvide døgntilbodet til personar med demens og nytt erindringsenter.	Tatt i bruk hausten 2017. Brukserfaringane so langt er gode.
Utvide kapasiteten på omsorgsbustadar i Langevåg.	9 nye omsorgsbustadar, Torget vest, tatt i bruk på tampen av fjoråret. 4 omsorgsbustadar ved Molværsvegen 17 tatt i bruk.
Oppstart av lovpålagt kommunalt akutt døgntilbod, ØHD.	Vi er med i utvida interkommunalt samarbeid om ulike helsefunksjonar ved «nye Åse sjukeheim». ØHD-tilbodet starta opp våren 2017.
Planleggingsarbeid for auka bustadkapasitet til utviklingshemma, spes. til personar med åtfærdsavvik.	Det er utarbeidd ein rapport med oppdatert oversikt over stoda. Blir brukt som grunnlagsdokument for rullering av Helse- og omsorgsplanen.
Fleire i arbeid og aktivitet, færre på stønad.	Tal mottakarar av økonomisk sosialhjelp og gjennomsnittleg stønadslengd er låg. Alle får tilbod om avklaring arbeid og/eller aktivitet. Sula skil seg

Tenesteområde helse- og sosial

Mål/milepelar/hendingar 2017	Måloppnåing 2017
	positivt ut på dette området. 98% av flyktningane er i arbeid eller aktivitet etter endt introduksjonsprogram (2 år).
Mottak av 20 vaksne flyktningar.	Sula etablerte 29 flyktningar, av desse 9 som familiesameining. Vi lukkast bra med integreringsarbeidet. 98% av flyktningane er i arbeid eller aktivitet etter endt introduksjonsprogram (2 år).
Etablering av barnebustad	Har gått seg til. Behov for ein del mindre ombyggingar og tilpassing av uteareal.
Skaffe kompetent arbeidskraft til å yte dei tenestene det er behov for.	Vi strevar på enkelte område. Sjukepleiarar og vernepleiarar er vanskelegast å rekruttere. Vi strevar med å sette lovkrav om kompetanse (3-årig høgskuleutd.) ved gjennomføring av tvangsvedtak. Knapp grunnbemanning gjer det naudsynt med små stillingsbrøkar. Kompetansetiltaka er viktige for å rekruttere og behalde arbeidstakarar, jf. omtale ovanfor.
Vidareutvikle programmet Aivo for matvarer.	All mat blir no merka i tråd med Mattilsynet sine krav. Bestillingsløysinga tatt i bruk.
Flytting av Mylna senter til Molvær senter (tidl. Molvær skule).	I mars 2017 flytta arbeidssenteret inn i tidlegare Molvær skule, og endra namn frå Mylna til Molvær senter. Flytting i tillegg til ny fagleg giv i avdelinga har vore svært positivt for brukarane, men og for heile eininga. Prosjekt Dropp inn har fått eiga avdeling ved Molvær senter.
Planlegge flytting av erindringssenter og dagsenter for eldre samt oppstart av drift i nye Molvørsvegen 17.	Dagsentra er flytta og ny drift i nye lokale er etablert.
Innføring av kvardagsrehabilitering i Sula.	Kvardagsrehabilitering har blitt eit fast tilbod og vi har fått auka ergoterapiressursen noko, men for å få gjennomført alle gode tiltak ein ønskjer i kommunen, på ein tilfredsstillande måte, treng vi meir ressursar. 51 brukarar nytta seg av tilbodet om heime-rehabilitering i 2017.
Prosjektet: «Palliativ plan i Møre og Romsdal» (sjå omtale ovanfor).	Vi er i stand til å takle avansert behandling i kommunen på god måte. Kreftforeningen omtaler Sula kommune som mønsterkommune for kreftkoordinatorfunksjonen. Gode tilbakemeldingar, og Sula leier an i arbeidet med å innføre felles palliativ plan i fylket. Vi søker prosjektmidlar til vidare kunnskapsdeling og auka bruk av palliativ plan i heile fylket.
KS-prosjektet «Etisk kompetanseheving i helse og sosialsektoren».	Vidareført. Vi har hatt i gong nærmare 50 refleksjonsgrupper dei seinare åra. Fem tilsette har fått utdanning i å leie refleksjonsgrupper. Leiargruppa har hatt etisk refleksjonsøkt i starten av kvart møte i ein lengre periode.

Tenesteområde helse- og sosial

Mål/milepelar/hendingar 2017	Måloppnåing 2017
Auka satsing velferdsteknologi (VFT)	Prosjektleiar tilsett på tampen av 2017. Søkt og fått midlar til oppstart av prosjekt. Prosjektering for auka bruk av VFT i bygga med heildøgns omsorg starta opp.
Vidareføre leiarutviklingsprogrammet.	Vidareført.

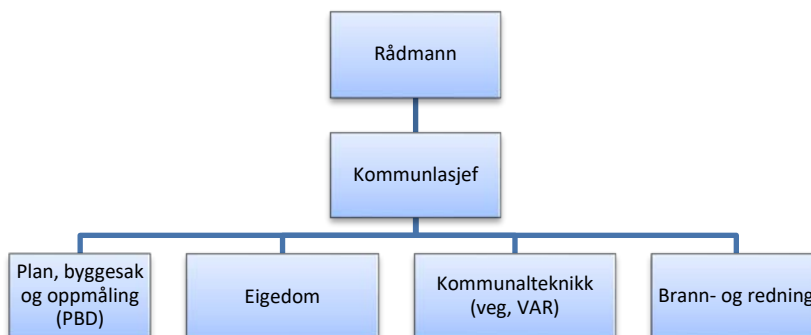
Tenesteområde teknisk sektor

Skildring av tenesteområdet:

Teknisk sektor omfattar einingane Plan, byggesak og oppmåling, Kommunalteknikk og Eigedom i tillegg til avdeling for Brann og redning. Sektoren har ansvar for eit vidt spekter av tenester retta mot innbyggjarar, bedrifter og andre kommunale einingar.

Organisering/ressursar:

Tenesteområdet er organisert med fire einingar/avdelingar som vist i figuren under.



Samleoversikt for stillingsheimlar innan teknisk sektor	2017	2016	2015
Sum (årsverk):	33,58	33,13	31,53
Leiling	1,00	1,00	0,00
Plan, byggesak og oppmåling	7,00	8,00	8,00
Eigedomsforvaltning	14,40	13,20	22,60
Tekniske tenester	10,00	10,00	
Brann og ulukkesvern	1,18	0,93	0,93

Tenesteområdet teknisk sektor er organisert under fagutval for teknisk sektor og under planutvalet.

Kommunalsjef er møtesekretær for fagutval for teknisk sektor.

Teknisk sektor er regulert av mange lover og forskrifter. Det er lagt inn nærmare omtale under kapitla for kvar driftseining/avdeling. Kapitla innhald og nærmare omtale av mål og resultat for 2016.

Kommunalsjefen har overordna koordinerings-ansvar for tenesteområdet og rapporterer administrativt til rådmannen.

Kostra 2017:

Oversikt over kostratal for Sula kommune og kommunegruppe 7 er som følgjande:

Tenesteområde teknisk sektor

Type indikator (Kostratal)	Noreg/k.gr7 2017	Sula 2017	Sula 2016	Sula 2015	Sula 2014
Vannforsyning					
Årsgebyr for vannforsyning - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1)	3 042	2 550	2 738	2 632	2 425
Tilknytningsgebyr vann (ekskl. mva) - én sats (gjelder rapporteringsåret+1)	xx	10 000	10 000	10 000	10 000
Avløp – tømning og rensing					
Årsgebyr for avløpstjenesten (gjelder rapporteringsåret +1)	4 502	4 972	4 479	4 003	3 898
Tilknytningsgebyr avløp - én sats (gjelder rapporteringsåret +1)	xx	15 000	15 000	15 000	15 000
Avfall – tømning og gjenvinning					
Årsgebyr for avfallstjenesten - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1)	2 507	2 776	2 618	2 575	2 575
Årsgebyr for septiktømming - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1)	2 093	1 188	1 293	1 277	0
Forebygging av brann					
Årsgebyr for feiing og tilsyn (gjelder rapporteringsåret +1)	451	410	402	396	396
Eiendomsforvaltning samlet					
Netto driftsutgifter til kommunal eiendomsforvaltning per innbygger, konsern	4 643	2 833	2 712	2 837	2 905
Herav energikostnader for kommunal eiendomsforvaltning per kvadratmeter, konsern	111	60	75	98	72

Sula kommune har låge kostnader knytt til eigedomsforvaltning samanlikna med gjennomsnitt i kommunegruppe 7. Dette har mellom anna samanheng med relativt lite samla areal for formålsbygg (til dømes skulebygg). Gebyr for avlaup ligg over gjennomsnitt i kommunegruppe 7 og dette skuldast i hovudsak investeringar på leidningsnett og planlagt investering i nye/nytt rensanlegg i samsvar med kommunedelplan. Gebyr for vatn ligg under gjennomsnitt for kommunegruppe 7. Sula kommune kjøper vatn frå Ålesund kommune og gjeldande avtale varer fram til 2020. Gebyr for renovasjon (avfallsteneste) ligg noke over gjennomsnitt for kommunegruppe 7. Tenesta vert utført i regi av det interkommunale avfallsselskapet ÅRIM.

Kompetanse:

Det vert vurdert som gjennomgåande god kompetanse hos tilsette innan teknisk sektor. Når det gjeld driftspersonellet har mang fagbrev og lang erfaring. Administrativt har fleirtalet høgskuleutdanning på bachelornivå. Det vart i 2017 tilsett ny ingeniør ved driftseining for Eigedom. Dei tilsette viser samla god interesse og vilje til å delta på kurs og fagsamlingar for å auke eller halde eigen kompetanse vedlike. Dette er særst viktig i høve både lovverk og evne til å ta i bruk til dømes nye digitale verktøy og tekniske løysingar.

Utvikling og kvalitet:

Det er god vilje til å vidareutvikle tenestene innan teknisk sektor og til å ta i bruk ny teknologi og metodar. Arbeidet med å legge til rette for å ta i bruk nye løysingar som skal gje meir og betre informasjon til brukarar vert vidareført. Slike system vil betre kvaliteten på tenestene og være til god støtte i den daglege drifta. Den største utfordringa i høve å drive utviklingsarbeid har også i 2017 vore tilgjengelig tid/kapasitet i administrasjonen.

Arbeidsmiljø:

Sjukefråværet i teknisk sektor samla er på 3% i 2017. Nivået er akseptabelt, men det er likevel fokus på å legge til rette for auka nærvær. Tiltak er viktig både i høve økonomi og i høve trivsel for den enkelte.

Ressursinnsats og avviksforklaring:

Omtale av ressursbruk og avvik er teken inn i tilknytning til kapitla for driftseiningane.

Måloppnåing:

Omtale av måloppnåing og avvik er teken inn i tilknytning til kapitla for driftseiningane.

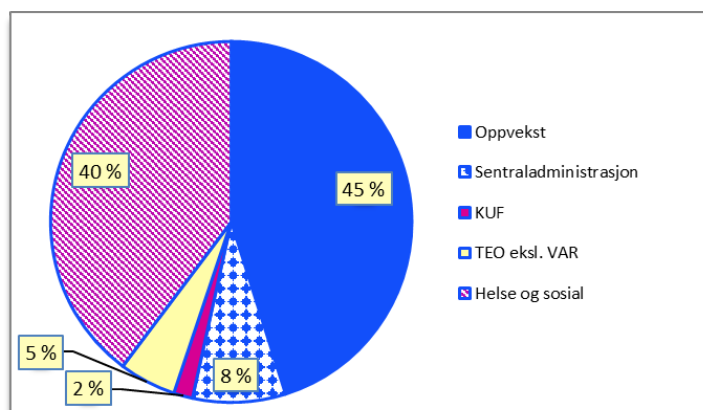
Rekneskapsanalyse

2017 rekneskapsen vart avslutta med eit mindreforbruk 26 mill. kroner. Mindreforbruk er differansen mellom budsjett og rekneskap. Netto driftsresultat var også positivt, 8,3 mill. kroner (1,2 %), men under den anbefalte resultatgraden på 1,75%.

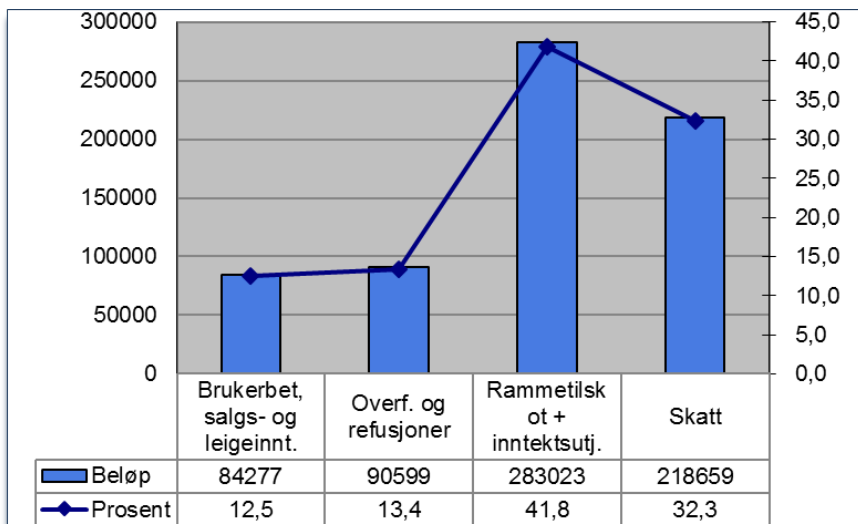
	REGNSKAP	BUDSJETT	AVVIK
Sentraladministrasjonen	42 524	43 299	-775
Oppvekst	230 923	232 283	-1 360
Helse og sosial	203 307	205 973	-2 665
KUF	8 712	8 836	-124
PBD	21 849	25 551	-3 702
VAR	-9 858	-8 402	-1 456
PBO	4 258	5 235	-978
Frie inntekter	-501 682	-493 898	-7 784
Overføring til kapitalregnskap	3 300	3 300	0
Andre statstilskot:			0
Reform -97	-242	-423	181
Skulepakke I og II	-346	-470	124
Omsorgsbustader	-2 094	-2 182	88
Rente kompensasjon kyrkja	-60	-50	-10
Ressurskrevjande brukarar	-19 124	-19 448	324
Flyktning	-11 007	-11 009	1
Leasing og konsulenttenester lån	474	318	156
Eigedomsskatt	18	400	-382
Pensjon fellesutgifter/inntekter	-6 403	-5 518	-885
Renter og utbytte, avdrag, fond			
Renter og avdrag på lån	40 050	40 702	-652
Renter og utbytte	-9 003	-2 841	-6 162
Bruk at tidligere års mindreforbruk	-21 783	-21 783	0
Bruk av fond	-17 943	-17 943	0
Avsetning til fond	18 079	18 069	10
Mindreforbruk 2017	-26 052	-1	-26 050

Avvik i driftseiningane vil bli kommentert i deira årsrapporter.

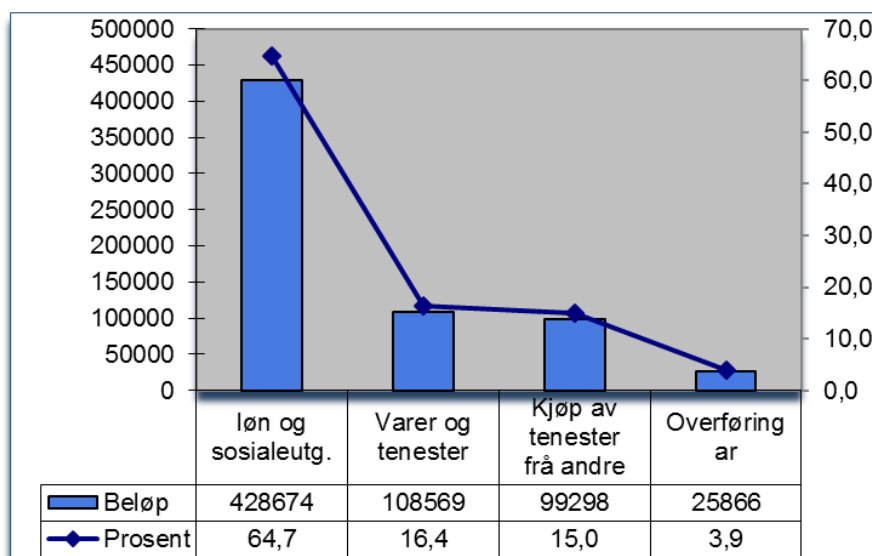
Utgifter og inntekter i rekneskapsen for 2017



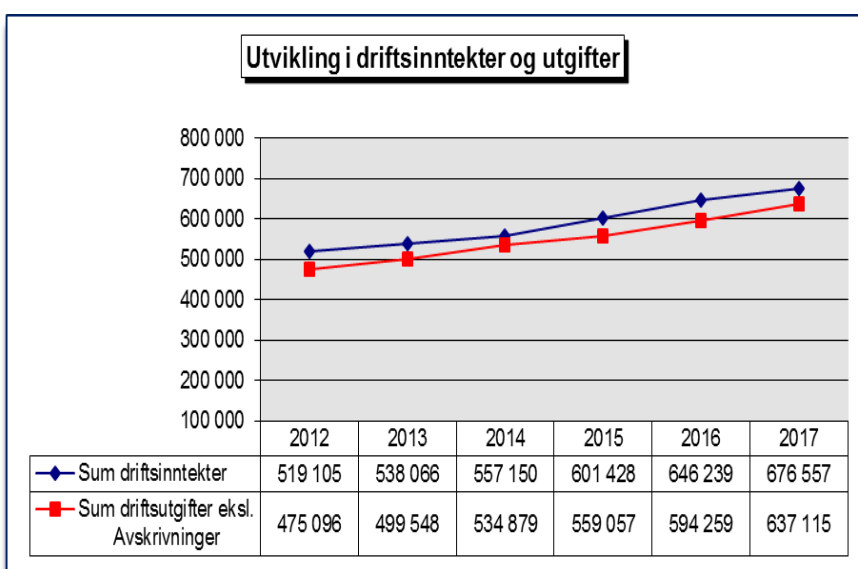
Denne tabellen viser bruttodriftsutgifter eksklusiv avskrivningar og utgifter VAR. Oppvekst og helse- og sosial har til saman 85 % av kommunen sine bruttodriftsutgifter.



Rammetilskot og skatt utgjør 74,2 % av alle inntekter. Brukarbetalingar oppvekst og helse utgjør 25,3 mill. kroner, eigedomsavgifter 36,9 mill. kroner og husleige 16,1 mill. kroner. Når det gjeld overføringar og refusjonar så utgjør statstilskot 61 mill., sjukeløn 18,1 mill. og mva kompensasjonar 11,4 mill.

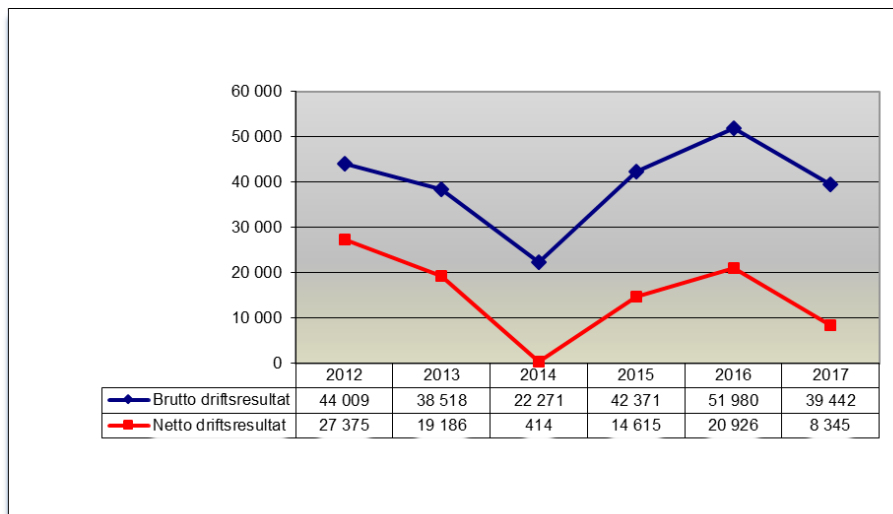


Lønsandelen av utgiftene er på 64,7%. Den største posten under "kjøp av tenester frå andre" er tilskot til private banehagar, med til saman 53,9 mill. kroner.



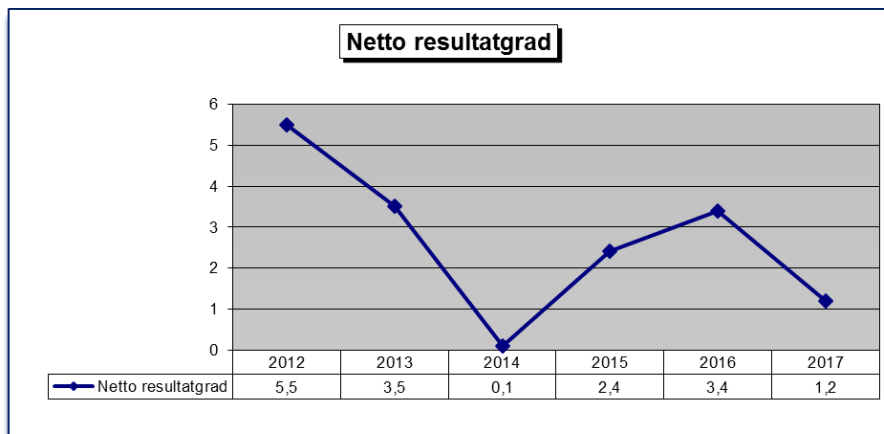
I 2017 aukar driftsutgiftene (+7,21%) sterkare enn driftsinntektene (+4,69%).

Resultatutvikling:



Både brutto og netto driftsresultat er svakare enn i både 2015 og 2016. Netto driftsresultatet varierer sterkt, og tap/inntekter på finansielle instrument og kompensert mva på investeringar før 2015 er av dei faktorane som har varierer mest.

Nto. Renter, avdrag og finans.	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nto avdrag	12456	16297	18129	18858	23355	25894
Renteutgifter	15683	17112	15368	15351	14785	14438
Renteinntekter og finansielleinstr.	-11505	-14077	-11640	-6453	-7086	-9235
Sum	16634	19332	21857	27756	31054	31097



Anbefalt resultatgrad er på 1,75 %, så resultatet for 2017 1,2 % er under det anbefalte.

KONKLUSJON

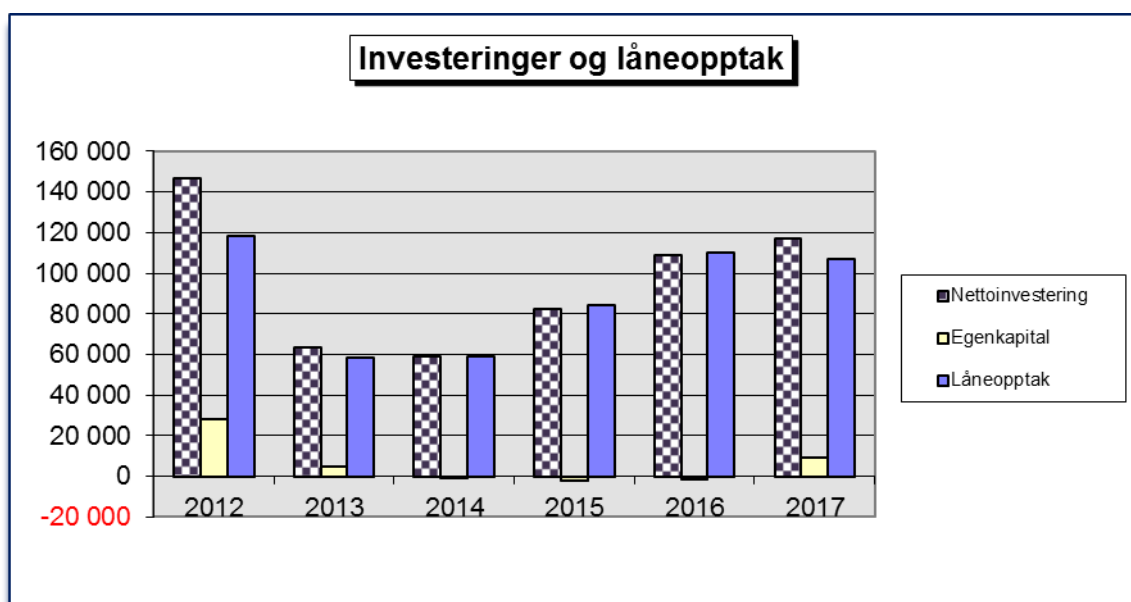
2017 gir eit mindre forbruk på 26 mill. kroner. Dette skuldast i første rekke meirinntekter på skatt, renteinntekter og utbytte av fondsforvaltning på til saman 13,9 mill. kroner. Lønsoppgjøret var moderat og einingane utviste god budsjett disiplin.

Netto driftsresultat er på 8,3 mill. kroner (1,2 %) anbefalt resultatgrad er 1,75 %. Dette er resultatet før avsetningar til fond, bruk av fond og overføring til investering og disponering av tidlegare års meirforbruk/mindreforbruk.

Årets resultat gjer det mogeleg å føre tilbake bruken av diposisjonsfondet på 17,9 mill. kroner samt auke fondet litt, noko som er svært positivt med tanke på den aukande ubalansen i økonomiplanperioden

Investeringar og låneopptak

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nettoinvestering	146 720	63 178	58 787	82 061	108 595	116 736
Egenkapital	28 168	4 722	-19	-2 321	-1 196	9 554
Låneopptak	118 552	58 456	58 806	84 382	109 791	107 182
Eigenfinansierings andel	19%	7%	0%	-3%	-1%	8%
LÅNEANDEL	81%	93%	100%	103%	101%	92%



Investeringane i 2017 er 92 % lånefinansiert, i 2014 – 2016 var investeringane 100 % lånefinansiert. Midlane som er nytta til egenkapital er salsinntekter som er satt av på kapitalfond og 3,3 mill. av unytta meirinntekt for 2016. Årsaken til at lånefinansieringa vert over 100 % enkelte år er tilskot og refusjonar som ikkje er brukt. Investeringsrekneskapen er avslutta med udisponerte midlar på 4,2 mill. kroner.

Balanserekneskapen

Balanserekneskapen gir ein oversikt over kommunen sin egedelar, gjeld og egenkapital pr. 31.12 i rekneskapsåret.



LÅN/GJELD	R17	R16	R15	R14
Lånegjeld pr. 31.12	876 497	795 513	733 117	587 573
Herav investeringslån	858 620	778 645	718 670	572 651
Startlån	17 877	16 868	14 447	14 922
Investeringsgjeld pr. innbygger	94 034	86 449	80 280	64 670
Total lånegjeld pr. innbygger	95 991	88 322	81 894	66 355

Sula kommune si lånegjeld aukar fortsatt i 2017, men mindre enn budsjettert da fleire av dei budsjetterte prosjekta er forsinka.

	R17	R16	R15	R14
Fond pr. 01.01.	165 542	147 470	133 576	129 739
Fond pr. 31.12.	166 474	165 542	147 470	133 576
Nettobevegelse i året	932	18 072	13 894	3 837

Fond pr. 31.12.2017 er inndelt i følgende grupper:

Disposisjonsfond	83 490
Bundne driftsfond	13 951
Ubundne investeringsfond	67 760
Bundne investeringsfond	1 274

Risikoreguleringsfondet er inkludert i disposisjonsfondet og er på 12 mill. kroner.

Det er budsjettert brukt 70,5 mill. kroner av disposisjonsfondet i økonomiplanperioden.

	R17	R16	R15	R14
LIKVIDITETSUTVIKLING:				
Kasse, postgiro, bank	195 497	181 663	185 928	78 685
Kortsiktige fordringer	50 741	48 635	40 609	41 898
Premieavvik	25 049	24 347	22 216	27 192
Aksjer og andeler	95 934	103 684	99 742	96 778
Sum omløpsmidler	367 221	358 329	348 495	244 553
Kortsiktig gjeld	-104 724	-96 976	-88 421	-83 793
Ubrukte lånemidler	-63 637	-66 038	-92 099	-12 464
Likviditetsreserve pr. 31.12.	198 860	195 315	167 975	148 296

Likviditeten er god, men korrigerer vi likviditeten for fond vert likviditetsreserven 33 mill. kroner, og juli/august har lågare likviditet enn desember. Det er berekna at vi gjennomsnittleg må ha mellom omlag 30 mill. kroner på konto for å kunne betale ut løn, skatt og sosialeutgifter.

KONKLUSJON

Lånegjeld aukar fortsatt i 2017, men mindre enn budsjettert da fleire av dei budsjetterte prosjekta er forsinka.

Netto lånegjeld har auka og er over landsgjennomsnittet. Netto lånegjeld pr. innbyggjar var kr. 87.401 i Sula kommune, mot kr. 70.244 i landet utanom Oslo. Når alle dei budsjetterte investeringane blir ferdigstilt vil lånegjelda auke sterkt.

Likviditeten er for tida god, men bruker vi opp alle avsetningar, vil det oppstå problem. Vi bør ha ein likviditetsreserve på omlag 30 mill. kroner.

Førebelse kostra tal

Desse Kostra tala er ureviderte, endelege Kostra tal kjem i juni, men dei førebelse Kostra tala har dei siste åra vore gode nok til å kunne nyttast i ei årsmelding. Sula kommune er med i gruppe 7 som er for middelsstore kommunar, med lave bundne kostnader pr. innbyggjar og lave frie disponible inntekter. Sula og Sykkylven er dei einaste kommunane i Møre- Romsdal som er med i denne gruppa.

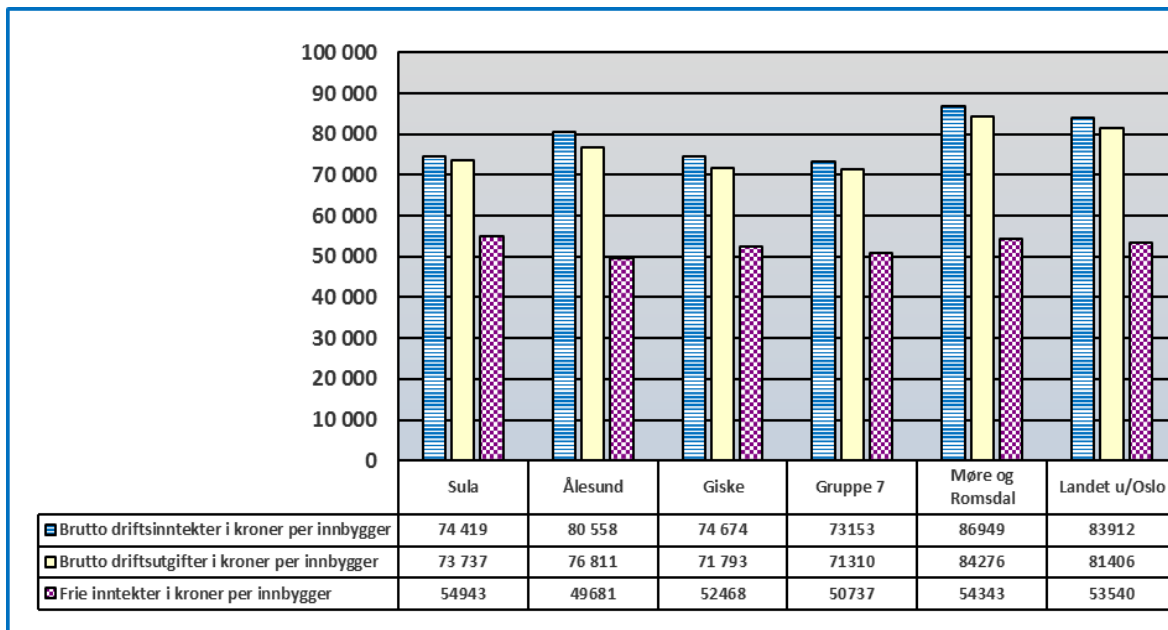
Eit dilemma er om ein skal nytte konserntal når ein bruker Kostra tal. I konserntala er IKS og KF med, for Sula gjeld dette Årim som er eit så stort føretak at Sula kommune sin andel påverkar våre tal. Vi har vald å bruke konserntal då det gir den beste samanlikninga då konserntala fangar opp for eksempel eigedomsselskap. Brutto tal kan også vere ein feilkilde, då for eksempel privat drift blir ført med netto tal. Dette kan gi størst utslag ved samanlikning mellom kommunar og tenestoområde.

Kostra nøkkeltal 2017	2017	2016	2015	2014	2013
Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	0,9	3,3	2,2	-0,8	2,6
Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	1,3	3,4	2,4	0,1	3,5
Nto. Finans og avdrag, i % av brutto driftsinntekter	4,6	4,8	4,6	3,9	3,6
Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter	117,4	110,4	104,7	100,9	97,8
Arbeidskapital i prosent av brutto driftsinntekter	35,3	37	39,8	24,2	34,4
Skatt på inntekt og formue i % av brutto driftsinntekt	32,3	31,6	31,6	32	31,8
Statlig rammeoverføring i % av brutto driftsinntekter	41,7	43,3	44	44,8	43,5
Frie inntekter i kroner per innbyggjar	54943	54048	50992	48375	46974
Netto lånegjeld i kroner per innbyggjar	87401	79629	70564	63611	60964

Utvikling i nettodriftsresultat er negativ og det vedtekne budsjettet og økonomiplanen er saldert med bruk av disposisjonsfond. Netto driftsresultat utan Årim er 1,2 %, anbefalt resultatgrad er 1,75 %. Lånegjelda aukar og det er også budsjettet store låneoptak.

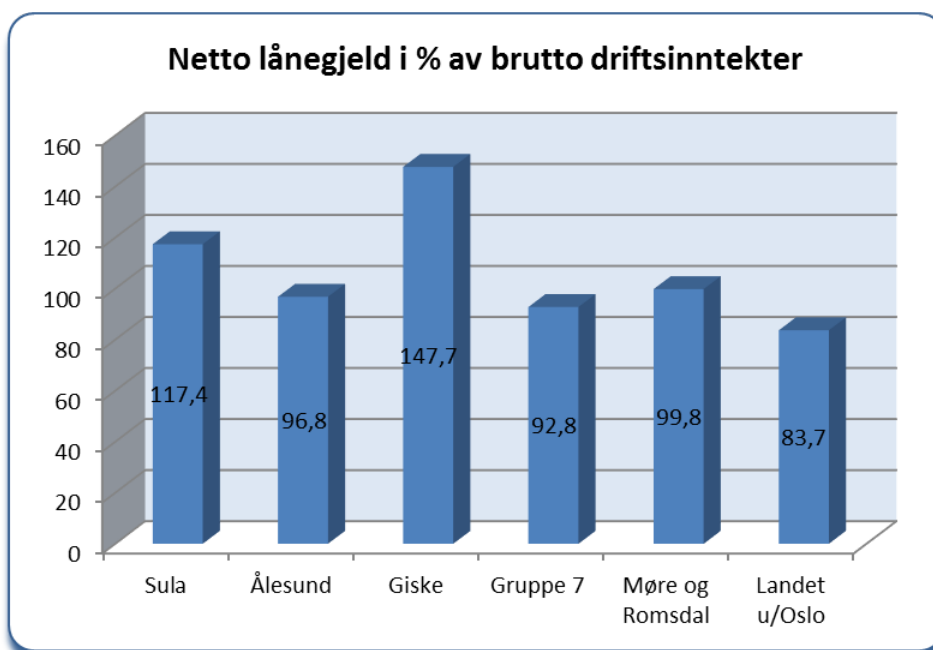
	2017					
	Sula	Ålesund	Giske	Gruppe 7	Møre og Romsdal	Landet u/oslo
Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	0,9	4,7	3,9	2,5	3,1	3
Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	1,3	4,8	2,3	2,6	3,3	3,7
Netto finans og avdrag i % av brutto driftsinntekter, konsern	4,6	4,8	7	4,7	4,3	3,8
Disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	12,3	0,8	0,5	12,4	6,5	10
Arbeidskapital ex. premieavik i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	35,3	18,7	31,6	23,9	21,4	22,3
Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	117,4	96,8	147,7	92,8	99,8	83,7
Langsiktig gjeld i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	236,7	233,3	274,9	213,7	237,3	214,9
- herav Pensjonsforpliktelse i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	107,6	107,1	106,9	104,3	122,4	113,9
Skatt på inntekt og formue i % av brutto driftsinntekter, konsern	32,2	35,6	34,1	35,6	29,8	33
Statlig rammeoverføring i % av brutto driftsinntekter, konsern	41,7	26,1	36,2	33,7	32,6	30,5
Netto driftsutgifter i kroner per innbyggjar, konsern	54 943	49 681	52 468	50737	54343	53540
Frie inntekter i kroner per innbyggjar, konsern	54943	49681	52468	50737	54343	53540
Netto lånegjeld i kroner per innbyggjar, konsern	87 401	77 994	110 299	67864	86766	70244
Pensjonsforpliktelse i kroner per innbyggjar, konsern	80056	86240	79863	76294	106631	95691
Brutto driftsutgifter, administrasjon og styring, i kr. pr. innb., konsern	4 292	4 014	4 512	4 810	5 426	5 300
Netto driftsutgifter, administrasjon og styring, i kr. pr. innb., konsern	3941	1995	4107	4262	4401	4428

Sula kommune har det svakaste netto driftsresultatet av dei vi samanliknar oss med i tabellen over. Når det gjeld langsiktig gjeld så kjem Sula betre ut enn Giske, men dårlegare ut enn dei andre vi samanliknar oss. Sula kjem godt ut når det gjeld arbeidskapital og disposisjonsfond.



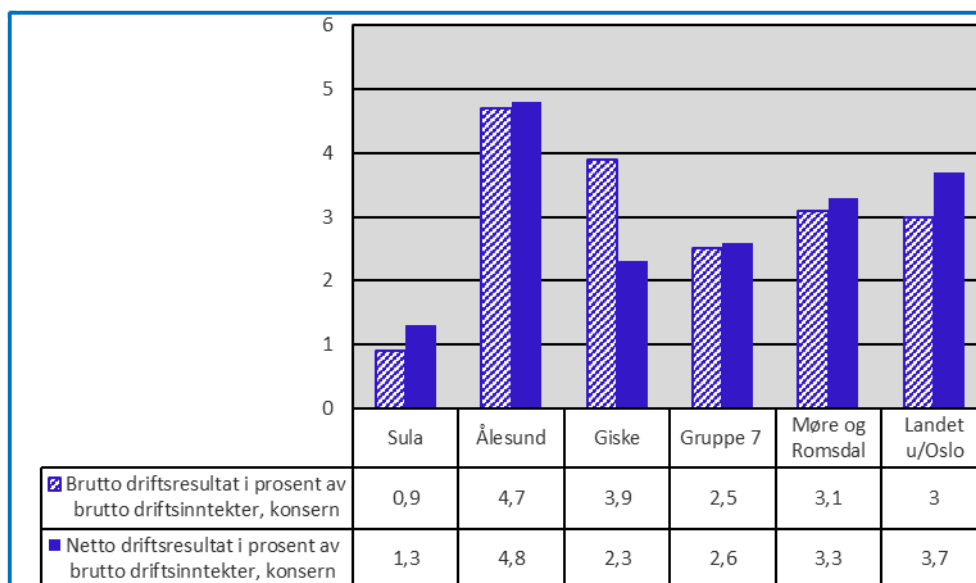
Sula kommune har dei høgste frie inntektene av dei vi samanliknar oss med og våre brutto driftsinntekter er over gjennomsnittet i gruppe 7, men under dei andre. Våre bruttodriftsutgifter er høgare enn både Giske og gruppe 7 sitt gjennomsnitt.

Gjeldsnivå – i % av driftsinntekt:



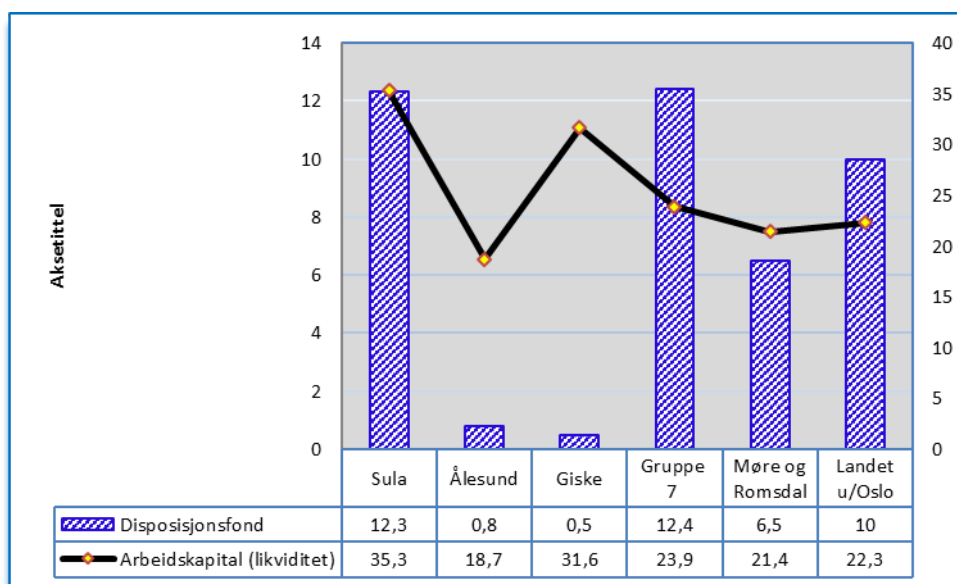
Sula har no eit svært høgt gjeldsnivå og det vil auke i økonomiplanperioden.

Driftsbalansen, hovudtal i % av driftsinntektene:



I 2017 er det positive netto driftsresultat for dei fleste kommunar.

Finansiell stilling, i % av driftsinntektene:



Økonomiavdelinga

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Økonomiavdelinga har arbeidsoppgåver innan rekneskap, kommunal fakturering, skatteinnkrevjing, lønnsarbeid, finansforvaltning, innkjøp og budsjett- og budsjettkontroll.

Målgruppe: Eininga er ein støttefunksjon i kommuneorganisasjonen og forvaltningsorgan for innkrevjing av skatt

Organisering: Økonomiavdelinga er underlagt rådmannen. Leiar er Britt J. Blindheim.

MÅLOPPNÅING

Mål:

Få tatt i bruk nye elektroniske løysingar for å lette arbeidet.

- Vi arbeider med å innføre i elektroniskpersonalmelding for inn og utmelding av lønssystemet og endringar av tilsettingsforhold.
- Datafangst frå eksterne tidsregistreringssystem. Dette vil hindre dobbelt arbeid med å registrere frávær og variable arbeidstimer.

Vi vil utarbeide gode rutinar innan økonomi og lønn. Få utført arbeid så korrekt som mogleg innan rett tid.

Måloppnåing :

På grunn av manglande kapasitet og andre nye prioriterte oppgåver har vi ikkje klart å innføre dei nye elektroniske løysingane som var målet for lønsavdelinga i 2017. Av andre oppgåver som vi måtte prioritere kan nemnast førebuing til nye elektroniske sjukmeldingar, eit godt

forarbeid på dette område håper vi vil medføre effektivisering for både lønsavdelinga og einingsleiarane på sikt.

Innanfor rekneskap arbeider vi med automatisering av inn og utbetalningar, vi kom godt i gang i 2017 og fortsetter inn i 2018.

Avdelinga har hatt liten tid til å vidareutvikle rutinar innan økonomi og lønn.

Miljø- og klimatiltak:

Alle innkjøp via innkjøpskontoret i Ålesund har miljøkrav. Avdelinga arbeider også for mest mogeleg bruk av elektroniske løysingar for å minske printmengda. Vi arbeider for at fleire private kundar skal gå over til mottak av efaktura i nettbank og at våre leverandører skal bruke EHF fakturaer. Dette vil gi spart transport og papir.

AVVIKSFORKLARING

Avdelinga går med overskott. Årsaken til overskottet skuldast:

- Kontroller var budsjettert med kr. 300.000, men vart tilsett frå 01.01.2018.
- Vi har fått meir i refusjon sjukepengar enn vikarkostnadane.

Sjukefráveret har gått ned frå 2016 til 2017, fráveret både i 2016 og 2017 er relatert til hendingar som ikkje kan knytast til arbeidet.

Bilagsmengda aukar, dette skuldast auka aktivitet i kommunen. Det same gjelder lønn der det har vore ei auke i talet på lønnsoppgåver. Utgåande fakturaer på til saman 18.917 er ikkje med i tabellen. For å klare å ta imot den stadig aukande arbeidsmengda arbeider vi heile tida med å effektivisere våre rutinar gjennom digitalisering.

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator (kjelde – henta frå årsmelding)	2016	2017
Lønsoppgåver	1489	1586
Bilag	17717	19076

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
7,6	7,6

Sjukefráver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
13,2	6,8

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	6 956 333	7 051 461	7 379 960	-328 499	95,55 %
Inntekter	-1 395 403	-945 233	-714 470	-230 763	132,30 %
Resultat	5 560 930	6 106 228	6 665 490	-559 262	91,61 %

Service- og støttetjenester

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver:

Eininga er inndelt i desse områda:

Internservice står for all dokumentbehandling, support og opplæring av kommunen sine tilsette i arkiv- og saksystem.

Serviceforretning gir førstelinjeservice til publikum, og ein del saksbehandling. Kommunen sitt sentralbord er også lokalisert her.

Støttestaben har støttetjenester inn mot dei fleste tenesteområda, med hovudvekt på fagområda saksbehandling, planarbeid, kvalitet- og utviklingsarbeid, HR/personal, overordna beredskap, IKT-strategi, samt sekretærfunksjonar for å nemne noko.

IKT har ansvar for support av kommunen sine data- og telefonsystem, samt tilrettelegging og oppfølging av maskinparken og ikt-satsinga. E-kommune Sunnmøre har det formelle personalansvaret for ikt-personalet.

Målgruppe:

Målgruppa for eininga sitt arbeid er alle kommunen sine tilsette, innbyggjarane, og politisk/administrativ leiing.

Organisering:

Eininga er leia av Gunnar Trones.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Betre innbyggjardialogen gjennom å:
 - Auke talet på digitale skjema
 - Gjere heimesida meir brukarvenleg
- Utarbeide lokal handlingsplan for digitalisering
- Innføring av, og opplæring av tilsette i Websak fokus
- Utarbeide og innføre e-læringskurs i samarbeid med nabokommunane og KS

Måloppnåing :

- Arbeidet med å utarbeide nye digitale skjema held fram
- Arbeidet med ny heimeside, fiber til alle kommunale bygg i Langevåg, og auke av trådlaukapasiteten har hatt stor fokus i 2017.
- Opplæring i Websak fokus gjennomført for alle aktuelle
- E-læringskurset *introduksjonskurs for nyttilsette* er ferdig etablert, men vil først bli skipa i 2018.

Miljø- og klimatiltak:

- Ved innkjøp av t.d. kopimaskiner, papir og konvoluttar vert det nytta rammeavtalar via ÅRU. Det er stilt ulike miljøkrav til produkta.
- Vi har ei god returordning på utrangert datautstyr.
- Vi nyttar og oppmodar andre om å bruke e-faktura. Her sparer vi både print og porto.
- Det aller meste av politiske dokument blir sendt elektronisk.

KOMMENTARAR

Det ingen endring i tal stillingar ved eininga, men mot slutten av året vart det starta eit arbeid med å overføre 110% merkantilfunksjon til TBU. Dette kjem først til uttrykk i 2018. Den ekstraordinære fiber/nettverksutbygginga for Langevågsområdet i 2017 vart finansiert av deling av overskotet for 2016. Utbygginga er ført over drifta til IKT, utan at ein kan sjå at driftsbudsjettet er korrigert tilsvarende. IKT-budsjettet er underlagt service- og støttestabstenesta, og har dermed bidratt til «overforbruket» ved eininga for 2017.

SERVICE- OG STØTTESTABSTENESTA	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Awik	Forbruk i %
Utgifter	27 460 039	28 709 956	27 148 707	1 561 249	105,75 %
Inntekter	-3 458 906	-3 612 609	-2 580 240	-1 032 369	140,01 %
Resultat	24 001 133	25 097 347	24 568 467	528 880	102,15 %

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
18,74	18,74

Sjuefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
4,4	2,7

Tiltakseining for barn og unge

SKILDRING AV TENESTA

Skildring av eininga:

Tiltakseining for barn og unge (TBU) består av fagområda Barnevern, Pedagogisk psykologisk teneste (PPT) og Helsestasjon.

Bustad for einslege mindreårige flykningar (EMF) er knytta til barnevern, spesialpedagogisk hjelp i barnehage til PPT, og tiltakskoordinator til helsestasjon.

Målgruppe:

Barn, unge og familiar i Sula kommune. Vaksne med behov for grunnskuleopplæring er i tillegg ei målgruppe for PPT.

Organisering:

TBU har felles einingsleiar, fagleiarar for kvart fagområde og er lagt til Kultur- og oppvekstsektor.

MÅLOPPNÅING

Mål 2017:

Måla skal bygge opp under overordna prinsipp om tidleg og rett innsats.

1. Vidareutvikle felles retning for samkjørt team-leiing i TBU.
2. God internkontroll med fokus på rutinar/prosedyrar, avvik og eventuelle pålegg.
3. Årshjulet for TBU er godt kjent i eininga, for samarbeidspartar og brukarar.
4. Tiltakskoordinator koordinerer dei tverrfaglege tiltaka i TBU (årshjul).
5. Utarbeide informativ nettside for TBU. Fokus på informasjon om dei ulike fagområda, dei tverrfaglege tilboda, rett dør inn og brukarmedvarknad.
6. Utarbeide kompetanseplan for eininga.
7. Utarbeide plan for utnytting av merkantile ressursar i TBU frå 2018.

Måloppnåing :

1. Leiar-teamet i TBU har jobba fram felles forståing for team-leiing og vil jobbe vidare for å sikre god forankring i heile TBU.
2. Det har blitt jobba vidare med *internkontroll* i heile TBU. Samstundes har kravet frå fylkesmannen om å sikre god internkontroll i barnevern hatt spesielt fokus.
3. Årshjulet er justert og ligg på heimesida til Sula kommune samt i RISK. Vi orienterar både samarbeidspartar og brukarar i ulike fora.
4. Tiltakskoordinator kom på plass mars 2017. Denne har tatt over koordinering av alle tiltak som er tverrfagleg drifta og har blitt ei sentral stilling i TBU.
5. Sula kommune skal lansere ny heimeside så arbeidet blei utsett til 2018.
6. TBU sine felles satsingsområder er psykisk helse, vald og overgrep, tidleg og tverrfagleg innsats. Vi har pågåande

prosjekt innan psykisk helse som involverer heile eininga samt barnehage og skule. Det er gjennomført e-læringsprogram om vald og overgrep utarbeida av RVTS. Det vil også bli vidareført fokus på digitalisering sidan staid nye oppgåver krev at vi finn nye og meir effektive måtar å arbeid og samarbeide på.

7. TBU får overført 1.1 merkantil stilling frå internservice og har frå 01.03.2018 2.6 merkantil stilling i eininga.

Det er stor saksmengde innanfor alle tenestemråda i TBU. **Barnevern** mottok 109 nye meldingar, omtrent det same som året før med 110.

Helsestasjon hadde i 2017 122 fødslar. Det kom 32 tilflytta barn og 37 barn flytta ut av kommunen.

PPT har hatt fokus på å redusere antall aktive klientsaker og har gått frå 418 i 2016 til 351 i 2017. Talet på henvisningar av individualsaker er stabilt med 104 i 2017.

PPT hadde nokre fleire henvisingar på systemsaker, men arbeider med fleire oppdrag med fokus på tidleg innsats som ikkje viser i statistikk. Det er sakar både retta mot barnehage og skule.

Bustad for einslege mindreårige var i full drift i 2017 med 3 bebuarar. Det har vore eit krevjande driftsår både økonomisk og elles på grunn av usikkerheit rundt vidare drift. Det er beslutta at bustaden blir avvikla og sluttdato er sett til 31.05.2018.

Miljø- og klimatiltak:

Det er ikkje gjennomført særskilte miljø/klimatiltak i eininga i 2017.

AVVIKSFORKLARING

Det blei i 2017 eit meirforbruk på 4.1 million.

For barnevern blei årsresultatet ca 2.0 mill dårlegare enn budsjettert. Det største avviket gjeld fosterheimsgodtgjersle som var 1.4 mill høgare enn budsjettert.

Etablering av bustad for einslege mindreårige flykningar (EMF) har ført til eit stort meirforbruk på 2 million. Vedtaket kommunestyret gjorde for 2016-2017 var etablering av 5 + 7 ungdommar. Det blei busett 3 flykningar frå den 20.12.16. Det kom færre flykningar enn kommunen etablerte tilbod til og det kom ikkje fleire i 2017. Det er søkt om ekstra tilskot som kommunen dessverre ikkje har fått svar på enda.

Det blei også eit meirforbruk innan logoped og spes.ped.hjelp i barnehagar på 0.3 mill. Det er fleire barn som har fått enkeltvedtak, og dermed ein individuell rett, enn det som det var budsjettert med for 2017.

Tiltakseining for barn og unge

Årsverk iht. stillingsbudsjett	
2016	2017
33.20 (inkludert EMF)	34.20 (inkludert EMF)

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
7,1%	3,7%

TILTAK BARN	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	40 395 615	49 728 704	45 632 981	4 095 723	108,98 %
Inntekter	-5 751 830	-10 581 270	-10 612 621	31 351	99,70 %
Resultat	34 643 785	39 147 434	35 020 360	4 127 074	111,78 %

Langevåg barnehage

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver:

Langevåg barnehage er ein pedagogisk virksomheit for barn under opplæringspliktig alder. Barnehagen er styrt etter barnehagelova, den nasjonale og lokale rammeplanen og kommunale styringsplaner.

Barnehagen sine oppgaver er å formidle gode grunnleggjande verdiar som fellesskap, respekt, omsorg og medansvar. Likeverd, likestilling og toleranse er dei viktigaste verdiane som vert lagt til grunn for omsorg, danning, leik og læring i barnehagen vår. Langevåg barnehage ligg fint til på Molvær.

Målgruppe:

Pedagogisk virksomheit for barn i alderen 0-6 år.

Organisering:

Langevåg barnehage er organisert i 6 ulike avdelingar, 3 småbarns- og 3 storbarnsavdelingar.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Tilby brukarane våre god kvalitet
- Godt arbeidsmiljø
- Lavere sjukefråver
- Tilby barn eit variert og inspirerende leikemiljø både ute og inne i barnehagen
- Leggje til rette for at alle barna som går i Langevåg barnehage skal få utvikle seg til å bli sitt BESTE eg!

Måloppnåing :

I Langevåg barnehage har vi til ei kvar tid fokus på god kvalitet ut til brukarane våre. Tett foreldresamarbeid gjennom god kommunikasjon er viktig for oss i kvardagen. Vi jobbar aktivt med arbeidsmiljøet, ønske er å få eit lågare sjukefråver. Barnehagen samarbeida godt med

bedriftshelsetenesta og IA-kontakta i Sula for eventuelle tiltak knytt opp mot nærvær/fråvær arbeid.

Barnehagen har innført leikemiljø og temarom (inspirert av New Zealand og Ringer i Vann) i barnehagepedagogikken vår, dette syns vi har ført til ein betre inne leik og eit betre læringsmiljø for alle barna i barnehagen.

Miljø- og klimatiltak:

Barnehagen har hatt auka fokus i haust på å rydde plast i fjøra, vi har fjøra som næraste nabo og ønsker å ta vare på det flotte område rundt oss. Vi er opptatt av at barna skal få lærdom og kjennskap til berekraftig utvikling og kor viktig det er å ta vare på planeten vår. Vi har samla mange store sekkar med plastikk berre hausten 2017, barnehagen har vurdert om vi skal vere ein plastikkfri barnehage – men ser at dette må vere eit langsiktig mål. Vi sortera også avfall. Vi har og fokus på gjenvinning og gjenbruk i kvardagen, mykje kan brukast i leiken eller i formingsaktivitetar.

AVVIKSFORKLARING

Langevåg barnehage hadde eit overforbruk i 2017.

Dette skuldast auka lønnskostnader knytt til barn med nedsett funksjonsevne, behov for ekstra ressurs gjennom heile barnehagedagen. Leiar har kommenter desse auka kostnadane i tertialrapportane og budsjettkontrollane gjennom hausten 2017.

Auka vikarutgifter knytt til sjukefråvær har også ført til auka lønnskostnadar, mykje fråvær i personalet vinter og haust 2017.

Barnehagen har redusert kostnadar i driftsbudsjettet der ein har klart det.

Nyttige kvalitetsindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator (kjelde – henta frå årsmelding for bhg per 15. des)	2016	2017
Talet på barn i barnehagen – ikkje omrekna til over 3 år (barn over og under 3 år)	106	105
Minoritetsspråklege barn i barnehagen	10	10
Talet på barn som får spesialpedagogisk hjelp etter opplæringslova § 5-7	2	3

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
25.5	25.5

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
7.2 %	8,2 %

LANGEVÅG BARNEHAGE	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	17 288 938	18 227 399	15 941 602	2 285 797	114,34 %
Inntekter	-4 755 142	-5 443 945	-3 367 869	-2 076 076	161,64 %
Resultat	12 533 796	12 783 454	12 573 733	209 721	101,67 %

Molvær barnehage

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver:

Molvær barnehage opna 25. august 1994 og i 2007 vart vi påbygd. Molvær barnehage har i dag 66 plasser og gir plass til 68 barn i alderen 1-6 år.

Visjon vår er: Aktiv og glad i eit trygt miljø. Molvær barnehage ligg i Geilneset i Langevåg og har sjøen og fjøra som næraste nabo. Vi ønsker å gi barna mange og varierte erfaringar med dette flotte området. Kystlivet er rett utanfor vindauget, og det er fascinerande å sjå og høyre stormen som bryt båra i fjøresteinane, berre eit steinkast frå husveggen. Barnehage har eit rikt og spennande uteområde og nærmiljø som vi bruker aktivt. Utviklingsprosjekt for barnehageåret 2017: Tal, form og rom; Bevisstgjerjing av av eigen begrepsbruk om matematiske fenomen. Bli merksam på matematikken barna uttrykker i lek og kvardagsaktiviteter m.m. Implementering av den nye Rammepleanen. Vi tok Ståstadsanalyse laga av Utdanningsdirektoratet (Udir). Resultatet viser at vi skal bevisstgjere oss og jobbe med Medverknad, vi starta opp utviklingsarbeid om Medverknad haust 2017. Prosjektet «Trivsel i Molvær barnehage» - psykososialt arbeidsmiljø.

Målgruppe: Barn under opplæringspliktig alder. Jmf. Lov om barnehage.

Organisering: Molvær barnehagen har pr. januar 2017; to avdelingar for barn over 3 år, og to avdelingar for barn 1-3 år.

Alle avdelingane har pedagogiske leiarar. Dei utvida avdelingane har 2 pedagogiske leiarar i ca. 100 % stilling.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- alle barn skal kjenne seg trygge i Molvær barnehage
- tilsette som møter barna med omsorg og varme

- tilsette som legg til rette for god tid til lek, og som fremma læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling.
- foreldre skal kjenne seg trygge og vere fornøgd med tilbodet barnehagen gir
- tilsette med høg kompetanse
- Tilsette som trivst i jobben
- balansert økonomi

Måloppnåing :

- gjennom den daglege kontakta og i foreldresamtalar gir foreldre tilbakemelding om at dei er nøgdde med tilbode og at borna trivast.
- Brukarundersøking i november 2016 (Udir) Tilsette med høg kompetanse
- alle tilsette følgjer kommunen sin "Strategiplan for kvalitetsutvikling i arbeidet med barn og unge, Kultur og oppvekstsektoren 2017-2021"
- fleire av dei tilsette får tilbod om kurs
- vi har eigen plan for kompetanseheving
- tre av dei pedagogiske leiarane har vidareutdanning innan pedagogisk utviklingsarbeid
- styrar og pedagogiske leiarar har alle utdanning som førskulelærer.
- styrar har teke Styrarutdanning 2016/17
- 2 barne- og ungdomsfagarbeidere

Miljø- og klimatiltak: Vi driv vanlig drift. Alle avdelingar har varmpumpe. Vi kildesorterer avfall. Informasjon gir vi mykje gjennom email.

AVVIKSFORKLARING

Barnehagen går med eit overskott på kr -140 636,-. Overskottet skuldast i hovudsak sjukerefusjon, det kan vere vanskeleg å berekne kor mykje dette blir på slutten av året. Vanskelig å sjå barnetalet for heile året. Endringar pr. august kvart år.

Lågare sjukefråvær enn i 2016, fleire langtidssjukmeldte. 2,5 % er kortidsfråvær og 6,9 % langtidssjukmeldte.

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator (kjelde – henta frå årsmelding for bhg per. 15. des)	2016	2017
Talet på barn i barnehagen (over og under 3 år)	68	67
Minoritetsspråklege barn i barnehagen	10	11
Talet på barn som får spesialpedagogisk hjelp etter opplæringslova § 5-7	3	2

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
17	16

Sjukefråvær (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
10,1	9,4

MOLVÆR BARNEHAGE	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	11 398 601	11 307 610	10 657 912	649 698	106,10 %
Inntekter	-3 092 622	-3 038 093	-2 247 759	-790 334	135,16 %
Resultat	8 305 979	8 269 517	8 410 153	-140 636	98,33 %

Måseide barnehage

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Barnehagen sitt formål er å ivareta barna sine behov for omsorg og lek, og fremje læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling, i samarbeid og forståing med barna sine heimar. Vår visjon er: "Trygghet, meistring og gode opplevingar". Vi vil skape eit anerkjennande miljø som fremmer respekt, likeverd og ein god sjølvfølelse for den enkelte. Vi vil gi barna opplevelse av meistring utifrå eigen føresetnader, som basis for læring og utvikling. Målsettingane, delmål og satsingsområder blir vår misjon – vårt oppdrag som skal stadfeste kven vi er til for, kva vi skal bidra med og kva vi skal bidra til. Viser elles til fylldig og meir detaljert informasjon om våre prioriteringar i årsplan del 1 og 2.

Målgruppe: Barn under opplæringspliktig alder: 0-5 år.

Organisering: Med utviding av småbarnsavdeling i 2007 og ombygging i 2011 vart barnehagen utvida og godkjent for inntil 62 plassar, for barn 0-5 år. Frå desember 2013 til desember 2015 vart det oppretta ei ny småbarnsavdeling i midlertidige lokaler i 2.etg ved Mauseidvåg Bedehus – i påvente av nytt påbygg med ny avdeling som vart ferdigstilt frå jan 2016. Barnehagen har 4 avdelingar : 2 avd. 0-3 år, 1 avd. mellom 2-4 år og 1 avd. 3-5 år, totalt 66 plassar. Omrekna til over 3 år: 90 plassar. Avdelingstypene og barnetal over/under 3 år varierar litt frå år til år alt etter søknadene som kjem inn.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- brukartilpassing: heilårsopen drift og utvida opn.tid
- god ressursutnytting
- øko-effektiv drift
- omsorgs- og læringsmiljø til barnet sitt beste
- skape ein kultur der alle trivst (barn-foreldre-tilsette)

Måloppnåing :

- brukartilpassa drift
- positivt arbeidsmiljø
- god økonomistyring

Miljø- og klimatiltak: Vi har eigen miljøpolitikk – miljøprofil som vart laga i forbindelse med sertifisering som Miljøfyrtårn i 2003-2006. Denne nyttar vi også i dag: «Måseide barnehage vil jobbe for framtidens barn, gjennom å utvikle positive haldningar, bli glade i naturen, samt få innsikt i korleis vi kan spare ressursar i det daglege. I all vår aktivitet vil vi prøve å redusere negative påverknader av miljøet». Miljøpolitikken skal vere ein integrert del av barnehagetilbodet. Til vitande: vi kildesorterer papir, plast, glass, metall, og el-produkt. Vi har m.a. bevisst innkjøp av type dispensarar (papir/såpe), samt god varmeregulering gjennom varmepumper, og nytt ventilasjonssystem i påbygget.

AVVIKSFORKLARING

Underforbruk kr 117 215,- som gir eit forbruk på 98,60%. Underforbruket skuldast feilføring av variabel løn i november, som skulle til utbetaling i desember, samt variabel løn for desember: for ekstra tiltak styrking som det var dekning for i budsjettet. Det vart ikkje ny lønsskøyting i desember grunna avtale om periodisering. Periodiseringa av all desemberløn i rekneskapet har økonomiavdelinga fått utsett til budsjett 2019. Underforbruket i 2017 vil dermed gje tilsvarande avvik på løn (etterbetaling) i 2018. Delar av inntekter i 2017 skuldast generell permisjonar/tidsavgrensa tilsettingar, samt ulike refusjonar. Barnehagen har eit lavt sjukefråvær. Langtidsfråværet skuldast i hovudsak sjukmeldingar grunna svangerskap, og omsorg eigne barn (tiltak gjort om til pleiepengar frå nov/des).

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator (kjelde – henta frå årsmelding for bhg per 15. des)	2016	2017
Talet på barn i barnehagen – ikkje omrekna til over 3 år (barn over og under 3 år)	67	69
Minoritetsspråklege barn i barnehagen	7	6
Talet på barn som får spesialpedagogisk hjelp etter barmehagelova §19	0	5

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
16 årsverk	16 årsverk

Sjukefråvær (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
2% kortids + 5,3% langtids	1,5% kortids + 2% langtids
tilsaman 7,3% (inkl styrka bhg)	tilsaman 3,5% (inkl styrka bhg)

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	11 504 595	11 473 674	10 552 910	920 764	108,73 %
Inntekter	-3 317 965	-3 223 397	-2 185 418	-1 037 979	147,50 %
Resultat	8 186 630	8 250 277	8 367 492	-117 215	98,60 %

Sunde barnehage

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Sunde barnehage har i 2017 utarbeida verdigrunnlaget sitt: *Alle i Sunde barnehage skal kvar dag ha ei kjensle av å vere viktige og å bli sett. Vi bygger gode relasjonar og møter barnehagedagen med omsorg, refleksjon og fagligheit.*

I lag med visjonen vår: *Trivsel med venner i nærmiljøet*, gjev dette rom for utvikling og læring, lek, gode vener og muligheit for god fysisk og psykisk helse.

Vi nyttar nærmiljøet vårt til turar i flott natur, både langs fjøra, i skog og opp mot fjell. Sunde barnehage ynskjer å vere ein positiv del nærmiljøet på Sunde. Vi ønskjer at barna ved Sunde barnehage skal lære dei grunnleggjande verdiane som respekt, omsorg, neste-kjærleik, medansvar og at alle skal få lov til å vere seg sjølv uavhengig av kjønn, alder, etnisitet med meir.

Målgruppe: Pedagogisk verksemd for barn i alderen 1-6 år. Jmf. Lov om barnehage.

Organisering: Barnehagen består av 2 avdelingar, Solhøla (storbarn) og Loppeheimen (småbarn). Barnehagen leier også lagshuset til MSIL i Sundsmyra. Barnehagen har kvar dag ei gruppe på tur, alle barna har faste tur dagar, og bruker nærområdet mykje til friluftaktivitetar. Det er tilsett 4 pedagogiske leiarar med førskulelærarutdanning og 4 av personalet har fagarbeidarutdanning.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Skape trivsel og tryggleik for barn og foreldre
- Gå i balanse (økonomi)
- Lavere sjukefråver
- Eit godt læringsmiljø

Måloppnåing :

- Trivsel og tryggleik heng tett saman (jmf visjonen). Vi har eit nært og godt samarbeid med foreldra i barnehagen, og foreldra er engasjerte i barnehagekvardagen. Vi har fått ny uteleikeplass, og sikkerheten har stått i fokus. Vi nyttar tilknyningperiode i staden for tilvenningsperiode ved oppstart i barnehagen, og forholder oss til nyare hjerneforskning og COS.
- God kontroll på økonomien. Går med overskot pga refusjonar.
- Sjukefråveret i Sunde barnehage har gått markant opp frå 2016 til 2017. Det er oppretta samarbeid med IA-kontakt ved NAV og etterkvart bedrifhelseteneste.
- Læringsmiljøet er prega av inndeling av små grupper for å gje ønska progresjon og tilpassing innan for blant anna ulike fagområder. Felles prosjektarbeid og temaarbeid for å gje kunnskap og like referanserammer til bruk i lek og utvikling av sosial kompetanse. DUB, fokus på læringsreisa og anna utviklingsarbeid. Høgt fagleg fokus; formell kompetanse, kunnskap og kyndigheit hos personalet. Styrar er styrarutdanna og ein pedagogisk leiar tek veiledningspedagogikk. Sunde barnehage er kåra til Årets Lærebedrift 2017 av Sunnmøre Kommunale Opplæringskontor.

Miljø- og klimatiltak: Barnehagen sorterar avfall. Varmepumpe. Sendar all informasjon ut på mail. Mottar ikkje reklame i posten. Barnehagen har innført miljødag ein dag i månaden, der fokus er å ta vare på barnehagen og miljøet rundt seg.

AVVIKSFORKLARING

Overskotet i 2017 er på 81 718,-. Inntektene er langt høgare enn budsjettert, refusjonar frå NAV er høgare enn vikarutgifter ved fråvær med refusjon.

Nyttige kvalitetsindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator (kjelde – henta frå årsmelding for bhg per 15. des)	2016	2017
Talet på barn i barnehagen (over og under 3 år)	37	36
Minoritetsspråklege barn i barnehagen	0	3
Talet på barn som får spesialpedagogisk hjelp etter barnehagelova § 19	4	4

Årsverk iht stillingsbudsjett inkl.styrking	
2016	2017
10,2	10,2

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
9,4 %	14,5 %

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	6 469 629	6 770 696	6 019 636	751 060	112,48 %
Inntekter	-1 758 608	-2 094 462	-1 261 684	-832 778	166,01 %
Resultat	4 711 021	4 676 234	4 757 952	-81 718	98,28 %

Solevåg skule og SFO

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver: Skulen sin visjon er "Med syn for alle." Alle elevar skal få opplæring tilpassa etter evner og føresetnadar. Alle skal føle seg verdsett, og alle skal lære grunnleggjande verdier til å ta med seg vidare i livet.

Skulen har hatt ein eksplosiv vekst. Sommaren 2017 starta arbeidet opp med eit tilbygg som står ferdig i løpet av april 2018. Dette inneheld fire klasserom, grupperom og div. andre fleirbruksrom. Dei 12 klassane på 1.-6. trinn har dermed tilhald i den nye store skulebygget.

Målgruppe: Skule og SFO skal gi eit godt grunnskule- og skulefritidstilbod til born i alderen 6-13 år som bur aust for Furneset.

Organisering: Einingsleiar er Steinar Hide. Skulen har 235 elevar fordelt på 14 klassar på 7 trinn. Fire faste pedagogar jobbar i par på 1. og 2. trinn og fire andre på 3. og 4. trinn. Desse har klassa i berre to år. Alle får dermed ny kontaktlærer på 3. og 5. trinnet. Dette gjer vi for å utnytte kompetansen til pedagogane, noko som kjem elevane til gode. Skulen har 22 tilsette pedagogar, sekretær, inspektør og rektor. SFO-leiar og åtte assistentar er tilsette både i skulen og i SFO.

MÅLOPPNÅING

Mål: I tillegg til dei tre satsingsområda elevvurdering, klasseleing og tidleg innsats har vi hatt fokus på:

- vidareutvikle språkverkstaden vår for 1.- 4. trinn
- innføre bruk av læringspartnar på alle trinn
- pedagogisk bruk av IKT i undervisninga
- bruke iPad som verktøy i lese-/skriveopplæringa

Måloppnåing:

- Vi driv mykje med kollegalæring.
- Språkverkstaden vår fungerer svært bra. Innkjøp av materiell og utstyr gjer at elevane får arbeide med varierte oppgåver på dei ulike læringsstasjonane.
- Nasjonale prøver 5. kl.: Her gjorde skulen det svært bra med eit resultat over landsgjennomsnittet i alle tre faga.
- Elevundersøkinga 7. kl.: Svært godt resultat med høg trivsel, god støtte frå lærarar på skulen og foreldre heime. Elevane er motiverte for læring og dei føler meistring.
- Dette er andre året skulen nyttar iPad som verktøy i lese- og Skriveopplæringa. Erfaringane er gode. Elevane er kjempemotiverte og foreldra er positive.
- Skulen lir under manglande økonomiske ressursar etter den eksplosive veksten. Mangelen på styrkingstimer gjer at spesialundervisninga ved skulen har auka.

Miljø- og klimatiltak:

Gjennomfører Gåbuss i samarbeid med FAU. Oppmodar foreldre om å køyre barna minst muleg. Fast ryddedag i heile bygda før 17. mai. Dei ulike klassane samlar inn mjølkekartongar, papp, papir, batteri og brukte telys.

AVVIKSFORKLARING

Samla har eininga eit økonomisk resultat på 99,95 % i høve budsjettet; altså eit mindreforbruk på 8490 kr. Både skule og SFO hadde auka utgifter i høve ressurskrevjande elevar med spesielle behov. Større inntekter enn budsjettert, spesielt i form av sjukerefusjonar, kompenserte for auken i lønsutgifter.

Nyttige kvalitetsindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator	2016	2017
Elevar ved skulen	232	235
Elevar med spesialundervisning	16	16
Timar pr. veke til spesialundervisning	101	111
Rammetimar	565	631
Elevar ved SFO	76	78
Elevar med leksehjelp	42	43

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016: skule + sfo	2017: skule + sfo
27,2 = 23 + 4,2	29,5 = 25,3 + 4,2

Sjuefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016: skule - sfo	2017: skule - sfo
6,2 % - 14,0 %	6,3 % - 15,2 %

SOLEVÅG SKULE OG SFO	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	18 835 380	21 512 517	21 028 391	484 126	102,30 %
Inntekter	-3 356 721	-3 933 986	-3 441 370	-492 616	114,31 %
Resultat	15 478 659	17 578 531	17 587 021	-8 490	99,95 %

Langevåg skule og SFO

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver:- Tilpassa og likeverdig opplæring for alle elevar ut i frå eigne evner og føresetnadar
-Fremje helse og trivsel i skulen.

Målgruppe: Elevar i skulepliktig alder i Langevåg skulekrins.

Organisering: I 2017 har vi 473 elevar fordelt på 22 klassar. Vi har tre parallelar på 3.-6 trinn, fire på 1.- 2. og to på sjuande. Spesialundervisninga vert organisert i grupper eller som støtte i klasserommet. I tillegg har nokre elevar med utagerande åtferd forsterka bemanning. Dette betyr at ein eller to personar er saman med dei heile tida, og dei har eige undervisningsopplegg tilpassa sine behov. Vi har lagt om lese- og skriveopplæringa, og arbeider etter stasjonsmodell i første og andre klasse. Vi har tilbod om leksehjelp for 5.-7.klasse, og for ei gruppe elevar med særskilde behov (på tvers av trinn) 11 elevar får særskild norskopplæring i eiga gruppe. Skulefritidsordninga har om lag 200 barn som er fordelte på to basar. Ordninga har tilbod om faste aktivitetar kvar dag. Etter at skogen vart avstengt har vi ein lite stimulerande uteplass, og ventar framleis på oppgradering.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Eit godt arbeidsmiljø og lågt sjukefråvere
- Eit godt læringsmiljø og god tilpassa opplæring
- God ressursutnytting og eit budsjett i balanse

Måloppnåing :

Langevåg skule har eit kompetent personale som vil det beste for elevane. I botnen for arbeidet vårt ligg eit læringsyn som seier at vi vil skape eit læringsmiljø prega av gode relasjonar og ein positiv, støttande kultur. Elevundersøkinga viser at vi har lukkast med dette. Storparten av elevane melder om svært god eller god trivsel og at dei har lærarar som bryr seg, hjelper og støttar. Elevane sitt arbeidsmiljø og førebygging av mobbing er eit anna viktig arbeidsområde for oss. Elevane opplever skulen

som ein trygg og god stad å vere. Når nokon har opplevd å bli erta, truga eller utestengt, seier dei at dei føler seg trygge på å ta det opp med ein vaksen og at det er til god hjelp. Når det gjeld nasjonale prøver ligg vi dette året litt under snittet. Vi har analysert tala, og laga ein plan for å få flest mogle elevar opp på meistringsnivå 3. Omlegging/styrking av leseopplæringa er eit viktig tiltak her.

Skulen har fått ekstra ressursar for å styrke lærartettleiken på 1.-4.klasseteg. Dette er kompensasjon for manglande lærartettleik. Resten av auken i stillingar skuldast auka læraressurs som følgje av at vi fekk auka elevtal hausten 2017.

Miljø og klimatiltak:

Vi har gjennomført årleg ryddeaksjon med fokus på kjeldesortering og forsøpling av naturen. Vi har ikkje gjennomført teljing av kor mange elevar som går og sykklar til skulen, men ser på trafikktilhøva rundt skulen at svært mange blir køyrde. Vi har oppmoda om at fleire går og sykklar, men for mange foreldre køyrer borna til skulen kvar dag.

AVVIKSFORKLARING

Vi har eit mindreforbruk på kr 1 580 748.

Dette skuldast i hovudsak større inntekter enn det var budsjettert med i SFO. Dette skuldast at det melde seg langt fleire born enn forventa i 2017. Eg har ikkje tatt godt nok høgde for den store auken i antal born som følgje av stort førsteklassekull hausten 2017. I tillegg kjem sal av drop in timar. Dette er timar som kan kjøpast ved behov i løpet av året. For 2018 er det tatt høgde for dette, og det er budsjettert med høgare inntekter. Det står att å sjå om antal born held seg oppe då det ligg an til litt færre born dei neste åra. I tillegg til dette har vi rett og slett hatt ei vikarkrise i 2017, og vi har spart på utgifter til vikar. Vi har hatt mange langstidssjukemeldingar, og dermed fått noko meir refusjonar enn lønsutgifter. Dette er ingen ønska situasjon. Neste skuleår vil det bli to klasser meir enn inneverande skuleår, og vi vil få ein ny sfo-base på gamle Sula vidaregåande. Dette vil ha innverknad på utgiftene våre.

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator	2016	2017
Elevar ved skulen	459	473
Elevar med spesialundervisning etter vedtak	43	33
Minoritetsspråklege elevar (med særskild norskundervisning)	9	11

Årsverk iht stillingsbudsjett- skule/sfo	
2016	2017
47,3	49,6

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
Skule 3,6 og sfo 4,3	Skule 5,4/9,7

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	35 651 728	38 443 897	37 008 098	1 435 799	103,88
Inntekter	-6 572 943	- 8 660 005	-5 643 458	- 3 016 547	153,45
Resultat	29 078 785	29 783 892	31 364 640	-1 580 748	94,96

Måseide skule og SFO

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver:

Visjonen til Måseide skule er: «Vi vil vere ein engasjert skule med SMIL». Bokstavane i ordet SMIL gjev oss fire stikkord:

Samarbeid – Mot – Inkludering – Læring. Desse orda skal vere sentrale i skulekvardagen vår. Vi arbeider med å setje handling til stikkorda i smil og forsøker å skape ein god kultur ved skulen.

Skulen er nedslitt, og treng oppgradering. Her er få grupperom, tronge arbeidsplassar for personalet, og lite tenlege lagerrom, garderobar og spesialrom. Vi har sett på korleis vi kan omorganisere nokre av romma i administrasjonsfløya. Lærarane på mellomsteget flytta opp i 2.etg til eit eige teamrom nært klasseromma. Administrasjonen bytta rom og sambruker no eit kontor, noko som frigjer eit rom for møter og liknande. Vi omdefinerte også eit av SFO sine lager til grupperom for 1.kl. Rundt skulen er det eit variert uteområde med ballbinge, klatrepymamide og musikkbinge. Vi fekk før skulestart skuleåret 16/17 tilført eit modulbygg som tek mykje av plassen på uteområdet. Vi arbeider med ei oppgradering av uteområdet i samarbeid med FAU. Skulen nyttar turområda i nærleiken flittig i skuletida. Også bibliotekfilialen i Mauseidvåg er ofte i bruk, då vårt eige skulebibliotek er lite oppgradert.

Målgruppe: Skulen skal gi eit godt og likeverdig grunnskule- og skulefritidstilbod til barn i alderen 6 – 13 år i Måseide skulekrins.

Organisering: Hausten 2017 hadde skulen 84 elevar. 3/4 trinn er slått saman i alle fag, unntatt norsk og matematikk. 5.-7. trinn har gymtimane sine i Solevågshallen. Skulen har 6 kontaktlærarar. 2 teamleiarar utgjer plangruppa saman med assisterande rektor. Administrasjonen består av rektor og assisterande rektor. Rektor deler si stilling mellom Måseide og Fiskarstrand skule og er løna over budsjettet til Fiskarstrand. Assisterande rektor er tilsett i 100 % stilling, der 20 % er undervisning. I tillegg har vi SFO-leiar i 60% stilling og sekretær i 15% stilling.

MÅLOPPNÅING

Mål:

Vi arbeider vidare med kultur i alle ledd, ved å arbeide fram rutiner og strukturar som er lett tilgjengeleg og kjent for alle.

Relasjonsbygging på eigen skule, men også mot Fiskarstrand skule sitt personale.

Læringsmiljø; i dagens skule, og i eit vidare perspektiv inn mot den nye skulen.

Auka digital kompetanse, i første rekke i personalet jmf innføring av Office 365, men også elevane sin digitale kompetanse skal aukast ved å nytte digitale ressursar i undervisninga.

Måloppnåing :

Vi er godt i gang med å få oversikt over dei rutinene som ligg i årshjulet ved skulen og i SFO.

I arbeidet med Rørstadmarka skule nyttar vi ulike strategiar/samarbeidsformer for å bygge relasjonar mellom dei tilsette. Ved å arbeide konkret inn mot læringsarealet i den nye skulen har vi hatt eigenrefleksjon, erfaringsdeling og diskusjonar kring læringsmiljøet i dagens skule og kva vi tenkjer oss i den nye skulen.

Skulen sin digitale praksis er ved å endre seg, då vi mellom anna har etablert ein kultur for at informasjon i større grad foregår via mail; både innad i personalet, men også ut mot foreldre/føresette.

Miljø- og klimatiltak:

-Sentralstyrt oppvarming av lokala.

-Fast uteskuledag for 1. og 2.trinn.

-Skyl og brettar mjølkekartongar.

-Eit aktivt og engasjert elevråd.

-Medlem i Leikepatruljen, eit opplegg spesielt for auka aktivitet og trivsel i friminutta.

AVVIKSFORKLARING

Totalt for skule og SFO vart dei eit underforbruk på 314 238.- Av desse er 103 808.-kr er tilbakeføringar frå andre kommunar som skulle vore ført på Fiskarstrand skule. Desse pengane er feilført til Måseide skule. Utan feilføringar vil det reelle underforbruket for Måseide skule vere 210 430.- kroner

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator	2016	2017
Elevar ved skulen	84	84
Elevar med spesialundervisning etter vedtak	9	11
Elevar med gratis leksehjelp	18	15

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
11,66 / 2,74	11,77 / 2,21

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
Skule 9,1	Skule 5,7
SFO 8,4	SFO 21,3

MÅSEIDE SKULE OG SFO	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Awik	Forbruk i %
Utgifter	10 197 101	10 041 527	9 833 977	207 550	102,11 %
Inntekter	-2 561 742	-2 395 213	-1 873 425	-521 788	127,85 %
Resultat	7 635 359	7 646 314	7 960 552	-314 238	96,05 %

Fiskarstrand skule og SFO

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver: Visjonen for Fiskarstrand skule er : «Ved Fiskarstrand skule skal eg kjenne meg trygg og få oppleve gleda ved å lukkast» og mott for skulen er «opp og fram i lag». Elevane har rett til eit godt fysisk og psykososialt miljø som fremmar helse, trivsel og læring. Dei må kjenne seg trygge og trivast for å kunne lære og tileigne seg ny kunnskap. Grunnskulen bygger på prinsippet om likeverdig og tilpassa opplæring for alle i ein inkluderande fellesskule. Det er eit mål at elevar skal oppnå grunnleggande dugleik på ulike fagområde og oppleve meistring og utfordringar i skulen.

Målgruppe: Elevar i 1. – 7. kl som bur i Fiskarstrand krins. Vi har og elevar i grenseområdet som tilhøyrer Måseide krins.

Organisering: Skulen er organisert i klasser 1 – 7. Elevane i 1. – 4. klasse har ein fast "uteskuledag" i veka. I tillegg til vår faste "Uteskuleplass" i skogen, bruker vi nærområdet der m.a. fjøra er ein viktig plass. Hausten 2017 vart vi sertifisert som Dysleksivenleg skule og vi har no ein kompetanse på observering, kartlegging og tilrettelegging for elevar som har lese-og skrivevanskar. Vi har god erfaring i å organisere deler av lese-og skriveopplæringa i stasjonar i 1.- og 2. klasse. For 3. – 4. klasse held vi fram med opplæringa innanfor ramma "Språkverkstad". Dette er eit styrkingstiltak for alle elevar organisert på stasjonar i to grupperom med datautstyr og konkretiseringsmateriell. Gjennom skuleåret er det eit høgt aktivitetsnivå fordelt på tradisjonell opplæring innanfor klassa sine rammer og aktivitetsdagar på tvers av klasser/trinn. Skulefritidsordninga har om lag 60 barn. Ordninga har liten plass, men ved god organisering greier vi å dele dei i mindre grupper og gjennomføre aktivitetar kvar dag, samt eit måltid varm mat kvar veke. Vi manglar framleis leikeapparat og utstyr på uteområdet vårt. FAU har bevilga 15 000.- til enkelt leikeutstyr, men elevane har framleis lite utstyr/apparat å leike med i friminutta.

MÅLOPPNÅING

Mål: Relasjonsbygging på eigen skule, men også mot Måseide skule sitt personal.

Læringsmiljø; i dagens skule, men også i eit vidare perspektiv inn mot den nye skulen.

Auka digital kompetanse, i første rekke i personalet jmf innføring av Office 365, men også elevane sin digitale kompetanse skal aukast ved å nytte digitale ressursar i undervisninga.

Vedlikehalde praksis for dysleksivenleg skule, vurdering for læring, klasseleiing og læringsreisa til elevane.

Måloppnåing : I arbeidet med Rørstadmarka skule nyttar vi ulike strategiar/samarbeidsformer for å bygge relasjonar mellom dei tilsette. Ved å arbeide konkret inn mot læringsarealet i den nye skulen har vi hatt eigenrefleksjon, erfaringsdeling og diskusjonar kring læringsmiljøet i dagens skule og kva vi tenkjer oss i den nye skulen.

Skulen sin digitale praksis er ved å endre seg, då vi mellom anna har etablert ein kultur for at informasjon i større grad skjer via e-post; både innan i personalet, men også ut mot foreldre/føresette.

Miljø- og klimatiltak: Vi leverer papp, papir, mjølkekartongar og plast. Vi har også system for å levere lysrør, batteri, glas og metall.

AVVIKSFORKLARING. Etter tabellen under har vi eit totalt overforbruk for skule og SFO på 434 885.- Av desse er 103 808.-kr tilbakeføring frå andre kommunar som feilført til Måseide skule. Utan feilføringar vil det reelle overforbruket vere 331 077.- kroner. Overskriddingane skuldast delvis utgifter i samband med tilrettelegging for elevar med særskilt behov for tilrettelegging, men også organiseringa vi har gjort i administrasjonen i samband med samanslåinga.

Nyttige kvalitetsindikatorar for eininga/tenesta

Type indikator	2016	2017
Elevar ved skulen	141	137
Elevar med spesialundervisning (haust)	11	14
Timar pr. veke til spesialundervisning (haust)	65	71
Elevar ved SFO (haust)	60	56
Elevar med leksehjelp (haust)	21	14

Sjuefråver (eigenmeld + langtids)	
2016	2017
Skule 3,1 SFO 4	Skule 1,5 SFO 2,5
Totalt 3,3 for eininga	Totalt 1,7 for eininga

Årsverk iht stillingsbudsjett Skule / SFO	
2016	2017
15,3/ 3,4	14,23 / 3,30

FISKARSTRAND SKULE OG SFO	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Awik	Forbruk i %
Utgifter	14 018 790	13 532 118	13 742 090	-209 972	98,47 %
Inntekter	-2 191 897	-1 870 912	-2 515 769	644 857	74,37 %
Resultat	11 826 893	11 661 206	11 226 321	434 885	103,87 %

Sula ungdomsskule

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Sula ungdomsskule sin visjon er "Aktivt lærande elevar i ein inkluderande skule." Dette vil seie at vi skal drive tilpassa og likeverdig opplæring for alle elevar. Skulen skal gi eit tilbod forankra i styringsverka for grunnskulen.

Målgruppe: Alle ungdomsskuleelevar tilhøyrande Sula kommune er i vår målgruppe.

Organisering: Skulen har 326 elevar fordelt på 12 klasser. Det er fire paralleller på kvart trinn. Kvart trinn har sitt "område", si base på skulen og lærarane er på same vis inndelt i tre team tilhøyrande kvart sitt trinn.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Eit godt læringsmiljø og tilpassa opplæring.
- God vurderingspraksis.
- Tidleg og rett innsats.
- God ressursutnytting
- Gode overgangsrutiner både frå barneskule – ungdomsskule og frå ungdomsskule til vidaregåande skule.

Måloppnåing :

Vi har fått til mykje innanfor Vurdering for læring og VFL er etter kvar godt implementert i arbeidet vårt. Vi har også fått til mykje på det å vere ein kollektivt retta skule der personalet arbeider saman om utviklingsarbeidet. Vi har arbeidd godt med satsinga Ungdomstrinn i Utvikling. Har utarbeidd gode lokale læreplanar i tråd med LK06. Det er også gledeleg å sjå at antall elevar som opplever mobbing går ned. Stor trivsel hjå elevane og dei tilsette.

Miljø- og klimatiltak: Skulen har vassboren varme. Vi kjeldesorterer slik det er lagt til rette for med sortering av papir. Etter ønske og påtrykk frå elevrådet sorterer vi også ut plast frå skulekjøkkenet.

AVVIKSFORKLARING

I 2017 hadde vi eit meirforbruk på 402757. Dette skuldast både fleire elevar og sein innbetaling av refusjon slik at den ikkje kom med på 2017.

Det er ein liten nedgang i sjukefråveret frå 2016.

Nyttige kvalitetsindikatorar for eininga		
Type indikator	2016	2016
Antal elevar	326	331
Elevar med spesialundervising	41	43
Minoritetsspråklege elevar	12	11
Matteeksamen, Kar. 2 eller betre.	19 av 26	22 av 29

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
37,7	37,3

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
4,6	4,5

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	29 612 608	30 426 453	27 592 397	2 834 056	110,27 %
Inntekter	-2 115 726	-2 731 299	-300 000	-2 431 299	910,43 %
Resultat	27 496 882	27 695 154	27 292 397	402 757	101,48 %

Vaksenopplæringa

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver:

1. Opplæring for vaksne med særlege behov. Kan gjelde skade eller utviklingshemming. Rehab – hab.
2. Opplæring for flyktningar og innvandrarak som har rett til opplæring i norsk med samfunnsfag.
3. Opplæring for vaksne som har rett til grunnskuleopplæring.

Vaksenopplæringa avd. Rehab – hab flytta inn i nye lokale i Molvær senter i april 2017. Dei fleste av elevane har tilbod om anten arbeid eller dagtilbod ved senteret. Nokre få elevar får framleis deler av opplæringa i heimen. Opplæringa vert organisert i tett samarbeid med arbeidsdelen ved Molvær senter

Verdigrunnlag:

Vaksenopplæringa i Sula er ein stad for oppleving og læring:

- Kommunikasjon
- Engasjement
- Initiativ
- Spontanitet
- Språkstimulering
- Interesser
- Evne til å vise omsorg
- Utvikle sosial kompetanse

Opplæringa i punkt 2 og 3 vert gjennomført av Ålesund Vaksenopplæringscenter. Avtale blir reforhandla årleg. Ca. halvparten av elevane er flyktningar med rett til introduksjonsopplegg, full dag. Medan andre halvparten er innvandrarak med rett til norsk med samfunnsfag. Nokre frå kvar av desse gruppene søker seg over i grunnskuleopplæring.

Målgruppe:

Vaksne med rett til opplæring norsk med samfunnsfag eller/og rett til opplæring på grunnskulen sitt område. Vaksne med rett til spesialundervisning.

Organisering:

Elevane vert sette saman i grupper ut frå behov. Denne organiseringa kallar vi for «Møllehjul». Nokre elevar har rett til eineundervisning.

Ved Ålesund Vaksenopplæringscenter føregår undervisninga i klasser / grupper.

MÅLOPPNÅING

Måloppnåing :

Gjennom kartlegging og god kontakt med andre kompetansesetra har vi kunna gitt tilbod om opplæring som har auka kompetanse eller som har kompensert for ulike skadar.

For dei fleste har opplæringa hovudsakleg vore innretta i forhold til å halde ved like dugleik, både praktisk, kunnskapsmessig og sosialt. Gjennom organisering og pedagogiske opplegg har vi lykkast med dette. Mange av elevane er likevel blitt meir hjelpetrengande etter som åra går.

I 2017 vart det utgitt to nummer av avisen Sulanytt.

Samarbeidet med Ålesund vaksenopplæringscenter har vore svært godt. Samarbeidet mellom NAV og vaksenopplæringa på Sula har vorte tettare og betre det siste året. Ansvarsfordelinga oss i mellom er vorten tydelegare enn tidlegare.

Miljø- og klimatiltak:

Innsamling av papp og papir.

AVVIKSFORKLARING

I 2017 vart det mindreforbruk på alle 3 kapitla.. På Rehab – Hab. -27.273,- , Opplæring innvandrarak - 430.768 , Grunnskule vaksne -219.076.

Avviket for opplæring innvandrarak skuldast at vi no har gjort klare avtalar mellom NAV og skule angående ansvarsforholda. Dette gjeld også for grunnskule vaksne der NAV no definerer dette som ein del av introduksjonsopplegget for flyktningar.

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
2,9	2,8

Sjuefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
1,5 %	0,7 %

VAKSENOPPLÆRING	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	3 993 994	3 228 419	3 745 913	-517 494	86,19
Inntekter	-1 542 143	-1 653 863	-1 653 863	-159 623	110,68
Resultat	2 451 851	1 574 556	2 251 673	-677 117	69,93

Eining for kultur

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Eining for kultur skal legge til rette for kulturutvikling innafor eit utvida kulturomgrep. Det skal vere eit aktivt samarbeid med lag og organisasjonar og offentlege etatar. Biblioteket skal vere kunnskapssenter, bidra til opplevingar og fremje leselyst. Kulturskulen skal vere kompetansesenter som yt teneste til skular, barnehagar, lag og organisasjonar.

Fritidsklubben skal vere trygg rusfri møteplass der ungdom utviklar gode haldningar, sosial dugleik, tar ansvar og deltek i aktivitetar.

Utekontakten skal medverke til trygt og godt oppvekstmiljø, vere synlege i ungdomsmiljøet, arbeide tverretatleg og førebyggjande. Sakshandsaming og samarbeid på kulturområdet som m.a. tilskot, idrett, friluftsliv og kulturarv.

Ungdomsrådet har ein aktiv og sentral oppgåve som ungdommen sitt talerøyr og medarrangør av div. arrangement.

Målgruppe: Hovudmålgruppe er barn og unge, men legg til rette for kulturutvikling for alle.

Organisering: Eininga er underlagt kommunalsjef for kultur- og oppvekst, Anne-Grethe Skjærseth. Ingunn Krosby er einingsleiar og er organisert med tenesteområda kulturskule, bibliotek, fritidsklubb og utekontakt. Det er 21 tilsette innafor kultureininga.

MÅLOPPNÅING

Mål: 1. Styrke samarbeid med lag og organisasjonar innan alle tenesteområde, fleire arrangement saman med frivillig sektor. 2. Ferdig kulturplan, oppstart av revisjon av plan for idrett og fysisk aktivitet. 3. Som ein av tre kulturskular i fylket er rammeplan for kulturskular under implementering. 4. Auke talet på fioilinelevar. 5. Omorganisering avressursar/bibliotekstruktur, 6. styrke bibliotekets tilbod til barn og unge og 7. vidareutvikle biblioteket som ein attraktiv møteplass. 8. Fritidsklubben skal vere synleg, ha stabilt besøkstal, aktivitetar for begge kjønn og brukarar som føler eigarskap til klubben. 9. Utekontakten skal vere kjent og synleg i ungdomsmiljøet og drive oppsøkande arbeid. 10. Eit aktivt og engasjert ungdomsråd som fremmer ungdom sine interesser.

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
9,81	9,81

Sjukefråvær, legemeldt+eigenmeldt	
2016	2017
2,7	1,1

Måloppnåing: 1. Samarbeid med lag/org. m.a. om Sulakonferansen, Suladagane, Stikk Ut og friluftsliv generelt. Arrangement i eininga: Sulakonferansen, julekonsert, kulturskulekonsertar, dataparty, Suladagane, forfattarbesøk og foredrag på biblioteket, sommarleskonkurranse, UKM og elles rusfrie arrangement og tilbod for ungdom. 2. Kulturplanen var ferdig i juni. Arbeid med revidering av planprogram for idrett og fysisk aktivitet påbegynt i oktober. 3. Det er sett i gong tilbod i alle programområde i rammeplanen. 4. Talet på fioilinelevar har auka frå 5 til 8 i løpet av skuleåret. Karuselltilbodet ved Langevåg skule er svært vellykka og er vidareført. 5. Grunna lite besøk har bibliotekfilialen redusert opningstid frå tre til to dagar. 6. rekordstor deltaking på Sommarles med auke på 270 %. Biblioteket har godt samarbeid med skular og barnehagar. Utlånsauken til barn/unge er på 14.4 %. Både utlån 4,7 pr. innb. og besøk 3,3 pr. innb. har auka i 2017. Den totale utlånsauken er 7,9 %. 7. Arrangement trekk fleire barn/vaksne til biblioteket. Laurdagsuniversitetet starta opp. 8. Fritidsklubben har godt omdømme, gode besøkstal, aktiv på sosiale media, sterk brukarmedverknad, varierte aktivitetstilbod, høg auke i andel jenter. 9. Utekontakten har godt samarbeid særleg med ungdomsskulen. Oppsøkjande arbeid for å fange opp ungdom med behov, etablere tillit og kontakt med ungdom på ulike arena.

AVVIKSFORKLARING

Resultatet for kultureininga er på 98,6 %. Det positive avviket på inntektssida skuldast i hovudsak ikkje-budsjetterte inntektar som sjukelønnsrefusjonar, statlegemidlar, og prosjektmidlar. Kultureininga har eit nøkternt forbruk.

Kostratal: 2,2 % av kommunen sine totale netto driftsutgifter går til kultur. Det er ein jamn nedgang sidan 2012.

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta		
Type indikator	2016	2017
Netto driftsutg. for kultursektoren pr. innbyggjar, i kroner	1260	1225
Netto driftsutg. for kulturskulen pr. innbyggjar, i kroner	343	340
Netto driftsutg. for folkebibliotek pr. innbyggjar, i kroner	262	265
Netto driftsutg. for aktivitetstilbod barn/unge 6-20 år pr. innbyggjar i kroner	84	85

KULTUR	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Awik	Forbruk i %
Utgifter	12 010 782	10 414 902	10 269 076	145 826	101,42 %
Inntekter	-3 827 218	-1 703 268	-1 433 263	-270 005	118,84 %
Resultat	8 183 564	8 711 634	8 835 813	-124 179	98,59 %

Sulatunet

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Sulatunet har 28 plassar i bukollektiv. Korttids- og rehabiliteringsavdelinga har 10 korttids plassar, 6 rehabiliterings plassar og 4 rullings plassar. Storkjøkkenet og Omsorgskontoret er også organisert under Sulatunet. Vår visjon er: "Sulatunet – gode opplevingar kvar dag".

Målgruppe: Opphald ved Sulatunet kan tildelast alle, uavhengig av alder.

Langtidsavdelinga har bebuarar i bukollektiv. Målgruppa er dei som har samansette omsorgsbehov som det ikkje er føremålstenleg å dekke med heimetenester.

Korttids-/rehabiliteringsavdelinga gir tilbod til personar som bur heime og som pga. sjukdom eller funksjonssvikt har behov for opphald i ein avgrensa periode eller der pårørande har behov for avlastning.

Storkjøkkenet produserer og leverer mat til Sulatunet, heimebuande, dagsentra og bukollektiva. Kjøkkenet har eigen bil og leverer maten sjølv. Maten blir produsert frå grunnen av. Det blir lagt vekt på å lage tradisjonsmat. Omsorgskontoret har 3 personar tilsett for å ta seg av saksbehandling og fakturering for alle avdelingane i omsorgstenesta. Konsulent for funksjonshemma tilhøyre denne avdelinga. Ho har ansvaret for støttekontakter, avlastningsheimar og anna oppfølging. Frå september fekk vi tilsett ein konsulent for velferdsteknologi.

Organisering: Eininga er leia av driftseiningsleiar. Dei to pleieavdelingane har kvar sin avdelingsleiar som har ansvar for det sjukepleiefaglege. Vi fekk ny avdelingsleiar ved langtidsavdelinga i august. Det er omlag 16 årsverk sjukepleiarar og 21 årsverk hjelpepleiarar i turnus. Sulatunet har to tilsynslegar, som har ansvaret for kvar si avdeling. Storkjøkkenet er leia av kjøkkensjefen. Vi har merka godt at dei nye plassane for personar med demenssjukdom har opna. 6 personar flytta frå Sulatunet til Molværsvegen 17.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Heve kompetansen på dokumentasjonen

- Innføre bestilling i Aivo2000 i alle avdelingar
- Gerica- Opplæring og utvikling av bruken av programmet
- Bruke terapihunden aktivt

Måloppnåing :

- Avdelingsleiarane har vore aktive for å lære opp dei tilsette i å dokumentere i Gerica. Det er vanskeleg å måle kvaliteten på dokumentasjonen, men vi ser at personalet dokumenterer meir enn tidlegare. Personalet er oppmerksomme på kva slag s opplysningar som er relevante for å gi god omsorg og pleie.

- Bestillingsdelen av Aivo2000 er ein del av kjøkkenprogrammet vårt. Her kan alle avdelingane legge inn elektroniske bestillingar på tørrvarer, som kjøkkenet leverer ut. Programmet er innført i alle avdelingane og fungerer godt.

- Vi har hatt 25 opplæringsøkter i bruken av Gerica for dei tilsette ved Sulatunet. Personalet har hatt kompetanseheving spesielt på bruken av tiltaksplanar. Opplæringa vil halde fram i 2018.

- Terapihunden Dexter gir auka livskvalitet for bebuarane og er svært populær blant bebuarane. Han blir brukt til å motivere bebuarane til aktivitet og til å gi dei nærheit. Dexter blir brukt til gruppeaktivitetar. Bebuarane kastar f. eks. ball til han. Andre gangar får bebuarane kose med Dexter eller gå turar med han.

Miljø- og klimatiltak: Alle avdelingane blir oppfordra til å skrive ut tosidig og unngå å skrive ut meir papir enn nødvendig.

AVVIKSFORKLARING

Sulatunet har eit mindreforbruk på kr 413 804,- Dette skuldast for det meste større sjukelønnsrefusjon enn budsjettet. Vi har betalt kr. 4 739,- for utskrivingsklare pasientar. Ei vakant 50 % stilling for velferdsteknologi sto ledig pga. kontormangel fram til september. Sjukefråværet har gått ned med 3,6 % frå 2016 til 2017. Sjukefråværet er no lavare enn i 2015.

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta

Type indikator	Norge 2017	K.gr.7 -2017	2016	2017
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på institusjon	%	%	1,7 %	
Korttidsopphald (Gerica)			163	98
Rehabiliteringsopphald (Gerica)			105	62
Dødsfall (Gerica)			33	25
Personar med innvilga støttekontakt			66	40

Årsverk iht stillingsbudsjett

2016	2017
49,3	50,9

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)

2016	2017
12,5	8,9

SULATUNET	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	49 793 889	49 162 822	49 052 497	110 325	100,22 %
Inntekter	-9 277 309	-9 048 897	-8 524 768	-524 129	106,15 %
Resultat	40 516 580	40 113 925	40 527 729	-413 804	98,98 %

Heimebasert omsorg

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Heimesjukepleie, praktisk bistand, psykisk helseteneste for vaksne over 18 år med støttesamtalar/dagsenter, omsorgsløn, BPA, kvardagsrehabilitering, tilvising av transportteneste, rekvirering av enkle hjelpemiddel, tryggleiksalarmar, m.m. Tenestene vert ytt etter vedtak. Kreftkoordinatorane ligg også innunder eininga.

Målgruppe: Tenesta gjeld i utgangspunktet for alle som fyller kriteria for hjelp, uansett alder. Som elles i landet er trenden at stadig fleire yngre søker tenester, og mindre av ressursane går til dei eldre. Forventningane til kva vi kan bidra med aukar frå fleire kantar og sjukdomsbildet vert stadig meir kompleks. Samhandlingsreforma har gjeve oss fleire oppgåve som medfører medisinsk behandling i tillegg til pleieoppgåvene. Arbeidet er variert og utfordrande, men krev stadig kompetansebygging. Personalet har ei positiv haldning til utviklinga og i tillegg til dei 8 som alt hadde v. utd. har 4 fullført ulike v. utd. dette året og ytterlegare 4 er i gong med utdanning. Nokre samlar også timar for fagprøve. Det er avvikla ulike fagdagar og alle avdelingane nyttiggjer seg kursa som ligg i Veilederen. Vi har hatt refleksjonsgrupper og interne opplæringar bl.a. innan palliasjon, psykisk u.h., vald / truslar og kognitiv terapi.

Organisering: Eininga har 53,8 årsverk og består av: HBO ytre, HBO indre og psykisk helseteneste. Vi valde å dele psyk. h.t. på avd. leiarar der den eine har Molværsvegen 11 og den andre dagsenteret og støttesamtalane i heimane. Vi yt tenester 24/7. Kreftkoordinatorstillinga som delvis prosjektstilling kjem i tillegg. Denne koordinerer bl.a. hjelpa rundt enkeltpersonar, tek ansvar for rettleiing og kompetanseheving i einingane og er sentral i arbeidet med etisk refleksjon. Ho har og vore ein pådrivar i utarbeiding og innføring av palliativ plan.

Forutan samarbeidet med dei andre einingane i omsorg samarbeidar tenesta med bl.a. legekontor, apotek, ruskonsulent, kommunepsykolog og sjukehus. Kompetansen i eininga er høg og personalgruppa er stabil. Tenesta er sterkt pressa på arbeidsoppgåver, og må også bruke mykje tid på indirekte oppgåver som bl.a. kontakt med lege, medikamenthandtering osv. Til meir avansert behandling som vert gitt til meir tid krevs det også til bl.a. førebuingar, kontrollar, opplæring, dokumentasjon m.m. Etterspørsel etter psykisk helseteneste aukar, spesielt til yngre. Forutan bebuarane ved Molværsvegen 11 sto det 122 brukarar på listene ved inngangen til 2018 og avd. erfarar venteliste på 2-3 mnd.

Lokalitetar/basar: HBO ytre sleit framleis med tronge lokale, men frå medio 2018 står nye lokale klar. HBO indre har

utfordringar med tilgang til straum for kupe /motorvarmar for bilane, dette stel kostbar tid på morgonane

MÅLOPPNÅING

Mål:

1. Nok kompetanse og ressursar til oppgåvene
2. Vidareføre kvardagsrehabilitering
3. Vidareføre refleksjonsgruppe
4. Opplæring av nyttilsette m.t.p. palliasjon
5. Velferdsteknologi
6. Utprøving av E-låsar

Måloppnåing :

1. God kompetanse, men slit med å halde rammene pga. stadig nye ressurskrevande oppgåver.
- 2.- 4. Fungerer, men er eit kontinuerleg arbeid. ☺
5. Godt samarbeid med fagkonsulentstillinga ved tiltakskontoret. Ting under karlegging/arbeid ☺
6. Fekk ikkje midlar i 2017. ☹

Miljø- og klimatiltak:

Ingen spesielle tiltak i 2017 anna enn innkjøp av hybridbilar. Butenesta overtok EL-bilen pga. kapasitetsproblem og dårlege laddeforhold.

AVVIKSFORKLARING

Eininga gjekk med overforbruk også i 2017. Dette skuldast bl.a. det stadig aukande presset på tenestene. Fleire med omfattande behov for hjelp ønsker å bu heime og vi erfarar eit gap mellom den hjelpa brukaren får inne på heildøgnsomsorg kontra det heimetenesta kan tilby. Dette gapet i tillegg til tryggleik gjer at funksjonsnivået til brukarane kan variere svært frå heimen til inne på heildøgnsopphald. Dei 10 nye demensplassane gjor sitt til at overforbruket i tenesta ikkje vart større.

Tenesta prøver å legge til rette for terminalpleie i heimane så langt råd og har god kompetanse.

Multidose i tillegg til bruken av Gerica mobil pleie for rapportering har letta arbeidet for pleiarane, og kvalitetssikrar tenestene. Systema kan byggas ut med fleire mondar, bl.a. med e-lås, dette fekk vi ikkje midlar til i 2017. Tilsette har vore flinke med refleksjonsgrupper, både i organiserte former men også rundt rapportbordet når det røyner på.

Heimetenesta har alltid hatt eit godt arbeidsmiljø, og sjølv om personalet er slitne er det lite turnover på stillingane. Dei er svært fleksible og løysingsorienterte for å få kvardagen til å gå rundt. Vii har nytta byrå for å sikre forsvarleg drift ved lengre frávær/vakansar og behov for ekstrainnleige. Mange pårørande gjer ein stor innsats for sine heime, og vi er heilt avhengig av at dette samarbeidet fungerer godt for å kunne gje brukarane eit best mogleg tilbod.

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
53,8	53,8

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
8,9	7,4

Heimetenester	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	48 011 370	49 123 427	46 899 047	2 224 380	104,74 %
Inntekter	-4 282 190	-3 914 639	- 2 646 231	-1 268 408	147,93 %
Resultat	43 729 180	45 208 788	44 252 816	955 972	102,16 %

Bu- og aktivitetstenesta

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Praktisk bistand, personleg hjelp og målretta miljøarbeid i heimen. Sysselsetting, aktivisering og opplæring ved arbeidssenter/dagsenter. Avlastning i institusjon. Privat avlastning for brukarar over 18 år.

Målgruppe: Vaksne personar med funksjonshemming som har behov for bistand i eigen heim. Personar med funksjonshemming som har behov for tilrettelagt arbeid/sysselsetting. Barn med funksjonshemming der foreldra har krav på avlastning. Personar med funksjonshemming over 18 år som bur i lag med foreldra, der foreldra har krav på avlastning.

Organisering: Eininga er organisert i avdelingane Nymarkvegen, Bergarden og Geilneset som i hovudsak tilbyr heildøgns omsorg til personar som bur i nærleiken av fire personalbasar. I tillegg gir avdelingane bistand til personar med funksjonshemming som bur spreidd i Langevåg. Bu- og aktivitetstenesta består av avdelinga Mylna senter som er ei produksjonsverksemd til rundt 25 personar med funksjonshemming. Eininga har også ansvar for avlastningsbustaden for barn (Geilneset 9) og privat avlastning til brukarar over 18 år.

Eininga sin visjon er: Vi ser den enkelte.

MÅLOPPNÅING

Mål:

1. Oppfylle lovverkets krav til høgskuleutdanna personale i avdelingane.
2. Betre kompetanse hos dei tilsette når det gjeld brukarar med utfordrande åtfærd.
3. Ei samkøyrd eining som driv til det beste for brukarar og tilsette.

Måloppnåing :

1. Lovverket stiller krav til høgskuleutdanning når ein jobbar etter tvangsvedtak. Vi ser at vi slit i konkurranse med Ålesund om miljøterapeutane, og då spesielt vernepleiarane. Vi satsar derfor på å legge til rette for vidareutdanning av tilsette frå egne rekker. I 2016 fullførte 3 tilsette bachelor i vernepleie deltid, og 4 nye tok til på same utdanninga. Ein tilsett fullførte 2 års deltids vidareutdanning i psykisk helsearbeid. I tillegg vart ein tilsett autorisert som helsefagarbeidar. Vi hadde tilbod til lærling og ein person på arbeidstrening via NAV. Bu- og aktivitetstenesta tilbyr både alternativ turnusordningar med langvakter og ordinære turnusordningar for å kunne tilby varierte arbeidstidsordningar som eit rekrutteringstiltak.

2. I tillegg til mange og omfattande utdanningspermisjonar så satsar vi på interne prosjekt og intern opplæring/kursing med utfordrande åtfærd som tema. Vi ser at vi på den måten når ut til flest tilsette. I 2016 fekk Bu- og aktivitetstenesta vidare tilskot med kr 245 000 frå Helsedirektoratet til prosjektet «Dropp inn – ikkje ut» som er eit aktivitetstilbod på dagtid til brukarar med utfordrande åtfærd. Eininga si satsing rundt førebygging av tvang/makt fortsette i 2016. 7 ressurspersonar har delteke på 6 heildags samlingar og fullført opplæringa, og refleksjonsgruppene er i gang. I 2016 fekk vi eit tilskot på kr 150 000 frå Fylkesmannen til dette prosjektet. Vi har arrangert kurs i Utviklingsfremmande tenester til menneske med utviklingshemming (med vekt på utfordrande åtfærd) for 80 av våre tilsette.

Av andre større kurs som eininga arrangert kan nemnast felles brannundervisning for 74 av våre tilsette.

Ein av dei viktigaste forane for å nå mange med naudsynt opplæring er e-læringskurs. Det er ekstra viktig i Bu- og aktivitetstenesta med svært mange tilsette og spreidd drift. Utfordringa vår er dårleg nettverkstilgang og at vi ikkje har lyd på maskinene rundt om på avdelingane. Vi har fått trådløst nettverk i Bergarden, og der har dei fleste tilsette tatt mange svært relevante kurs. Dette er dessverre ikkje mogleg verken på Geilneset, i Åregjerddalen, i Nymarkvegen eller på Mylna.

3. Eininga har vore gjennom mange store omorganiseringar på få år, den siste på slutten av 2015 når Mylna senter vart lagt under Bu- og aktivitetstenesta. I 2016 har det vore jobba mykje med drifta av Mylna senter. Arbeidsavtaler, medisinsløyver, innføring av avvikssystemet i RM og MinVakt er på no på plass. Det har i tillegg vore jobba med tiltak for å betre hjelpemiddelhandteringa på Mylna, og planlegging av nye Mylna på gamle Molvær skule har tatt mykje tid i 2016.

Miljø- og klimatiltak: Det er ikkje gjennomført særskilte miljø/klimatiltak i eininga i 2016.

AVVIKSFORKLARING

Eininga hadde eit stort overforbruk i 2016 noko som i hovudsak skuldast to faktorar. Vi hadde ikkje stillingsressursar til to bebuarar som ilt året fekk behov for omfattande praktisk og personleg hjelp. Dette er lovpålagte tenester som vi måtte bruke ekstra innleige til å dekke opp. I tillegg opna vi i november ein barnebustad som eit akutt tiltak. I tillegg er overtidsbruk i Bu- og aktivitetstenesta stor pga vanskar med rekruttering. Overtidsbruken er spesielt stor i avdeling Bergarden der bebuarane er særskilt avhengig av kjent personale.

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2015	2016
53,4 (+Mylna 7,9)	61,3

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2015	2016
7,7	7,3

	Rekneskap 15	Rekneskap 16	Budsjett 16	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	42 309 628	52 500 362	48 754 076	3 746 286	107,68
Inntekter	-2 874 985	-3 852 126	-2 384 381	-1 467 745	161,56
Resultat	39 434 644	48 648 236	46 369 695	2 278 541	104,91

Bukollektiva

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Styrking av sjølvkjensle for eldre med samansett sjukdomsbilete står i fokus, samt tryggheit og trivsel. Målet vårt er å gje bebuarane eit individuelt tilpassa tilbod ved å nytte egne ressursar for å meistre kvardagen.

Erindringssenteret og ein sansehage nær afdelingane er meint å gjenskape tapte kjensler og minner, samt vere ei kjelde til aktivitet heile året. Demensteamet tar kognitive tester med tanke på tidleg diagnostisering i nært samarbeid med fastlege. Vi tar heimebesøk samt held pårørandeskule og samtalegrupper for pårørande til personar med sjukdommen demens.

Målgruppe: Tre av bukollektiva er spesielt tilrettelagt for personar med sjukdommen demens. Målgruppa ved dei andre to er hovudsakeleg eldre med samansett sjukdomsbilete, som ikkje lenger klarer seg i eigen bustad eller i omsorgsbustad. Erindringssenteret er dagsenter for eldre med sjukdommen demens. Dagsenteret for eldre er for dei som treng ein sosial møteplass.

Organisering: Driftseininga Bukollektiva ligg i Langevåg sentrum. Eininga består av 2 dagsenter og 5 bukolektiv. Det er til saman 42 bueningar. Driftseininga har ansvar for budsjett, personale og helsehjelpa som ytes i Bukollektiva. Fagleiar tar seg av organiseringa av dagsentra. Ved bukollektiva er det avdelingsleiarar som har det sjukepleiefaglege ansvaret. Alle bukollektiva er døgnbemanna. I staben av tilsette er det assistentar, omsorg- og helsefagarbeidarar, aktivitørar, vernepleiar og sjukepleiarar.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Vidareføre auka nærvær gjennom Piloten «Nærvær»
- Vidareføre Demensteam, samtalegrupper for pårørande, pårørandeskule og «Kafe».
- God informasjonsflyt og aktivitetar for brukarane.
- God dokumentering i Gerica.
- Ny bustad for personar med sjukdommen Demens.

Måloppnåing :

- Auka nærvær.
- Vi har vidareført Demensteam, samtalegrupper, pårørandeskule og «Kafe».
- God informasjonsflyt og aktivitetar for brukarane er gjennomført etter kapasitet v /avdelingane.
- Ny bustad for menneske med sjukdommen Demens er tatt i bruk.

Utfordringar: 2017 var prega av mange møte, byggstøy, flytting, nye bebuarar samt tilsetjing og opplæring av nytt personale ved nye Molværsvegen 17. Før vi tok bygget i bruk gjennomførte vi ein fullskala brannøving for tilsette i nært samarbeid med brannvesenet. Erindringssenteret er flytta til 2. etg. ved nybygget M 17. Dagsenter for eldre er flytta til 1. etg. ved Sloghugvegen 28.

Eininga leiar, fagleiar for dagsentra og avd.leiar ved M15/17/19 har flytta til nye kontor ved M 17. Avd.leiar ved Sloghugv. 28 har flytta til nytt kontor og gamlekantoret er no eit stort medisinerom. Tilsette og bebuarar har handtert alt dette på ein god måte. Både byggelarm, handtverkarar og mykje endringar i drift.

Dei eldre bur lenge heime og er skrøpeleg når dei søker omsorg hos oss i Bukollektiva. Dagsentra har brukarar som treng lang tid for å forflytte seg, noko som kan gi utfordringar i logistikken for drosja som skal hente og bringe dei eldre til og frå sentra. Ved Molværsv. 15/17/19 og Sloghugv. 28 bur eldre som treng trygging heile døgnet. Dei fleste bur her heile livsløpet. Vi utfører terminalpleie og stell i seng, samtidig som andre brukarar vandrar rundt omkring og vil ut på tur, andre opptrer aggressivt. Resultatet blir uro. Etter sjukehusopphald kjem dei eldre rett heim til leilegheita si i Bukollektiva og på kort varsel må personalet takle nyopererte beinbrot, palliasjon, ny behandling og samansette diagnosar. Over tid slit den blanda brukargruppa på brukarar, tilsette og pårørande.

Det er ei utfordring å greie å halde tritt med utviklinga i tenesta samt etablere rett kompetanse. For å trygge tilsette gir vi opplæring etter kvart som det trengs gjennom e-læring, kurs og fagdagar.

Nokre tilsette har gått av for alder og nye har blitt tilsett. Vi har hatt personar frå NAV i språk- og arbeidspraksis med godt resultat, fleire på observasjonspraksis og helsefagarbeidar lærlingar.

Sjukefråvere går sagte nedover, 9,8% er det beste resultatet på mange år. Vi arbeidar kontinuerleg med å få opp nærværet, men alvorleg sjukdom greier vi ikkje å gjere noko med, langtids sjukmeldingar er på 7,4 % , eigenmelding 2,3%.

Oppgåvene våre blir stadig meir sjukepleiarelatererte. Noko som krev fleire tilsette med høgskuleutdanning. Ved nybygget M 17 søkte vi etter sjukepleiarar, men kom ikkje heilt i mål. Vi tilsette difor dyktige hels-og omsorgsarbeidarar i nokre av stillingane.

Det er god trivsel ved Bukollektiva. Leiargruppa samarbeidar godt og alle tilsette tar utfordringane greitt år etter år.

Miljø- og klimatiltak:

Vi kildesorterer avfallet. Vi brukar mindre papirkopiar.

AVVIKSFORKLARING

Resultatet i 2017 viser balanse. Vi flytta inn i nybygget seinare enn budsjettet. Dette gjer at utgifter til ekstra nattevakt ved nybygget ikkje velta budsjettet. Fleire tilsette har vore langtidssjukmeldt. Vi har mottatt meir i refusjonar frå NAV enn budsjettet. Grunna mangel på kvalifiserte vikarar, har vi nytta assistentar, som gir lågare lønsutgifter, men også vikarbyrå for å få kontinuitet og forsvarleg drift.

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
35,65	45,35

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
2,3% + 7,5% = 10,2%	2,3% + 7,4% = 9,8%

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	29 347 775	34 210 882	33 212 191	998 691	103,01 %
Inntekter	-2 554 381	-2 282 991	-1 270 150	-1 012 841	179,74 %
Resultat	26 793 394	31 927 891	31 942 041	-14 150	99,96 %

SKILDRING AV TENESTA

Oppgåver:

Generelt førebyggjande arbeid
Opplysning, råd og rettleiing
Kvalifiseringsprogram
Stønad til livsopphald
Gjeldsrådgjeving
Mellombels husvære
Burettleiing
Oppfølging av rusmisbrukarar
Mottak og arbeidsretta oppfølging av vaksne flyktningar

Målgruppe:

Alle som har opphald i kommunen og som kjem inn under formålet til Lov om sosiale tenester i NAV der det overordna målet er å være et sikringsnett for dei mest vanskelegstilte, samt ivareta viktige velferdsoppgåver.

Personar utan økonomiske rettar
Oppfølging av personar med nedsatt arbeidsevne
Gjeldsrådgjeving
Rusmisbrukarar
Flyktningar

Organisering:

Na Sula hadde i 2017 totalt 15,5 faste årsverk, derav 8,5 statlige og 7 kommunale.

Miljø- og klimatiltak:

Det er ikkje sett i verk nye tiltak i 2017.

MÅLOPPNÅING

Mål:

Antal mottakarar over 26 veker av økonomisk stønad som hovedinntekt < 2
Antal mottakarar av økonomisk sosialhjelp under 25 år < 2
Andel gjeldsrådgjevingssaker med varig eller midlertidig løysing > 80%
Andel flyktningar i arbeid eller aktivitet etter endt introduksjonsprogram > 80%
Andel rusmisbrukarar med individuellplan/annen tiltaksplan > 80%
Gjennomsnittleg stønadslengde øk. Sosialhjelp < 3

Måloppnåing :

Andel sosialhjelpsmottakarar i Sula er 0,8, og viser ein liten auke frå 2015. Ingen langtidsmottakarar av sosialstønad. I snitt hadde vi 3 unge sosialhjelpsmottakarar under 25 år pr. mnd. I talet ligg nyankomne flyktningar. Gjennomsnittleg stønadslengde sosialhjelp var 2,25 månader. Gjeldsrådgjevingstenesta hadde varierende oppfølging i 2017, men 100% oppfølging frå august. Alle flyktningar får tilbod om å delta på introduksjonsordning og arbeidsretta oppfølging. Nesten alle (98%) av flyktningane er i arbeid eller aktivitet etter endt introduksjonsprogram. Nesten alle (92%) av rusmisbrukarane som var aktuelle for arbeid hadde arbeidsretta oppfølging, dvs. at dei har oppfølging i høve til arbeid, tiltak eller avklaring av arbeidsevne. Alle som er i arbeidsretta aktivitet har ein plan.

AVVIKSFORKLARING

Resultatet for 2017 viser eit mindreforbruk på kr. 2 777 177. Mindreforbruket gjeld i hovudsak integreringstenesta, men også utbetalingar til sosialhjelp og Kvalifiseringsprogram.

NAV	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	10 666 335	16 796 678	16 289 647	507 031	103,11 %
Inntekter	-2 704 234	-4 382 408	-1 098 200	-3 284 208	399,05 %
Resultat	7 962 101	12 414 270	15 191 447	-2 777 177	81,72 %

Type indikator. Kjelde Kostra	Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta						
	Norge u Oslo	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Tal sosialhjelpsmottakarar (faktisk)	..	65	73	59	52	56	51
Andel sos.hjelpsmott iht innb. (%)	2,6	0,7	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
Gj.snittleg stønadslengde, (mnd)	..	2,25	2,6	2,56	2,6	2,8	2,7

Årsverk iht stillingsbudsjett	
2016	2017
5	7

Sjukefråver (eigenmeldt + legemeldt) stat og kommune	
2016	2017
11,1%	6,5%

Helseavdelinga

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Helseavdelinga består av:

Primærlegetenesta skal vere med å støtte opp under ei best mogleg folkehelse i kommunen. Dette inkluderer fastlegeordning og legevakt. Legane har òg offentlig legearbeid som tilsynslege, helsestasjonslege, smittevern, miljøretta helsevern og andre rådgjevande oppgaver.

Rehabiliteringstenesta inkl kvardagsrehabilitering skal gje tilbud til personar som har trong for rehabilitering/habilitering i alle aldrar. Ein skal vere ei synleg teneste for innbyggjarane i Sula og syte for at personar med mellombels eller varig nedsett funksjonsevne, aukar eller opprettheld funksjonsevna.

Folkehelsekoordinator skal ha fokus på det førebyggjande arbeidet i heile kommunen.

Vidare skal tenestene medverke til å gjere det offentlege rom tilgjengeleg for alle.

Kommunepsykolog vil saman med psykiatriteamet i kommunen utgjere kommunen sitt kompetansemiljø innan psykisk helsearbeid.

Målgruppe: Primærlegetenesta skal tilby alle som ønskjer fastlege i Sula tilbud om dette. Ved akutt alvorleg sjukdom vil alle som oppheld seg på Sula få legehjelp.

Rehabiliteringstenesta er for personar som har trong for rehabilitering/habilitering av ulike årsak.

Kommunepsykolog er for personar / familiar som slit eller står i fare for å slite psykisk.

Folkehelsekoordinatoren for alle.

Organisering: Primærlegetenesta er fordelt på Vågen Legekontor, ein solo praksis og kommunelegekontoret som har 6 fastlegar og turnuslege. Vi har interkommunal legevakt på kveld, helg og natt som held til like ved sjukehuset i Ålesund. Sula støttar også det interkommunale overgrepsmottaket.

Kommunepsykologen har kontor på kommunelegekontoret **Rehabiliteringstenesta samt folkehelsekoordinatoren** held til i lokale ved Sulatunet.

MÅLOPPNÅING

Mål:

1. Større lokale til kommunelegekontoret.
2. Meir kvardagsrehabilitering og ergoterapiteneste.
3. Meir og betre elektronisk kommunikasjon mellom helseavdelinga, brukarar og samarbeidspartnarar.
4. Godt tverrfaglig samarbeid i helseavdelinga.
5. Få til gode samarbeidsrutinar med Ålesund interkommunale legevakt

Måloppnåing:

- 1: Kommunelegekontoret har fortsatt for liten plass.
- 2: Kvardagsrehabilitering er blitt eit fast tilbud og vi har fått auka ergoterapiressursen noko, men for å få gjennomført alle gode tiltak ein ønskjer i kommunen, på ein tilfredsstillande måte, treng vi meir ressursar.
- 3: Elektronisk kommunikasjon mellom lege og samarbeidsparter har fungert bra. Ut mot pasientane er det ei positiv utvikling. Legekontoret er aktivt med i utvikling av elektronisk rekvirering av blodprøver.
- 4: Samarbeidet er blitt betre, og ein har fått til regelmessige møter mellom ulike profesjonar.
- 5: Samarbeidet med Ålesund interkommunal legevakt blir stadig betre og dei første avtalane er på plass.

Miljø- og klimatiltak: Vi har kildesortering og temperaturregulering gjennom døgnet. Gjennom elektronisk kommunikasjon sørger ein for minst mulig bruk av papir.

AVVIKSFORKLARING

Helseavdelinga har god kontroll i forhold til utgiftene, men har større inntekter enn forventa. Helseavdelinga har hatt eit høgt sjukefråvær, men ikkje dekt alt fråværet med vikar, da det er vanskeleg å få tak i kvalifisert personell for kortare periodar eller små brøkar. Dette har ført til stort arbeidspress på den enkelte ansatte. Legevaktsamarbeidet kosta også mindre enn forventa i 2017.

Nyttige kvalitetssindikatorar for eininga/tenesta					
Type indikator: kjelde henta frå SSB	S-2017	S-2016	k.gr7-17	K.gr.7 -16	Noreg 2017
Netto driftsutgifter pr. innb. til kommunehelseteneste	2494	2214	2347	2251	2645
Antal legeårsverk pr. 10.000 innb.	8,5	8,7	9,8	9,4	11,1
Antal fysioterapiårsverk pr. 10 000 innb.	6,8	6,8	8,6	8,5	9,5

Årsverk iht. stillingsbudsjett	
2016	2017
14,07	14,07

Sjukefråvær (eigenmeldt + legemeldt)	
2016	2017
2,8	3,8

	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	16 991 319	19 035 312	19 257 721	-222 409	98,85
Inntekter	-3 686 591	-3 670 188	-2 780 170	-890 018	132,01
Resultat	13 304 728	15 365 124	16 477 551	-1 112 427	93,25

Brann og redning

Skildring av tenesta

Oppgåver: Brann og redningstenesta har som oppgåve å forebygge skader og å sikre live, helse og verdiar i Sula kommune.

Målgruppe: Målgruppa for Brann og redning er alle kommunens innbyggjarar, bedrifter, lag og foreningar.

Organisering: Brann og redning er ei sjølvstendig avdeling i teknisk sektor med brannsjef som beredskaps og administrativ leiar.

Måloppnåing

Mål

- Eininga skal skape eit godt samarbeid og eit arbeidsklima prega av kreativitet, positiv tenking, tryggleik og tillit. Eininga skal også vise respekt i kommunikasjon, samhandling og omtale i møte med kollegaer og andre faggrupper. I tillegg skal alle tilsette vere lojal overfor oppsette planar/aktuelle vedtak og kollegaer.
- Eininga skal yte service og ha ein kvalitet på arbeidet som ikkje gjev grunnlag for klagar.
- Alle tilsette skal ha dei nødvendige verkty for å utføre arbeidet sitt på ein god måte.
- Alt arbeid skal bygge på god forvaltningsskikk/etikk. Dette betyr at alle tilsette skal opptre ærleg og opne i all si verksemd.
- Eininga skal arbeide innanfor lovverket. Den mest sentrale loven for avdelinga er; Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven).
- Eininga skal gjennomføre arbeid etter politisk godkjende planar og innanfor økonomiske rammes sett av kommunestyret.

Måloppnåing :

- Vi ser at dei tilsette har fokus på å bidra til eit positivt arbeidsklima og samarbeid i eininga. Det er stort fokus på å oppnå best mogleg resultat innanfor rammene. Avdelinga har i 2017 hatt konstituert brannsjef. Utviklinga vert vurdert som positiv og gjennomført medarbeidarundersøking støtter opp om denne konklusjonen.
- Kvaliteten på utført arbeid vurderast som god og fram møteprosenten ved alarm er høg.
- Dei tilsette har i stor grad høg kompetanse og den naudsynte kunnskapen som skal til for å få gjort arbeidet på ein tilfredsstillande måte. Generelt er avdelinga godt rusta ved at grunnutdanning av mannskaper er på plass. Avdelinga har eit vidt spekter av oppgåver knytt til brann, redning, helse og i det siste også støtte for politi i enkelte situasjonar. Det er difor naudsynt at alle tilsette får halde seg oppdatert gjennom kurs og annan kompetansebygging. Dette prøver vi å legge til rette for.
- Dei tilsette har god etikk og er ærlege og opne i sitt arbeid.
- Avdelinga har gjennomført nok eit år med høg aktivitet og mange oppdrag. Det er på lik linje med mange andre deltidbrannkorps ei utfordring i høve stillingsressursar, budsjettammer og oppgåver.

Miljø- og klimatiltak:

Det er ikkje gjennomført særskilde miljø og klimatiltak i avdelinga i 2017 ut over oppfølging av oppdrag knytt til forureining.

Stillingsressursar

Brann og redning har i 2017 tilsett 4 nye mannskaper og blant dei første kvinnelige røykdykkar. Det har ikkje vært varabrannsjef i funksjon i 2017.

Årsverk Brann og redning		
2017	2016	2015
1,18	0,93	0,93

Sjukefråvær

Sjukefråværet er lågt i 2017 og det vert ikkje vurdert som nødvendig med særskilde tiltak.

Sjukefråvær Brann og redning			
2017	2016	2015 ¹⁾	2014 ¹⁾
0,1%	0,6 %	3,00 %	4.3 %

1) Gjeld tidlegare eining for Prosjektering, bygg og drift.

Økonomi

Brann & redning	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	6 230 108	6 078 703	5 900 638	178 065	103,02 %
Inntekter	-389 658	-168 231	0	-168 231	0,00 %
Resultat	5 840 450	5 910 472	5 900 638	9 834	100,17 %

PBO-Plan, byggesak og oppmåling

SKILDRING AV TENESTA

Oppgaver: Avdelinga har som hovudoppgåver å forvalte følgjande lovverk i Sula kommune: Plan og bygningslova, Matrikkellova, Lov om eigarseksjonar, samt den del av konsesjonslova som gjeld konsesjonsfritak. I tillegg har eininga ansvar for tildeling av offisielle adresser.

Eininga skal sørge for saksbehandling av bygge- og delingssaker samt utarbeiding og saksførebuing av overordna planar. Eininga skal yte service til brukarane/innbygarane innfor sitt fagfelt, og utføre tenester i samband med eigedomsdeling. Eininga har også ansvar for ajourhald/fornyng av det kommunale kartverket samt drift og ajourhald av Sula kommune sitt geografiske informasjonssystem.

Målgruppe: Innbygarar i Sula kommune, samt føretak som utfører tiltak innfor eininga sine fagområder.

Organisering: Plan, byggesak og oppmåling er organisert som ei eining innan teknisk sektor. Eininga er underlagt kommunalsjef, tekniske tenester.

MÅLOPPNÅING

Mål:

- Byggesaksavdelinga har som årleg resultatmål å behandle 180 bygge-/delingssaker etter plan og bygningslova.
- Oppmålingsavdelinga har som resultatmål å produsere 90 matrikkelbrev.
- Planavdelinga har som resultatmål å behandle innkomne plansaker innfor rimelege behandlingsfristar.

Måloppnåing:

Byggesaksavdelinga har oppnådd resultatmåla med god margin. 252 bygge- og delesaker er behandla i 2017. Eininga driv ei effektiv saksbehandling. Avdelinga har ei akseptabel behandlingstid både når det gjeld dele- og byggesaker. Oppmålingsavdelinga ligg omtrent under resultatmålet. Dette er nok pga fleire komplekse/tidkrevjande saker. Planavdelinga sitt resultatmål om å behandle plansakene er totalt sett innfor akseptable tidsrammer.

Nyttige kvalitetsindikatorar for eininga						
Type indikator	201	201	201	2015	2016	2017
Behandla bygge-/delesaker	297	339	301	224	228	252
Plansaker-/møter	146/1	/18	68/2	104/1	112/1	116/1
Ferdige målebrev/matrikkelbrev	85	81	75	80	61	47
Gj.snittlig saksbehandlingstid, reguleringsplan	50	150	100	100	190	160
Gj.snittlig saksbehandlingstid byggesaker (12 vekers frist)	73	5	77	7	43	65
Gj.snittleg saksbehandlingstid byggesaker (3 vekers frist)	21	18	20	21	20	13
Gj.snittleg saksbehandlingstid delingssaker		120	90	40	65	88
Gj.snittleg saksbehandlingstid oppmålingsforretning	50	81	8	80	75	90
Tal på saker med for lang saksbehandlingstid	2	6	8	2	0	11

Miljø- og klimatiltak:

Det er ikkje gjennomført spesielle miljø/klimatiltak i eininga i 2017.

Stillingsressursar

PBO har i 2017 hatt sju tilsette: Einingsleiar, 2 personar som saksbehandlarar av byggesaker, to person på oppmåling og to personar i planavdelinga. Ein planleggar har slutta hausten 2017 og ny planleggar er tilsett frå årsskiftet 2018.

Årsverk ihht stillingsbudsjett			
2014	2015	2016	2017
8	8	8	7

Sjukefråvær

Sjukefråvær (eigenmeldt + legemeldt)			
2014	2015	2016	2017
0.8 %	6.5 %	6.3 %	9,6 %

Auken i sjukefråvær i 2017 skuldast langtidssjukemelding inn i høve samla sjukefråvær for eininga. Situasjonen er vurdert og det er gjennomført tiltak med sikte på å legge til rette for auka nærvær vidare.

PBO-Plan, byggesak og oppmåling

Økonomi

PBO	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	7 271 167	7 502 362	8 157 161	-654 799	91,97 %
Inntekter	-3 765 008	-3 244 571	-2 921 700	-322 871	111,05 %
Resultat	3 506 159	4 257 791	5 235 461	-977 670	81,33 %

PBO eininga har eit samla mindreforbruk for 2017 på kr 977 670.

Driftsinntektene ligg lågare enn foregåande år, men likevel høgare enn budsjettet som var vurdert oppimot mindre aktivitet i byggemarkedet. Mindreforbruket når det gjeld utgiftene skyldast i stor grad refusjon av sjukelønn, vakanse i stilling og unytta midlar sett av til planarbeid.

Kommunalteknisk

Skildring av tenesta

Oppgåver

Eininga har ansvar for kommunaltekniske tenester som veg, vatn, avlaup, renovasjon, slam og feiing. Oppfølging i høve forureining ligg og til Kommunalteknikk. Eininga vedlikeheld, prosjekterer og utfører alt innanfor VVA etter rammer som vert gitt av kommunestyret.

Visjonen til eininga er: "Vi gjer kvardagen lettare".

Målgruppe

Målgruppa for Kommunalteknikk er alle kommunens innbyggjarar (inkludert hushaldningar), bedrifter, lag og foreningar.

Organisering

Kommunalteknikk er del av teknisk sektor. Eininga har ei driftsavdeling med ansvar for daglig drift og vedlikehald av anlegg i tillegg til einingsleiar og ingeniørar.

MÅLOPPNÅING

Mål

- Eininga skal skape eit godt samarbeid og eit arbeidsklima prega av kreativitet, positiv tenking, tryggleik og tillit. Eininga skal også vise respekt i kommunikasjon, samhandling og omtale i møte med kollegaer og andre faggrupper. I tillegg skal alle tilsette vere lojal overfor oppsette planar/aktuelle vedtak og kollegaer.
- Eininga skal yte service og ha ein kvalitet på arbeidet som ikkje gjev grunnlag for klagar. Eininga skal vere ein ressurs for andre kommunale einingar og innbyggjarane i Sula skal kunne søke råd og hjelp i spørsmål som vedkjem eininga. Informasjon og høg grad av servicemotivasjon blant tilsette i eininga skal vere med på å fremje den gode dialog mellom avdelinga og ålmenta.
- Alle tilsette skal ha dei nødvendige verkty for å utføre arbeidet sitt på ein god måte.
- Alt arbeid skal bygge på god forvaltningsskikk/–etikk. Dette betyr at alle tilsette skal opptre erleg og ope i all si verksemd.
- Eininga skal arbeide innanfor lovverket. Dei mest sentrale lovane for eininga er; Arbeidsmiljølova, Veg-/ vegtrafikklova, Forureiningslova, Vassressurslova, vass- og kloakkavgiftslova, matlova samt plan- og bygningslova.
- Eininga skal gjennomføre arbeid etter politisk godkjende planar og innanfor økonomiske rammer sett av kommunestyret.

Måloppnåing

- Vi ser at dei tilsette har fokus på å bidra til eit positivt arbeidsklima og samarbeid i eininga. Det er stort fokus på å arbeide rasjonelt og å nytte tildelte ressursar best mogleg.
- Arbeidsmengda på avdelinga er generelt stor. Dette har samanheng med gjennomføring av relativt store investeringar (særleg avlaupsanlegg) og fokus på god drift.
- Planlagte investeringar for 2017 er i stor grad gjennomført.
- Dei tilsette har i god kompetanse (formell og realkompetanse).
- Avdelinga har eit omfattande lovverk som ein må forhalde seg til samstundes som det er viktig å ta i bruk ny teknologi og nye verktøy for å gi gode tenester på ein rasjonell måte. Å legge til rette for kompetanseutvikling for dei tilsette i eininga er difor viktig.
- Dei tilsette har god etikk og er ærlege og opne i sitt arbeid.

Miljø- og klimatiltak:

Det er grunn til å framheve arbeidet med sanering av direkteutslepp av avløpsvatn som eit viktig miljøtiltak. Arbeidet med sanering av utslepp ser ut til å kunne ferdigstillast før frist i vedteken

Kommunalteknisk

kommunedelplan for avløp. Separering av avløpsvatn og overflatevatn er og eit viktig miljøtiltak ut frå redusert energibruk (volum som skal pumpast og handsamast i renseanlegg vert sterkt redusert).

STILLINGSRESSURSAR

Kommunalteknikk har i 2017 nytta alle stillingsheimlar.

Årsverk Kommunalteknisk		
2017	2016	2015
10	10	10

SJUKEFRÅVÆR

Sjukefråværet er lågt i 2017 og det vert ikkje vurdert som nødvendig med særskilde tiltak.

Sjukefråvær Kommunalteknisk			
2017	2016	2015 ¹⁾	2014 ¹⁾
1,3	1,5	3,0	4,3

Økonomi

Kommunalteknisk	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	13 914 138	14 527 009	12 799 444	1 727 565	113,50 %
Inntekter	-8 246 448	-9 514 633	-6 687 108	-2 827 525	142,28 %
Resultat	5 667 690	5 012 376	6 112 336	-1 099 960	82,00 %

Resultat viser underforbruk på 82% av budsjett. Avvik i inntekter og utgifter skuldast i hovudsak regnskapstekniske føringar av utgifter som kjem igjen som inntekter frå investeringsprosjekt.

Eigedom

Skildring av tenesta

Oppgåver: Eininga har ansvar for byggforvaltning med drift av kommunens bygningsmasse (herunder reinhald, vaktmeistertenester, vedlikehald, energistyring, utleigebustadar m.m) samt ansvar for nye bygg under planlegging og oppføring. Driftseininga har i tillegg ansvar for park og kyrkjegardsdrift.

Visjonen til eininga er: “Vi gjer kvardagen lettare”.

Målgruppe: Målgruppa for Eigedom er alle brukarar av kommunale bygg og anlegg. I målgruppa finn vi slik både andre einingar med tilsette, barn, skuleelevar, lag og foreningar og innbyggjarar generelt.

Organisering: Driftseining for Eigedom er del av teknisk sektor og har vaktmeisterkorps, park og grønt-avdeling i tillegg til merkantilstilling, byggingeniør og arbeidsleiar.

Måloppnåing

Mål

- Eininga skal skape eit godt samarbeid og eit arbeidsklima prega av kreativitet, positiv tenking, tryggleik og tillit. Eininga skal også vise respekt i kommunikasjon, samhandling og omtale i møte med kollegaer og andre faggrupper. I tillegg skal alle tilsette vere lojal overfor oppsette planar/aktuelle vedtak og kollegaer.
- Eininga skal yte service og ha ein kvalitet på arbeidet som ikkje gjev grunnlag for klagar. Eininga skal vere ein tilretteleggjar og ressurs for andre kommunale einingar og tilsette. Informasjon og høg grad av servicemotivasjon blant tilsette i eininga skal vere med på å fremje den gode dialog mellom avdelinga og brukarar av bygg og anlegg.
- Alle tilsette skal ha dei nødvendige verkty for å utføre arbeidet sitt på ein god måte.
- Alt arbeid skal bygge på god forvaltningsskikk/–etikk. Dette betyr at alle tilsette skal opptre ærleg og ope i all si verksemd.
- Eininga skal arbeide innanfor lovverket. Dei mest sentrale lovane for eininga er; Arbeidsmiljølova, plan- og bygningslova og husleigelova.
- Eininga skal gjennomføre arbeid etter politisk godkjende planar og innanfor økonomiske rammer sett av kommunestyret.

Måloppnåing :

- Vi ser at dei tilsette har fokus på å bidra til eit positivt arbeidsklima og samarbeid i eininga. Ny organisering i eiga driftseing ser ut til å fungere tilfredsstillande. Tilsetting av byggingeniør i 2017 har styrka kapasiteten til planlegging av investeringar vesentlig. Det er stort fokus på å arbeide rasjonelt og å nytte tildelte ressursar best mogleg.
- Arbeidsmengda på avdelinga er generelt stor. Dette har mellom anna samanheng med planlagte investeringar.
- Dei tilsette har i stor grad høg kompetanse (formell og realkompetanse). Avdelinga har eit omfattande lovverk som ein må forhalde seg til, det er difor naudsynt at alle tilsette får halde seg oppdatert gjennom kurs og annan kompetansebygging. Dette prøver vi å legge til rette for.
- Dei tilsette har god etikk og er ærlege og opne i sitt arbeid.

Miljø- og klimatiltak:

Det er i 2017 ikkje gjennomført særskilde nye miljø- og klimatiltak, men nye bygg verkar positivt inn på mellom anna energiforbruk.

Stillingsressursar

Eigedom

Årsverk Eigedom		
2017	2016	2015
14,4	13,4	13,4

Eigedom fikk tildelt ei ny vaktmeisterstilling i 2017, men med tilsetningsstopp fram til 1. juli. I tillegg til dei faste stillingane har eininga i heile 2017 hatt ein medarbeidar i vaktmeisterkorpset etter avtale med NAV.

Sjukefråvær

Sjukefråvær Eigedom			
2017	2016	2015 ¹⁾	2014 ¹⁾
1,4	7,9	3,0	4,3

1) Gjelder tidlegare organisering med eining for Prosjektering, bygg og drift.

Økonomi

Eigedom	Rekneskap 16	Rekneskap 17	Budsjett 17	Avvik	Forbruk i %
Utgifter	36 375 890	38 525 833	29 844 299	8 681 534	129,09 %
Inntekter	-24 967 249	-27 600 163	-16 306 614	-11 293 549	169,26 %
Resultat	11 408 641	10 925 670	13 537 685	-2 612 015	80,71 %

Rekneskap for 2017 viser eit mindreforbruk på kr. 2 612 015,-. Mindreforbruket skuldast i det vesentlige auke i leigeinntekter og lågare kostnader til energi (straum) enn budsjettet. Det er ferdigstilt til nye omsorgsbustadar («torget aust og vest med 18 bueiningar) og nytt bukollektiv for demente (Molvørsvegen 17) der leigeinntekter i heilheit er ført på Eigedom i 2017.

OPPSUMMERING AV IA-ARBEIDET

2016



Oppsummering av nærværarbeide i 2016

Sula kommune underteikna tre-partsavtalen om inkluderande arbeidsliv for første gong i 2008. Den 9.12.14 underteikna Sula kommune ny IA-avtale, basert på ny sentral avtale. Det er understreka at delmåla i større grad må sjåast i samanheng for å oppnå overordna mål: Å betre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sjukefråver og hindre utstøting og frafall frå arbeidslivet.

Viktige punkt i den nye IA-avtalen:

- Auke fokus på tilsette si **medverknadsplikt** og arbeidsgivar si **tilretteleggingsplikt**
- Sterkare satsing på **arbeidsmiljø og HMT**
- Sterkare **ansvarlegjering** av sentrale og lokale partar
- Sterkare partssamarbeid.



I den følgjande oppsummeringa vil ein omtale nærare dei tre delmåla. Først presenteres nokre tal for 2016 som kan samanliknast med tidlegare år;

Arbeidsnærvær i Sula kommune							
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
91	92,1	93,2	92,9	92,6	93,6	93,7	92,9

Sjukefråvær i Sula kommune							
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
9,0	7,9	6,8	7,1	7,4	6,4	6,3	7,1

Personar i arbeidstrening - Sula kommune									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lønstilskot	3	1	3	8	5	2	7	7	8
Utan lønstilskot	3	12	16	17	24	31	9	8	13
Totalt	6	13	19	25	29	33	16	15	21

Kommentar frå IA-utvalet:

Utviklinga i sjukefråveret

For Sula kommune sitt vedkomande viser statistikken ei svak auke med 0,8 % og er no på same nivå som i 2012. Det er rett nok det motsette av trenden på landsbasis. Men ein ser at dette kan være påregnelige sesongvariarsjonar. Fjoråret (2015) var sjukefråveret det lågaste hittil. Via kontinuerlig fokus på nærveret og god oppfølging av sjukmelde forventer ein at sjukefråveret vil halde seg nokonlunde innafor 6 -7 %. Evaluering av nærversprosjekt helse-sosial gjennomføres i 2017(sjå oppsummering av IA-arbeidet for 2015 for nærare presentasjon).

IA-utvalet har tidlegare også peika på at ein viktig komponent i nærversarbeide er kunnskap om leiing. Leiarutviklingsprogrammet for einingsleiarane som rådmannen starta i 2016 er eit positivt og viktig bidrag for at ein skal kunne ha oppdatert og god kompetanse om leiing og leiaråferd.

IA-utvalet ser at det også er viktig med kompetanse innanfor både regelverk og generelt om ulike arbeidshelseutfordringar på arbeidsplassen. Ein set derfor pris på at NAV gjennomførte eige kurs (Grunnkurs Arbeid og Psykisk helse) for kommunen sine leiarar. Det gjorde at fleire leiarar og tillitsvaldehar har delteke på kurset.

Generelt om sjukefråversstatistikk

På landsbasis har ein fleire offentlege instansar som presenterer sjukefråversstatistikkar for kommunane. Statistikkane har ulike uttakskriterer og innhaldet er dermed ulikt. Sula kommune har derfor laga sin egen sjukefråversstatistikk som er utforma slik at den viser reelle tal. På grunn av at kommunen kan laga statistikkar for ønska periode og ønska eining/avdeling – så er det enkelt for leiarane å følgje opp sjukefråversprosenten i det daglege arbeide. Som kjent presenteres sjukefråverstal på budsjettrapporteringa kvart tertial. Ein gjer merksam på at Kommunerevisjon gjekk igjennom kriteriane for sjukefråversrapporten i 2012 og hadde ingen merknader til denne. Her følgjer ei kort oppsummering over kriteria for sjukefråversstatistikk for nokre offentlege instansar:



Uttaksperiode er fom 4. kvartal tom 3. kvartal neste år. Viser eigenmeldt og legemeldt fråvær.



Uttaksperiode er kalenderår, månad og kvartal. Viser kun legemeldt sjukefråver. Tilsette hentes frå AA-registeret.



Tar med timelønne og lærlingar. Regner ikkje med bevegelige helligdagar og får dermed et lavare antal arbeidsdagar pr år.

Endring av fokus – frå sjukefråver til nærver

Ved skifte av fokus frå sjukefråver til nærver kan det være behov for ei kultur- og haldningsendring på arbeidsplassen.. At ein skal være på arbeidet men ikkje kan utføre sitt ordinære arbeide i ei periode, kan være ein kime til uro. Ved å etablere eit arbeidsmiljø der ein også kan ta høgde for tilretteleggingar – enten det er midlertidige eller varige, har ein lagt grunnlaget for at nærveret aukar. Ulike type trivsel-/miljøtiltak kan i slik samanheng også ha ein positiv effekt på miljøet og nærversfaktoren.



Døme på miljøtiltak: Lunchpausa vart nytta til hattevisning (+ eigensydd brudekjole) for ei fullsett kantine på rådhuset (arkiv 2014).



Støttespelarar i IA-arbeidet



Kompetanse

Leiarutvikling – godt leiarskap

Rådmannen organiserte i desember 2016 ei leiarsamling for alle mellomleiarane og stab der tema var leiarskap, innovasjon og samhandling på tvers av fagområde. Målsettinga med leiarsamlinga var blant anna å betre samandling og samarbeid mellom einingar og personar i Sula kommune ved at leiarane skal bli betre kjente med kvarandre og med kvarandre sine arbeids-gjeremål. Leiarane skulle gjere val om korleis dei kan få innovasjon og endring til å skje «hos seg». Kvar og ein måtte også velje sine eigne fornyingspunkt i leiarskapet.



Frå samlinga: Det var lagt opp til arbeidsgrupper på tvers av fagområde



Plattform for leiarskapet vart presentert før samlinga via **31 nøklar til godt kommunalt leiarskap**. Leiarane måtte førebu seg ved å plukke ut relevante nøklar og svare på ei nettbasert spørjeundersøking.



Arbeidsgrupper på tvers av fagområde gjorde at ein lærte meir om kvarandre sitt arbeidsområde.



Innovasjons-case med utgangspunkt i behov for tenester frå kommunen i eit livsløp

Grunnkurs i Arbeid og psykisk helse



Grunnkurs i **Arbeid og Psykisk helse** 4. mai. (deltakarar leiarar ved Teknisk og Oppvekst, HVO, HTV), som NAV Arbeidslivssenter arrangerte lokalt her i Sula. Leiarane ved HS har tidlegare gjennomført kurset. Nav har i samarbeid med partane i arbeidslivet og brukarorganisasjonane laga ei kurspakke «Sees i morgen». Kurspakka handlar om korleis møte tilsette med psykiske helseproblem og korleis handtere psykisk helse på arbeidsplassen.

Nye verktøy i IA-arbeidet



Innhald i guiden:

- *Haldningar og kultur
- *Praktiske råd og grep
- *Inkluderande arbeidsliv i praksis
- *Kven kan bidra med kva?



Praktisk arbeid med nærvær er ein guide for fagleiarar/einingsleiarar. Guiden er laga som ein del av verktøykassa til Nærværprosjektet HS men kan nyttast av alle leiarar. Den gir informasjon om dei ulike mogelegheitene som leiarane har i det praktiske nærværarbeidet. Det er trykt opp eit lite papiroplag og er delt ut til alle leiarane. Guiden finn ein også i digital versjon på kvalitetssystemet Risk Manager, og oppdateres i tråd med endringar.

Fokus på verdigrunnlag

Sula kommune sitt verdigrunnlag finn ein i samfunnsdelen av kommuneplan 2012-2020. Det er flittig brukt i mange samanhengar og ikkje minst er einingsleiarane flinke til å ta dei fram og nytte dei når det er høve til det.

Verdigrunnlag gir uttrykk for haldningar som alle tilsette og folkevalde i Sula kommune skal strekkje seg etter i det daglege virke overfor sine innbyggjarar, overfor sine brukarar, samarbeidspartnarar og overfor kvarandre. Alt arbeid i Sula kommune skal byggje på god forvaltningsskikk og –etikk. Verdiane er eit felles utgangspunkt og rettesnor for vurderingar, val og handlingar og er ei viktig kjerne også utifrå eit HMT/IA-perspektiv.



Inkludere personar med funksjonshemming

2.1 Eigne tilsette

Kommunen har utvikla gode system for å fange opp tilsette som treng anna arbeide pga helseforhold. Når det er avklart at ein ikkje kan fortsette i sitt ordinære arbeide lengre, kan ein i enkelte høve få tilbod om å prøve seg i andre stillingar via interne hospiteringsavtaler, og/eller reelle omplasseringar. Det er vanleg at ein prøver ut nytt arbeide/arbeidsstad før ein går til overflytting på permanent basis. Leiar sørger for tilrettelegging på arbeidsplassen lokalt i samråd med tillitsvalde. Det ligg ikkje føre system som gir statistikk over omfanget.

2.2 Inkludering av personar som står utanfor arbeidslivet – ikkje tilsett i kommunen

Sula kommune har hatt ein god praksis på å ta imot personar som treng arbeidstrening/ arbeidsutprøving og/eller språktrening. Personane kjem i hovudsak via NAV og Brisk. Sula Kommune har som mål å kunne tilby 5-8 personer arbeidstrening pr år.

Basert på erfaringane ein har frå dei siste åra, har leiarar og NAV funne at det er enkelte kriterier som må være oppfylte for at personar skal kunne lykkast i arbeidstreninga ved kommunens arbeidsplassar. Ein har derfor endra på rutineane, og det er årsaka til at talet på personar som har vore i arbeidstrening i 2014 og 2015 er halvert, samanlikna med 2013. Målsetjinga er at dette skal være hensiktsmessig for arbeidssøkar og arbeidstakar, en vinn-vinn situasjon. Målsetjing må vere avklart i forkant og kan til dømes være høve for arbeidspraksis, referansar, utprøving av arbeid, nettverk osv. Ordninga er ein av kommunen sine rekrutteringskanalar. *Sjå tabell på side 1.*

Seniorpolitikk

Sula kommune utøver ein livsfasepolitikk ved å følgje opp tilsette frå det tidspunktet ein kjem inn som lærling i ung alder - til ein skal gå av som alderspensjonist. For seniorane er eit alternativ å arbeide på pensjonistvilkår etter at ein har sagt opp den faste stillinga si pga ein har nådd aldersgrensa. Ein kan arbeide på midlertidige avtaler i deltid/heltid stilling. Dette er ei tariff-festa ordning der timelønna utbetales utan avkorting av alderspensjonen.



Etter at Inger-Johanne Tafjord fylte 70 år og nådde aldersgrensa for stillinga som sakshandsamar – sa ho opp den faste stillinga si ved kommunen sitt Servicekontor. Ho har sidan arbeidd på midlertidige avtaler på pensjonistvilkår.

Inger-Johanne er no 75 år og arbeider på timebasis inntil ca. 30 % stilling – ei ordning som alle er svært godt nøgd med.

Helse – Miljø - Tryggleik

Sula kommune har 21 verneområder som har egne verneombod. Ihenhald til arbeidsmiljølova skal verksemdar med meir enn eitt verneombod også ha hovudverneombod som skal samordne verneomboda sitt virke.

Hovudverneombod



Hovudverneombodet i Sula kommune: Eva-Karin Blomvik

Sula kommune har frikjøp på hovudverneombod på 20% stilling.

Hovudverneombodet er også AKAN-kontakt i Sula kommune.

Her presenteres nokre av aktivitetane som hovudverneombodet har gjennomført i 2016:

*Gjennomførte samling for verneomboda i november. Tema var caseløysing av aktuelle problemstillingar og gjennomgang av kvalitetssystemet Risk Manager.

*Deltaking på møter i IA-utval, arbeidsmiljøutvalet, rådmannens dialogmøte, IA-konferansen, mellomleiarssamling HS, Alor-nettverk, budsjettinformasjonsmøter samt enkelte ad-hoc møter.

*Lagt fram saker for arbeidsmiljøutvalet og rådmannen

*Held orden på dei lovpålagte arbeidshelseundersøkingane i kommunen (gjennomføres av bedriftshelsetenesta).



Hovedverneombodet Eva Karin Blomvik og verneombodet for rådhuset mv.; Pål Sindre Digernes

Nytt HMT-system

IA-utvalet sette i 2016 ned ei eiga arbeidsgruppe skulle lage eit forslag til nytt HMT-system. Arbeidsgruppa har lagt fram sitt forslag til IA-utvalet. Systemet inneheld planar for HMT-IA og bedriftshelseteneste på einingsnivå. Alle aktivitetar innafør område er sett i eit eige årshjul. Systemet skal handsamast i arbeidsmiljøutvalet i løpet av våren 2017.

God fysisk helse gir god arbeidshelse 😊



Tilsette frå Sula kommune som deltok på JENTEBØLGEN Ålesund – eit mosjonsløp på 3 km