



Ørskog kommune

- den gode kommunen der folk trivst og kjenner seg trygge

Årsmelding 2017



Innhald

RÅDMANNEN SINE KOMMENTARAR	3
UTVIKLINGSTREKK 2017.....	6
POLITISK OG ADMINISTRATIV ORGANISERING.....	9
OVERORDNA HANDLINGSPLAN FOR 2017.....	11
ORGANISASJON OG MEDARBEIDARAR.....	16
REKNESKAPSMESSIG RESULTAT.....	21
POLITISK STYRING OG KONTROLL.....	27
KOMMUNELEIING, STAB, FELLESTENESTER.....	29
PLAN.....	35
OPPVEKST.....	36
HELSE.....	52
SOSIALTENESTA - NAV.....	56
PLEIE OG OMSORG.....	58
TEKNISKE TENESTER.....	69
LANDBRUKSFORVALTNINGA.....	73
KYRKJELEGE FORMÅL OG ANDRE TRUDOMSSAMFUNN.....	75

Rådmannen sine kommentarar

Den viktigaste saka for Ørskog kommune i 2017 har vore deltaking i arbeidet med å etablere nye Ålesund kommune saman med kommunane Haram, Sandøy, Skodje og Ålesund. Dette er eit omfattande arbeid som involverer både politisk og administrativ leiing, samt dei tilsette gjennom arbeidstakarorganisasjonane. Fellesnemnda vart etablert i juni 2017, og det har vore stor møteaktivitet på fleire nivå i alle dei fem kommuneorganisasjonane.

Det har elles også vore stort fokus på at Ørskog og dei andre kommunane i nye Ålesund er ein del av ein større region, og at vi er gjensidig avhengig av kvarandre for å lykkast med utvikling av vårt nærrområde. Dette gjeld både i forhold til å skape nye arbeidsplassar og elles skape ein attraktiv region der folk vil bu. Dette samarbeidet har mellom anna resultert i «Region Ålesund», som også inkluderer kommunane Giske og Sula. Saman arrangerer ein mellom anna jobbmessa «Sjekk inn» i romjula.

Planlegging for framtida er også målsetjinga for dei mange prosjekta Ørskog kommune har arbeidd med i året som har gått. Her er det høg aktivitet! Eg kan nemne nokre:

- Oppstart tettstadprosjekt og arbeid med ny reguleringsplan for Sjøholt sentrum
- Bygging av ny Ørskog skule
- Ferdigstilling Måsøyra aktivitetspark
- 9'er fotballbane og friidrettsanlegg: Ferdigstilling av skisseprosjekt.
- Ørskog Brannstasjon vart offisielt opna april 2017
- Gang-sykkelveg Giskemo-Amdam: Bygging pågåar, og planlagd ferdigstilling til sommaren 2018.
- Ny vassledning over Ørskogelva, som skal sikre vassforsyning til sørsida og påkrevd brannvatn til skulen.
- Ei rekke gjennomførte og planlagde tiltak knytt til oppgradering av vassforsyningsanlegga. Akkurat no vert det arbeidd med ny trykkreduksjonsstasjon på Gjærsløet.
- Oppgradering av nøddlysanlegg, orienteringsplanar etc. i alle kommunale bygg.
- Utviklingsprosjekt i dei kommunale tenestene - Her er det ei rekke tiltak og prosjekt på gang, nokre kan nemnast:
 - o Styrking av demensomsorga – Ørskog som demensvennleg kommune
 - o Velferdsteknologi – kompetanseheving for tilsette
 - o Innføring av MOT i Ørskogskulen

- o Kvardagsrehabilitering – innføring av ny arbeidsmetodikk
- o Prosjekt som skal styrke tverrfagleg samarbeid mellom avdelingar som arbeider med risikoutsette barn

Det vert elles arbeidd kontinuerleg med å gi god og tilstrekkeleg informasjon til innbyggjarane i kommunen. Ein ser at dei digitale kanalane er dei viktigaste i dette arbeidet.

Økonomisk har også 2017 vore eit utfordrande driftsår for Ørskog kommune. Kommunen vart utmeldt igjen av Robek våren 2017. Økonomisk har ein landa på eit greitt resultat, takka vere både meir inntekter ift skatteutjamning og at ein har fått betre kontroll på driftsutgifter i tenesteproduksjonen. Omstillingsarbeid med fokus på meir effektive tenester innafor dei aller fleste område må halde fram i komande år, og administrasjonen, øvrige tilsette og politikarar må stå saman for å kome i mål! Ein kjem nok ikkje utanom å måtte redusere nivå, omfang og forventningar til dei kommunale tenestene. Dette er utordningar som heile kommune-Norge står framfor. Viktige element i omstillingsarbeidet vil også vere å implementere nye digitale verktøy, herunder velferdsteknologi, i tenestene til innbyggjarane. KOSTRA-tala for 2017 viser at vi er på rett veg i forhold til økonomisk tilpassing, men her er framleis ein veg å gå!

Når det gjeld organisasjonen Ørskog kommune har vi i dei seinare åra arbeidd med eit sterkare resultatfokus gjennom ei tettare samordning mellom overordna planverk og våre styringsdokument for drifta, økonomiplanen og verksemdsplanar. Innføring av eit heilheitleg styringssystem må gjerast over tid, og her har skjedd store endringar dei siste åra. Grunnelementa i styringssystemet er på plass, og har sett seg i organisasjonen. Vi har teke i bruk nye verktøy for å kartlegge tilfredsheit mellom både tilsette og brukarar, og vi nyttar samanlikningstal systematisk for å finne rette nivået på våre tenester. Årlege medarbeidarkartleggingar, brukarundersøkingar, kvalitetssamtalar og dialogmøte mellom politikarar, administrativ leiing og tillitsvalde er andre element i styringssystemet. Å betre det tverrfaglege samarbeidet på tvers av einingar og sektorar har den seinare tida kome meir i fokus, og vi har fleire prosjekt på gang med dette som mål.

I 2017 er det også gjennomført ei omorganisering innafor pleie- og omsorgstenestene, som skal sikre

betre strategisk styring og samordning innfor desse tenesteområda.

Kartleggingar viser at våre tilsette jamnt over er tilfredse med arbeidsforholda. Vi har framleis eit svært lavt sjukefråver. Vi har bak oss år med store omstillingsprosessar og nedbemanning innfor dei store tenesteområda. I heile organisasjonen er det framleis store krav til omstilling og effektivisering. Årsmeldinga du no les viser at det vert gjort mykje godt

arbeid i kommunen. Dette er eit lagspel mellom den enkelte innbyggjar, næringsliv, politikarar/tilsette i kommunen, og dei frivillige lag- og organisasjonar. **Eg vil nytte høvet til å takke alle for god innsats og godt utført arbeid i 2017**😊

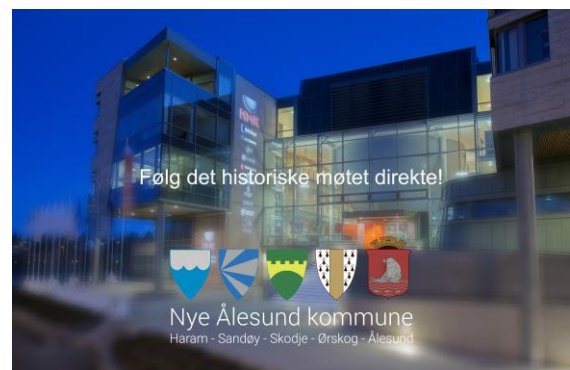
Ørskog, mars 2017

Synnøve Vasstrand Synnes
rådmann

Nokre «highlights» frå året som gjekk:



Kranselag nye Ørskog skule juni 2017 1



Felles kommunestyremøte for nye Ålesund 1



MOT-økt for kommunestyret 1



Sjøholt sentrum sett frå lufta 1



Næringstreff - tettstadprosjekt 1



Offisiell opning ny brannstasjon 1



Måsøyra aktivitetspark 1



Fellesnemnda for nye Ålesund 1

Utviklingstrekk 2017 - Statistikk og nøkkeltal

KOSTRA

KOSTRA står for KOMmune-STat-RApportering, og omfatter økonomi- og tenesteproduksjonsdata frå alle landets kommunar. KOSTRA-tala vert nytta som grunnlag for framstilling av nøkkeltal for Ørskog og andre kommunar som har visse felles kjenneteikn.

Tabellen under viser utvalde nøkkeltal for Ørskog kommune og kommunegruppe 01 i 206 og 2017 (urev. tal)

(Kjelde: SSB)

Utvalgte nøkkeltall, kommuner - nivå 1				
Kostra 2016 og 2017	ØRSKOG		Kostragr. 1	
	2016	2017	2016	2017
Finansielle nøkkeltall:				
Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	0,6	2,8	3	3,2
Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter	0,2	2,1	3,5	4
Frie inntekter i kroner per innbygger	59 012	61 146	54 957	55 439
Langsiktig gjeld i prosent av brutto driftsinntekter	314,4	344,4	207,9	208,3
Arbeidskapital ex. premieavvik i prosent av brutto driftsinntekter	41,9	37,5	22,8	24,8
Netto lånegjeld i kroner per innbygger	89 694	130 105	58 778	64 180
Prioritering:				
Netto driftsutgifter per innbygger 1-5 år i kroner, barnehager	160 124	175 361	131 884	137 709
Netto driftsutgifter til grunnskolesektor (202, 215, 222, 223), per innbygger 6-15 år	101 869	115 158	117 679	121 481
Netto driftsutgifter pr. innbygger i kroner, kommunehelsetjenesten	3 203	2 747	2 783	2 819
Netto driftsutgifter pr. innbygger i kroner, pleie- og omsorgstjenesten	21 522	21 393	17 876	17 577
Netto driftsutgifter til sosialtjenesten pr. innbygger 20-66 år	2 736	4 103	3 165	3 610
Netto driftsutgifter per innbygger 0-17 år, barnevernstjenesten	6 263	7 248	9 034	9 182
Netto driftsutgifter til administrasjon og styring i kr. pr. innb	7 445	6 315	5 773	5 134
Dekningsgrad:				
Andel barn 1-5 år med barnehageplass	98,4	95,8	87,3	87,6
Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning	12,9	11,3	10,1	10,3
Legeårsverk pr 10 000 innbyggere, kommunehelsetjenesten	16,3	16,4	10,6	11,1
Fysioterapiårsverk per 10 000 innbyggere, kommunehelsetjenesten	10,0	8,4	9,1	9,4
Andel mottakere av hjemmetjenester over 67 år		
Andel plasser i enerom i pleie- og omsorgsinstitusjoner	100,0	100,0	97,8	95,8
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på institusjon	12,6	6,5	16,3	12,4
Andelen sosialhjelpsmottakere i alderen 20-66 år, av innbyggerne 20-66 år	4,2	5,3		4,1
Andel barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-17 år	5,9	5,7		5,6
Syssel-, gangveier/turstier mv. m/kom. driftsansvar per 10 000 innb	26	..	49	49
Kommunalt disponerte boliger per 1000 innbyggere	25	25	21	21
Årsverk i brann- og ulykkesvern pr. 1000 innbyggere	0,05	0,39		
Produktivitet/enhetskostnader:				
Korrigerte brutto driftsutgifter i kroner per barn i kommunal barnehage	247 246	248 920	182 429	190 191
Korrigerte brutto driftsutgifter til grunnskole, skolelokaler og skoleskyss (202, 222, 223), per elev	116 962	126 837	125 472	131 627
Gjennomsnittlig gruppestørrelse, 8.-10. årstrinn	13,4	9,7	12,7	11,7
Korrigerte brutto driftsutg pr. mottaker av hjemmetjenester (i kroner)	294 918	288 218	170 945	228 310
Korrigerte brutto driftsutgifter, institusjon, pr. kommunal plass	863 852	867 556	1 034 938	1 087 750
Årsgebyr for vannforsyning - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1)	3 375	4 776	4 150	4 310
Årsgebyr for avløpstjenesten - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1)	2 769	2 895	4 602	4 662
Årsgebyr for avfallstjenesten - ekskl. mva. (gjelder rapporteringsåret+1)	3 013	2 825	2 595	2 524
Gjennomsnittlig saksbeh.tid for private forslag til detaljreg. Kalenderdager	..	28		
Gj.snittlig saksbehandlingstid for opprettelse av grunneiendom. Kalenderdager	40	..		
Bto. dr.utgifter i kr pr. km kommunal vei og gate	94 049	78 976	78 462	86 319

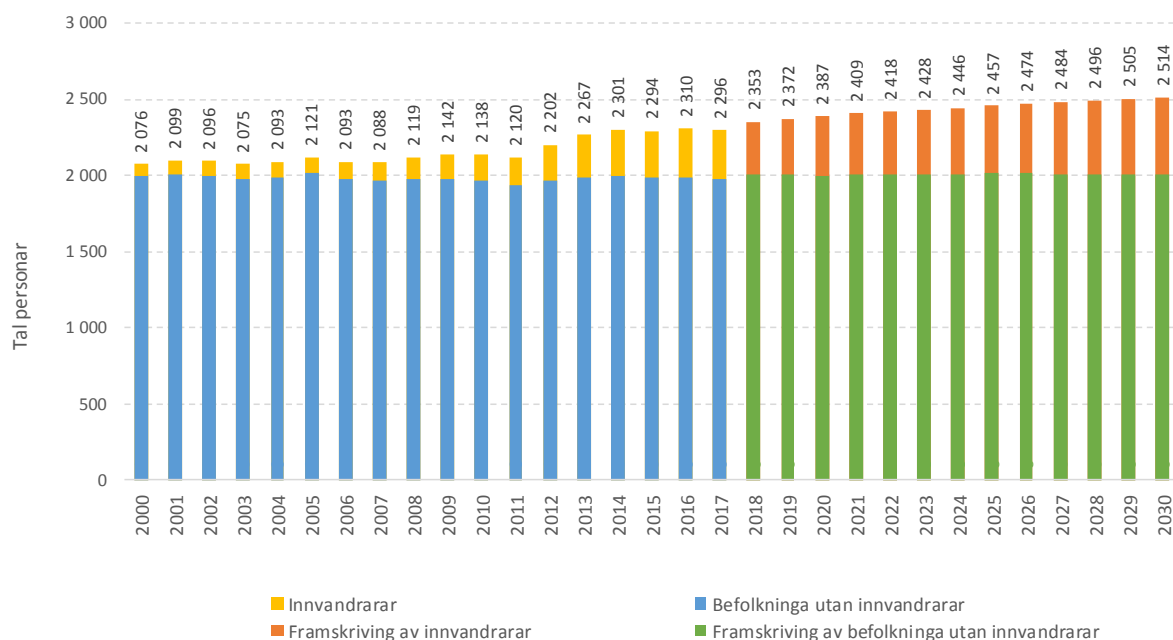
FOLKETALSUTVIKLING 2012 – 2017 OG FRAMSKRIVING TIL 2040

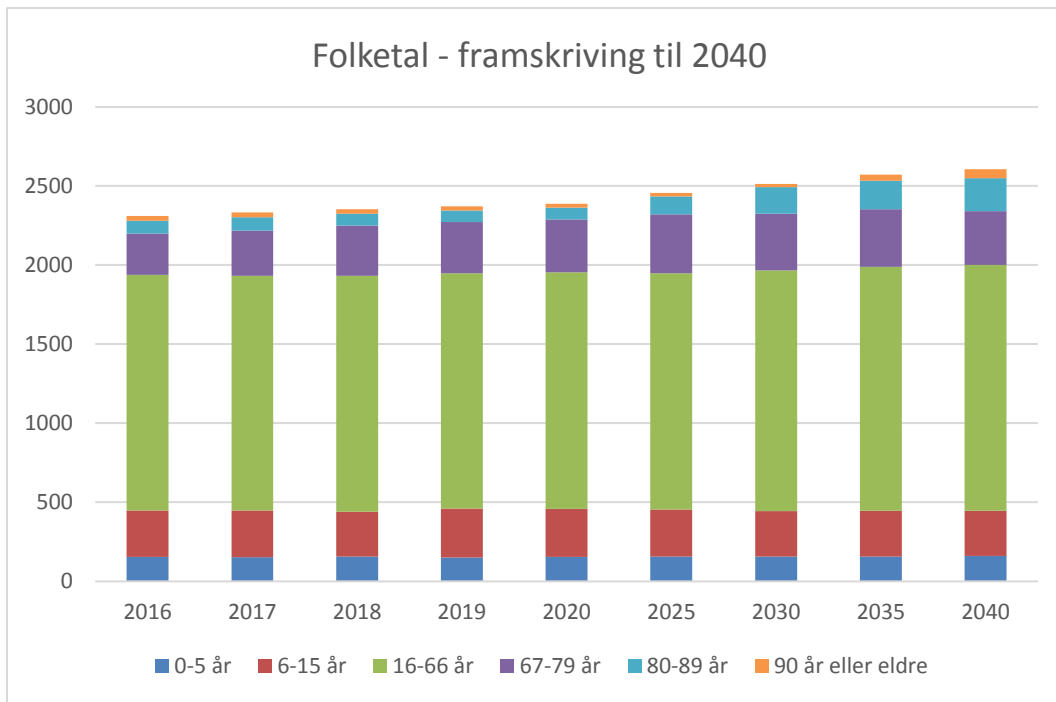
	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Folketalet 1. januar	2296	2310	2294	2301	2267	2202
Fødde	19	25	24	21	22	27
Døde	21	25	26	25	18	18
Nettoinnflytting inkl. inn- og utvandring	-27	-14	18	-3	31	58
Folketalet ved utgangen av året	2267	2296	2310	2294	2302	2269

Meir om folketalsutvikling, befolkningsamansetjing etc kan ein lese her: <http://www.ssb.no/kommunefakta/orskog>

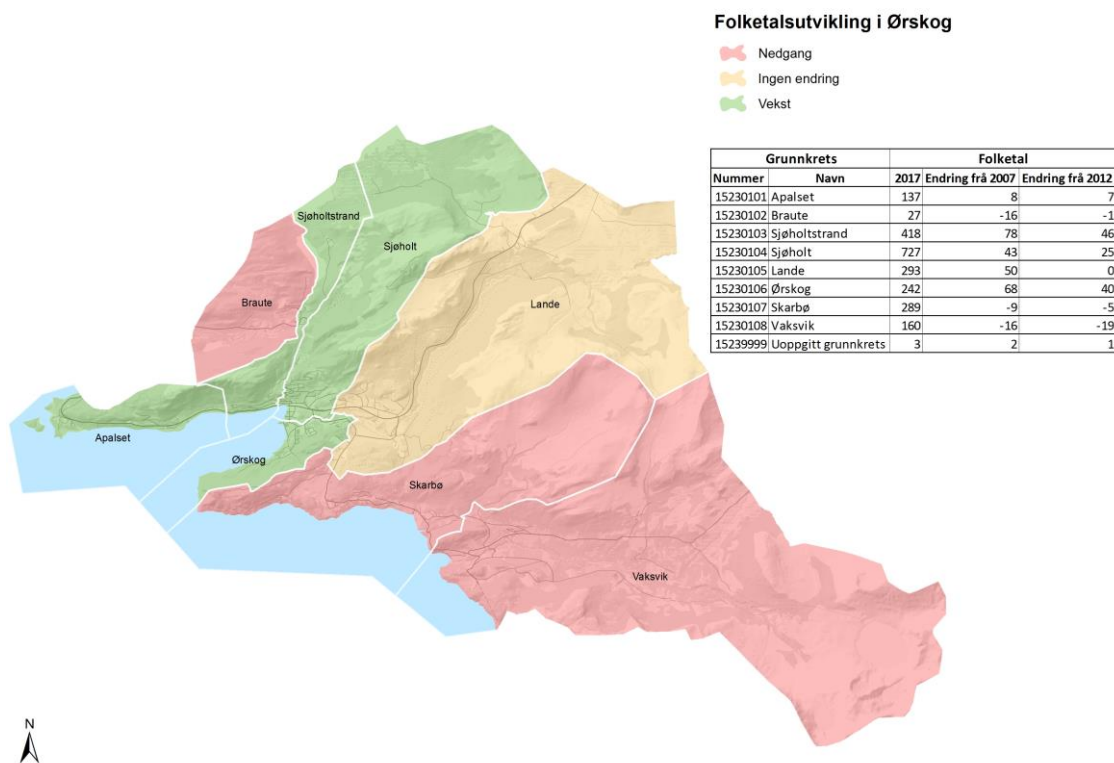
	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2035	2040
0-5 år	154	153	156	151	154	157	156	157	161
6-15 år	294	296	285	310	304	298	288	289	286
16-66 år	1490	1483	1491	1487	1496	1493	1523	1543	1555
67-79 år	261	286	318	324	335	373	357	365	340
80-89 år	81	84	75	73	74	113	169	180	207
90 år eller eldre	30	30	28	27	24	23	21	38	57
TOTAL	2310	2332	2353	2372	2387	2457	2514	2572	2606

Folketalsutvikling, 2000 til 2017 og framskriving til 2030





FOLKETALSUTVIKLING PR. GRUNNKRINS

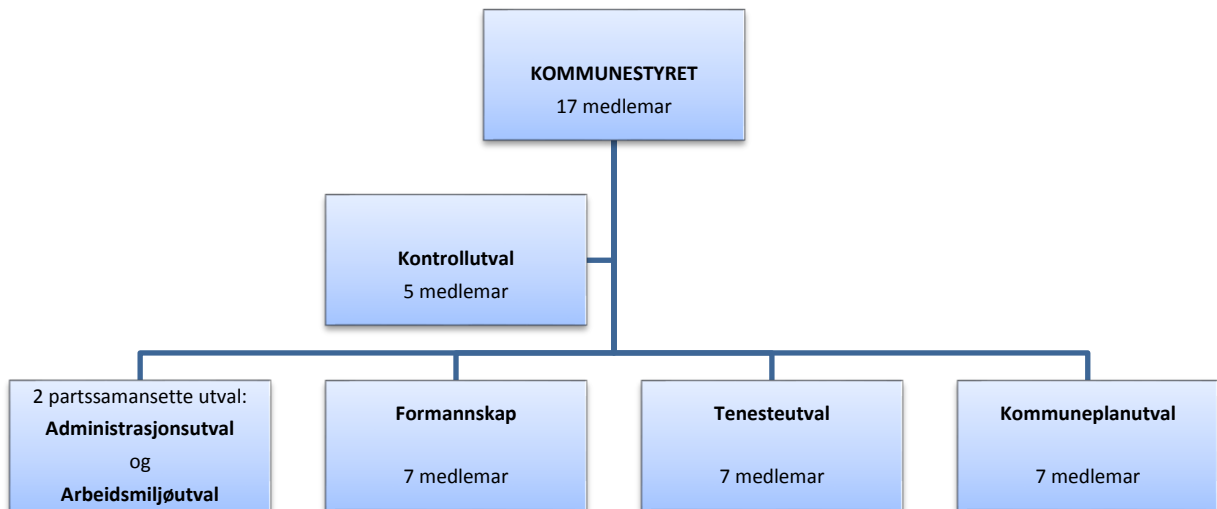


Kjelder: SSB og Møre og Romsdal fylkeskommune sin kommunestatistikk

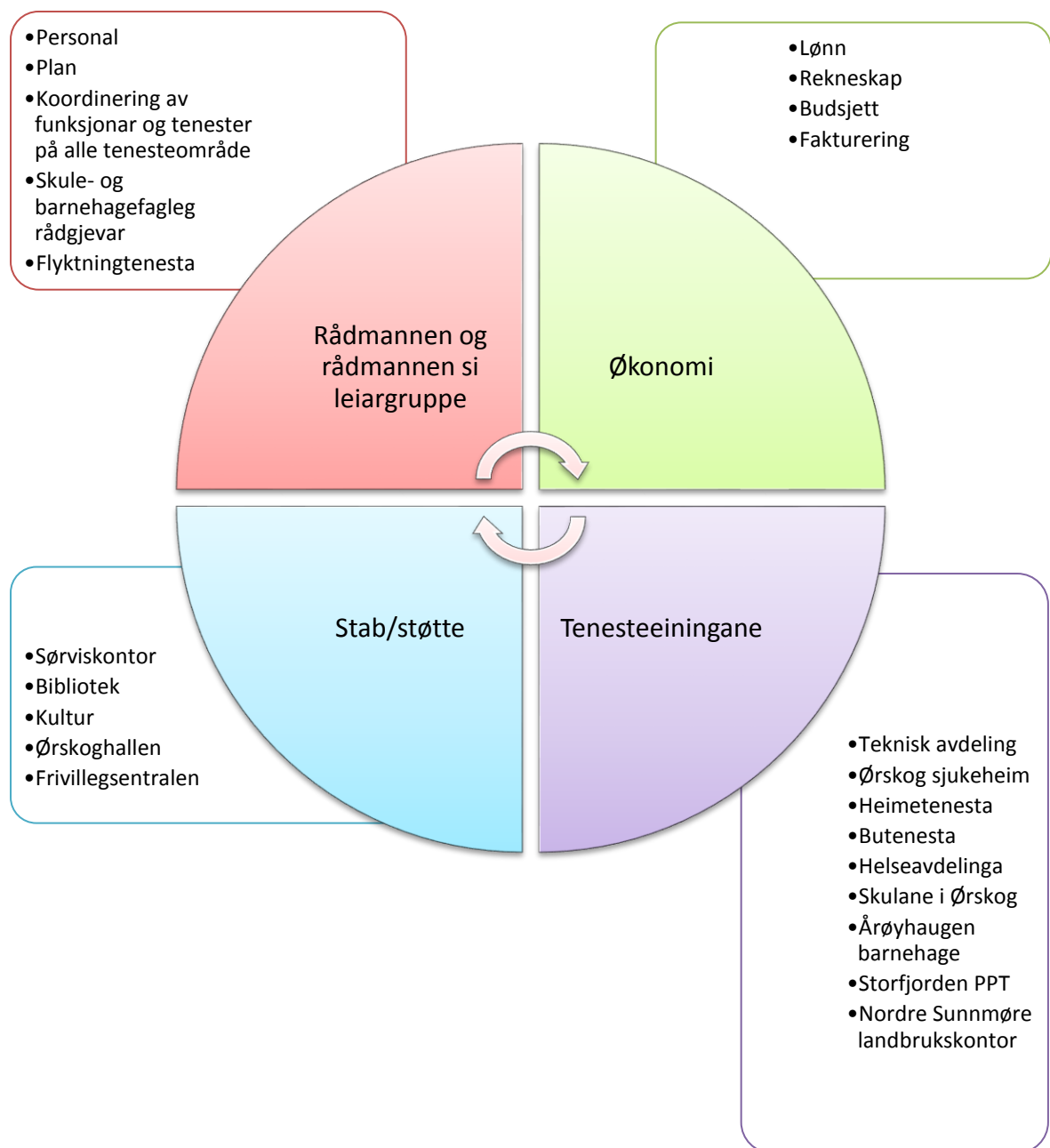
Ørskog kommune - politisk organisering

Kommunestyret vedtok politisk styringsmodell i 2011.

Organisasjonsmodellen er slik:



Ørskog kommune – administrativ organisering



Overordna handlingsplan for 2017

BRUKARAR

MÅL: INNBYGGARANE I ØRSKOG KOMMUNE SKAL SIKRAST TENESTER MED FOKUS PÅ KVALITET OG SERVICE

Mål	Status	Tiltak	Evaluering
<p>Ørskog kommune skal ha fornøgde brukarar og god ressursstyring.</p> <p>Resultat på brukarundersøkingar skal ligge minst på landsgjennomsnittet</p> <p>Ørskog kommune skal vere på høgde med norske kommunar under 5000 innbyggjarar i Kommunekompasset.</p>	<p>Gjennomført brukarundersøking 2014 syner at brukarane gjennomgåande er minst like fornøgd med tenestene som gjennomsnittet i Norge.</p> <p>Gjennomført evaluering Kommunekompasset ga ein score på 320 av 600 (mot 271 poeng i 2013). Ein nærmar seg då snittet av norske kommunar.</p> <p>Det er behov for gjennomgang av tenester mtp tildelingskriterier, organisering, kompetanse, ressursbruk mv</p>	<p>Gjennomføre brukarundersøkingar på utvalde tenestoområde kvart år.</p> <p>Stadig fokus på kommunikasjon med og informasjon til innbyggjarane gjennom heimeside, sosiale medier (Facebook) og informasjonsbrosjyre til alle husstandar min. 2 gg/år.</p> <p>Omstilling i helse- og omsorgstenestene der hovudmålsetjing er å legge til rette for at alle kan bu trygt i eigen heim heile livet.</p>	<p>Indikator frå bedrekommune.no</p> <p>Mål 4,9 av 6.</p> <p>Mål Kommunekompasset: 400 av 600.</p> <p>Rekneskapsmessig balanse på alle driftsområde.</p>
<p>Ørskog kommune skal vere ein ambisiøs og målretta skuleeigar</p>	<p>Ørskog kommune kan vise til gode resultat knytt til læringsmål</p>	<p>Delta i igangsette prosjekt knytt til skuleutvikling,</p> <p>Legge til rette for eit tett og forpliktande samarbeid mellom heim og skule, og mellom skulen og skuleeigar</p>	<p>Elevundersøkinga:</p> <p>Elevar trivst godt eller svært godt</p> <p>Elevar vert sjeldan eller aldri mobba</p> <p>Brukartilfredsheit i SFO minst 4,9 av 6 på www.bedrekommune.no</p>

Ørskog kommune skal legge til rette for eit digitalt førstevalg for innbyggjarane	Det er eit overordna mål om at digital dialog skal vere hovudregelen for stat og kommune.	Etablere fleire digitale sjølvbetjeningsløysingar Nytte fleire digitale løysingar til effektiv informasjonsflyt og kommunikasjon, mellom anna: Mobil skole, Emendingar, Svar ut, Kart på WEB	Talet på digitale sjølvbetjeningsløysingar
---	---	---	--

ORGANISASJON OG UTVIKLING

MÅL:

- ØRSKOG KOMMUNE SINE MEDARBEIDARAR ER MOTIVERTE OG ARBEIDER SAMAN MOT FELLES MÅL
- ØRSKOG KOMMUNE SINE INTERNE PROSESSAR OG RUTINAR ER HENSIKTMESSIGE OG EFFEKTIVE
- ØRSKOG KOMMUNE SINE MEDARBEIDARAR BIDREG TIL ENDRING OG FORNYING

Mål	Status	Tiltak	Evaluering
Ørskog kommune skal ha oppdatert planverk for overordna vegval	Det er behov for å revidere overordna planverk	Starte opp arbeidet med revidering av overordna planverk	Vedtekne planar
Ørskog kommune skal innføre eit heilskapleg styringssystem for å sikre betre måloppnåing med tanke på å verte ein effektiv, utviklingsorientert lærande og politisk målstyrt kommuneorganisasjon	Kommunekompasett avdekkar at Ørskog kommune har eit forbettringspotensial knytt til mål- og resultatstyring	Innføring av KF Kvalitetsstyring. Arbeide vidare med eit system for heilskapleg styring, med tydelegare og meir konkrete mål på alle tenestekområde. Gjennomføre kartlegging med Kommunekompasset på nytt i 2016.	Score i Kommunekompasset
Ørskog kommune skal legge til rette for at medarbeidarar er fornøgdde i sin arbeidssituasjon	Ørskog kommune som arbeidsgjevar er eit område som utmerka seg positivt i evalueringa Kommunekompasset	Gjennomføre medarbeidarkartlegging på alle tenestekområde kvart år Gode rutinar knytt til gjennomføring og oppfølging av vernerundar	Score i medarbeiderundersøkinga

Gjennomsnittleg score på medarbeiderundersøking a skal vere på minst same nivå som i 2016.		<p>Det skal gjennomførast medarbeidersamtalar med alle tilsette kvart år.</p> <p>Arbeidshelseundersøking til dei som etter lovverket skal ha dette</p> <p>Bruke BHT aktivt i HMS-arbeidet</p> <p>Fast temakveld for alle tilsette kvart år – evt arrangement saman med arbeidstakarorganisasjonane.</p>	
Sjukefråveret skal vere på minst same nivået som i 2016	Gode resultat knytt til måla i IA-avtalen	<p>Sjukefråversoppfølging.</p> <p>Tilby plassar for arbeidsutprøving gjennom NAV.</p>	Sjukefråver i prosent
Ørskog kommune skal legge til rette for å behalde og utvikle kompetanse i organisasjonen.	<p>Oversikt over kompetansebeholdning og behov.</p> <p>Ørskog kommune har lav turnover, og uproblematisk rekruttering til alle stillingar.</p>	<p>Heilheiltleg kompetanseplan for Ørskog kommune.</p> <p>Fortløpande vurdere kva kompetanse organisasjonen har behov for, sett i forhold til dei krav som til ei kvar tid gjeld.</p>	<p>Rekruttering til alle stillingar.</p> <p>Legge til rette for å kunne auke kompetansen hos eigne tilsette/i organisasjonen.</p>
Ørskog kommune er bevisst på å involvere dei tilsette sine representantar i arbeidet.	Samarbeid med tillitsvalde har vore og er eit satsingsområde i kommunen	<p>Faste samarbeidsmøte med hovudtillitsvalde.</p> <p>Aktiv involvering av tillitsvalde i saker som gjeld dei tilsette, tilsetjingar, organisasjonsendringar, omstillingsarbeid, kommunereform, etc.</p> <p>Sikre at dei tilsette vert involvert i arbeidet med å bygge ein ny kommune fram mot 01.01.20</p>	
Ørskog kommune skal ha ein god og gjennomgåande	Dei tilsette skal gjerast kjende med rettar, krav og	Kvalitetssystemet skal vidareutviklast. Tilak som sikrar at alle tilsette er	

personalpolitikk for alle tilsette i kommunen	forvetningar til arbeidstakarar i Ørskog kommune. Likebehandling er eit viktig prinsipp.	kjende med, og brukar, systemet.	
---	--	----------------------------------	--

ØKONOMI

MÅL: ØRSKOG KOMMUNE SKAL HA STØRRE INNTEKTER ENN UTGIFTER

Mål	Status	Tiltak	Evaluering
<i>Driftsbudsjett</i> Ørskog kommune skal ha eit positivt netto driftsresultat med minst 3 % margin.	Driftsrekneskapan ikkje i balanse, behov for å redusere kostnader i driftsbudsjettet gjennom reduksjon i tenestenivået	Vurdere fortløpande tiltak som har ressursbesparande effekt. Vurdering av tenestenivå. Vurdering av organisatoriske og strukturelle grep. Vurdere innføring av eigedomsskatt.	Driftsresultatet for 2016
<i>Investeringsbudsjett</i> Ørskog kommune skal halde investeringane på eit nivå der behovet for låneopptak vert minst mogleg. Allereie påbegynte tiltak må prioriterast for gjennomføring.	Mange tiltak prioritert gjennom økonomiplan- og budsjettvedtak Personellressurs ein flaskehals ift gjennomføring av tiltak.	Vurdere å engasjere ressursar til prosjektleiing	

SAMFUNN

MÅL: ØRSKOG KOMMUNE SKAL SOM LOKALSAMFUNN VISE POSITIV UTVIKLING

Mål	Status	Tiltak	Evaluering
Ørskog skal vere ein attraktiv kommune å busetje seg i for nye innbyggjarar	Årleg folkevekst på om lag 3 %	Ha fokus på positiv omdømmebygging av Ørskog kommune.	SSB sin befolkningsstatistikk
Det skal vere lett å etablere seg i Ørskog	Behov for å auke tilgangen på tomter og på bustader	Bistå private aktørar/grunneigarar som ønskjer å fremje	Talet på byggemelde bustadprosjekt.

		reguleringsplanar i privat regi. Utbyggingsavtalar med private firma for å auke bustadbygginga.	Utbyggingsavtalar med private aktørar.
Det skal leggest til rette for brei deltaking og demokrati i Ørskog kommune	Innbyggerundersøking gjennomført i 2015	Tett innbyggardialog gjennom inntil 15 brukarundersøkingar årleg og innbyggerundersøking kvart 4. år	Frekvens brukarundersøkingar og innbyggerundersøkingar
Forebyggjande helsearbeid skal ha høg prioritet i Ørskog kommune	Folkehelseprofilen til Ørskog kommune framgår av rapport utarbeidd av Folkehelseinstituttet www.fhi.no . <u>Ny styringsgruppe for folkehelse etablert 2016, og skal sikre tverrfagleg og målretta innsats.</u>	Prioritere prosjekt ift dei utfordringspunkta som er nemnt i Folkehelseprofilen «MOT» – vert innført frå medio 2017 Etablere demensteam Pårørandeskule Meistringsgrupper	
Det overordna planverket i Ørskog kommune skal reviderast	Ørskog kommune har behov for revidering av overordna planverk	Oppstart kommuneplanarbeid - både samfunnsdel og arealdel, samt sentrumsplan for Sjøholt.	Gode planprosessar og vedtekne planar
Ørskog kommune skal vere godt budd i forhold til kriseberedskap	Overordna ROS-analyse er utarbeidd. Det er behov for ROS-analysar og ajourføring av beredskapsplanar på dei einiskilde tenesteområda.	Gjennomføre ROS-analysar på alle tenesteområde. Sørge for at planverket vert ajourført i tråd med desse.	
Ørskog kommune skal vere aktivt deltakande i arbeidet med å etablere ny kommune frå 01.01.20	Vedtak om at Ørskog kommune skal verte ein del av ein større kommune frå 01.01.20.	Sikre Ørskog kommune sine interesser ved etablering av den nye kommunen.	

Organisasjon og medarbeidarar

ØRSKOG KOMMUNE – TAL PÅ TILSETTE - ÅRSVERK PR. 31.12.2017

Ørskog kommune har 247 tilsette i definerte stillingsprosentar (fast tilsette + engasjement/vikarar) – dette utgjer 174 årsverk.

	2017	2016	2015	2014
Talet på årsverk	174	171	184	191
Talet på tilsette	247	243	259	271
Talet på kvinner	197	193	210	223
% del kvinner	79,76	79,42	81,08	82,3
Talet på menn	50	50	49	48
% del menn	20,24	20,58	18,92	17,7
Talet på kvinner i høgare stillingar	92	86	84	86
% del kvinner i høgare stillingar *	80,00	76,11	75	78,18
Talet på menn i høgare stillingar	23	27	28	24
% del menn i høgare stillingar	20,00	23,89	25	21,82
Tilsette på pensjonistvilkår**	8	11	11	11

*Høgare stilling vil her seie: Tilsette med minimum 3-årig høgskule og/eller personleg avlønning.

** Tilsette på pensjonistvilkår – 7 kvinner og 1 mann, tilsett i ein definert stillingsprosent, men som eit engasjement, ikkje fast tilsetjing

Undervisningspersonell: 40 stk. (44 stk. i 2016)

Turnuspersonell: 88 stk. (87 stk. i 2016)

Anna personell: 119 stk. (112 stk. i 2016)

LIKESTILLING - DELTID

Av dei 247 tilsette i Ørskog kommune er 197 tilsette kvinner, 50 tilsette er menn. Av dei 14 leiarane i rådmannen sitt leiarforum er 13 av desse kvinner. Tabellen under viser kjønnsfordeling i dei ulike tenesteområda.

Fast tilsette i heiltid og deltid	100% stilling menn	100% stilling kvinner	Deltidsstilling menn	Deltidsstilling kvinner	Totalt
Heimetenestene		5		15	20
Butenestene		5	1	22	28
Ørskog sjukeheim		7	2	25	34
Helseavdelinga	1	5	2	7	15
Ørskog skule	12	18	2	18	50
Årøyhaugen bhg		10		6	16
Landbruk	1	1			2
PPT		4		3	7
Teknisk avdeling	8	1	1	8	18
Brannvern			17		17
Sosial			1		1
Sørvis/Semtraladm. *	1	11	3	3	18
Totalt	23	67	29**	107**	226**

* Inkl. Ørskoghallen/Frivilligsentralen/Bibliotek

**** 226 fast tilsette – inkl. 7 tilsette som er tilsett i forskjellige einingar (5 menn og 2 kvinner)**

– dvs 219 fast tilsette tilsaman (47 menn og 172 kvinner).

DELTID

Det er eit mål å redusere uønska deltid i Ørskog kommune, særleg innan helse og omsorg, barnehage- og reinhaldstenestene. Av 172 kvinner som er fast tilsett er det 67 som arbeider heiltid, og dei resterande arbeider deltid. utfordringane er i hovudsak turnusproblematikk, og at mange av dei tilsette ikkje har moglegheit eller ønskje om å arbeide i fleire tenesteområde eller auke til 100% stilling. Ved omlegging av turnus og ved ledige stillingar har leiarane fokus på hovudregel om å tilsette i full stilling.

Av 47 menn som er fast tilsett er det 23 som arbeider heiltid. Deltidsstillingane for menn finn vi i hovudsak innanfor brannvern. Som det vert vist til har den kjønnsmessige fordelinga på stillingar endra seg lite over tid.

FAST TILSETTE	2017	2016	2015	2014
Tal på tilsette i deltidstillingar	129	123	138	179
Tal på kvinner i deltidstillingar	105	104	115	157
% del kvinner i deltidstillingar	81,40	84,55	83,33	87,71
Tal på menn i deltidstillingar	24	19	23	22
% del menn i deltidstillingar	18,60	15,45	16,67	12,29

Tidlegare kartleggingar syner at eit fleirtal av personane i deltidsstillingar arbeider frivillig deltid. Dette kan ha ulike årsaker. Tendensane viser at fleire ønskjer å styre fritida deltid, ved at ein i staden «shoppar» vakter etter behov, eller av private orsakar ikkje ønskjer 100% stilling. Ved ufrivillig deltid ser ein ulike tendensar. Nokre ønskjer å utvide stillinga si, men likevel slik at det framleis vil bli definert som ein deltidsstilling. Andre tendensar er ønske om utviding av stilling, som ikkje samsvarar med helse og funksjonsnivået til den enkelte.

Utfordrande element som ein må arbeide vidare med for å skape ein heiltidskultur vil vere t.d. korleis ein lyser ut stillingar (heiltid/deltid), og få til gode turnustekniske løysingar som ivareteke tenestene som skal leverast til innbyggjarane på ein god måte ut frå behov.

HELSE, MILJØ OG TRYGGLEIK - IA-ARBEID

Leiarar og tilsette i Ørskog kommune er våre viktigaste ressursar som skal vidareutviklast og takast vare på. Dette inneber at helse-, miljø og tryggleiksarbeidet (HMT) -arbeidet vert styrt og fylgt opp målretta og systematisk. I samarbeid med Stamina bedriftshelseteneste og NAV Arbeidslivssenter Møre og Romsdal vert det gjort regelmessige kartleggingar av arbeidsmiljøet ute i einingane. Fleirtalet av desse undersøkingane har svært gode resultat. Bedriftshelsetenesta er også ein god samarbeidspart i forhold til utviklingsarbeid, og ein har etablert ei samarbeidsform som fungerer godt. Det systematiske HMT-arbeidet er med på å sikre eit helsefremjande og inkluderande arbeidsmiljø med moglegheiter for fagleg og personleg utvikling basert på den enkelte sine føresetnader, behov og livssituasjon. Vår verksemd har nulltoleranse mot mobbing og trakassering. Vi forventar at alle melder frå om feil og manglar og varslar om kritikkverdige forhold og bidreg til at utilfredsstillande forhold blir forsvarleg handtert. Eit kontinuerleg HMT - arbeid bidreg til god tenesteyting og kan gje stor gevinst i form av auka produktivitet. Godt arbeidsmiljø er med på å sikre dei tilsette si helse, høg grad av trivsel og lågt sjukefråvær.

Målsetting om høgt nærvær, lavt sjukefråvær og eit inkluderande arbeidsliv er eit kontinuerlig fokus i organisasjonen. Det totale sjukefråværet i 2017 var på 6,2 %. Dette er i samsvar med resultatmålet som vart sett opp for organisasjonen totalt. Vi ser at auken i fråværet ligg i sjukmeldingar innanfor arbeidsgivarperioden.

Sjukefråvær	Eigenm. 1 – 24 d.	Sjukm. 1 – 16 d.	Sjukm. 17 – 360 d.	Totalt
2017	1,0	0,7	4,5	6,2
2016	1,0	0,6	4,5	6,1
2015	0,8	0,5	5,3	6,6
2014	0,7	0,5	3,8	5,0

* Ansvar politisk, lærlingplassar og brannvern er ikkje tatt med

Statistikk utarbeidd av Ørskog kommune. Viser utvikling av eigenmeldt og legemeldt sjukefråvær for tilsette i kommuneorganisasjonen.

MEDARBEIDERKARTLEGGING 2017

Det vert kvar haust gjennomført ei medarbeiderkartlegging i Ørskog kommune. Alle tilsette i organisasjonen vert inviterte til å svare på spørsmål knytt til tilsetjingsforholdet og arbeidskvardagen. Målsetjinga med systematisk kartlegging kvart år er at resultatata skal nyttast som ein del av kommunen sitt samla styringssystem med tanke på planlegging av tiltak og evaluering av måloppnåing. Deltaking i kartlegginga i 2017 var 48 %.

Side	Snitt Ørskog	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Kommune	
Organisering av arbeidet	4,5	4,5	4,6	4,5	-
Innhold i jobben	5,1	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	4,1	4,1	4,2	4,2	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,0	5,0	5,0	4,9	-
Mobbing, diskriminering og varsling	4,9	4,9	5,0	4,9	-
Nærmeste leder	4,4	4,4	4,6	4,5	-
Medarbeidersamtale	4,6	4,6	4,9	4,8	-
Overordnet ledelse	4,1	4,1	4,3	4,1	-
Faglig og personlig utvikling	4,3	4,3	4,5	4,4	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3	4,3	4,2	4,1	-
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7	4,7	4,9	4,8	-
Helhetsvurdering	4,7	4,7	4,7	4,6	-
Snitt totalt	4,5	4,5	4,6	4,5	

Resultata av medarbeiderkartlegginga har vore fulgt opp på dei einskilde tenesteområda. Det har vore arbeid godt med resultata og dei tilsette har vore engasjerte i oppfølgingsarbeidet.

Rådmannen følgjer opp dette arbeidet med kvalitetssamtalar med alle einingsleiarar. Årlege kvalitetssamtalar med leiinga på einingane er ein del av det samla styringssystemet for Ørskog kommune.

KF Kvalitetssystem er teke i bruk. Ein har vald ei elektronisk plattform, slik at informasjon, rutinar og reglement, skjema etc. skal vere lett tilgjengeleg for alle tilsette i organisasjonen. Ingen skal vere i tvil om kva reglar som gjeld og korleis ein skal forhalde seg til desse.

REKRUTTERING - KOMPETANSEHEVING

Ørskog kommune har til no ikkje hatt nemneverdige utfordringar med å rekruttere til ledige stillingar. Dei tilsette i organisasjonen har høg kompetanse og kommunen legg vekt på å tilrettelegge for etter- og vidareutdanning som organisasjonen har behov for. God kompetansemix i forhold til utfordringar og oppgåver vert sett på som like viktig som individuell høg kompetanse.

TILLITSVALDE OG VERNEOMBOD

Felles mål for arbeidsgivar, tillitsvalde og verneombod er å skape eit best muleg samarbeidsgrunnlag, forståing og praktisering av lov- og avtaleverk i det daglege. Dette for å sikre gode prosesser mellom partane og for ein

positiv utvikling av kvalitativt gode tenester i kommunen. Samarbeidet skal vere basert på tillit og gjensidig forståing for kvarandre sine roller.

Kommunen har tilsette knytt til 13 forskjellige arbeidstakarorganisasjonar, der Utdanningsforbundet og Fagforbundet har flest medlemmar og frikjøp av tid til hovudtillitsvalde. Rådmannen og ass. rådmann har månadlege møte med dei tillitsvalde og hovudverneombodet.

Kommunen har hovudverneombod og 11 verneombod som dekker dei forskjellige verneområda. Ass. rådmann gjennomfører verneombodets dag og har faste møter med verneomboda.

Dei tillitsvalde og verneomboda vert elles nytta aktivt i ulike arbeidsgrupper, som har til formål å drive med organisasjonsutviklingsarbeid. Eit sentralt arbeid i året som har gått og framover, vil vere bygging av «nye» Ålesund kommune.

ETIKK

Ørskog kommune har ikkje utarbeidd etiske retningslinjer som omfattar alle i organisasjonen, dvs. både tilsette og politikarar.

Vedteken arbeidsgjevarpolitikk for Ørskog kommune stiller krav til tilsette i organisasjonen:

- arbeidstakar skal vere lojal til lovleg fatta vedtak, følgje desse, medverke til sjølv å gjennomføre det vedtaket tilseier
- arbeidstakar skal ikkje gjennom si stilling, rolle eller funksjon, generelt eller i forhold til interne system, ta imot noko eller på annan måte utnytte dette til eigen eller andre si vinning, slik at det kan oppstå tvil om habilitet, objektivitet eller truverde
- aktivt medverke til god ressursutnytting
- ta opp etiske dilemma / tvil med næraste overordna
- representere kommunen og sin arbeidsgjevar på ein best mogleg måte i alle samanhengar
- ikkje utan overordna sitt samtykkje ta på seg andre lønna oppgåver, ha anna arbeid eller utøve anna inntekstgjevande verksemd som kan medverke til å svekke objektiviteten til den einskilde eller organisasjonen,
- til ei kvar tid og i alle situasjonar opptre og handle til arbeidsmiljøet sitt beste og naturmiljøet sitt beste ut frå eigen oppfatning og organisasjonen si verdiforankring
- stille krav til seg sjølv og kva den einskilde kan medverke med til organisasjonen sitt beste,
- oppmuntre til initiativ og akseptere "prøve – feile" kultur
- arbeidstakarane har eit sjølvstendig ansvar for aktivt sjølv å søkje informasjon

Rekneskapsmessig resultat

Drift:

Økonomisk oversikt drift viser

Brutto driftsresultat: kr. 5 962 923

Netto driftsresultat: kr. 4 563 486

Rekneskapsmessig mindreforbruk: kr. 4 988 763

Investing:

Økonomisk oversikt investering for 2017 syner eit investeringsrekneskap i balanse.

Finansieringsbehovet var kr 118 538 185, av dette finansiert ved lån kr 113 190 942.

ØKONOMISKE HOVUDTAL

Nedanfor er det presentert nokre hovudtal frå Ørskog kommune sitt rekneskap for 2016:.

	2017	2016
Økonomisk oversikt - drift	Mindreforbruk kr 4 761 436	Mindreforbruk kr. 2 311 146
Brutto driftsresultat	- kr 5 962 923	Kr. 1 190 340
Netto driftsresultat	- kr 4 563 486	Kr. 364 089
Økonomisk oversikt – investering	Sum inntekter: 26 MNOK Av dette: <ul style="list-style-type: none">- Sal av tomter 1,1 MNOK- MVA-komp 24,3 MNOK- Spelemidler Måsøyra 0,433 MNOK- Tilskot helseløype Måsøyra kr 0,173 MNOK	Sum inntekter: 14,6 MNOK Av dette: <ul style="list-style-type: none">- Sal av tomter: 0,4 MNOK- MVA-komp.: 12,3 MNOK
Finansieringsbehov	118,5 MNOK – av dette er 113,1 MNOK finansiert ved bruk av lån.	58,2 MNOK - av dette er 52,3 MNOK finansiert ved bruk av lån
Eigenkapital	120,4 MNOK	85,4 MNOK
Samla langsiktig lånegjeld	385,4 MNOK	297 MNOK

Ørskog kommune hadde i i 2017 eit positivt netto driftsresultat på 4 563 486 kroner. Dette utgjør 2,09% av sum driftsinntekter. Til samanlikning hadde ein for 2016 eit netto driftsresultat på 364 089 kroner, og for 2015 eit negativt netto driftsresultat på - 5,2 millionar kroner.

I kommunelova § 46 nr. 6 står det at «Det skal budsjetteres med et driftsresultat som minst er tilstrekkelig til å dekke renter, avdrag og nødvendige avsetninger.» Netto driftsresultat i prosent av sum driftsinntekter viser kor stor prosentdel av kommunen sine driftsinntekter som er til disposisjon til å dekke «resultat eksterne finanstransaksjonar (finansutgifter minus finansinntekter)» og nødvendige avsetningar som eigenkapital til investeringar m.v. Netto driftsresultat i kommunane bør i følge teknisk berekningsutval vere på minst +1,75 %.

UTDRAG AV ØRSKOG KOMMUNE SIN REKNESKAP FOR 2017

Rekneskapskjema 1A	Rekneskap	Opprinneleg	Regulert	Avvik	Rekneskap
Drift		budsjett	budsejtt	Reg.budsejtt	
(I heile kroner)	2017	2017	2017		2016
Skatt på inntekt og formue	-52 710 250	-59 222 000	-60 640 000	7 929 750	-57 006 702
Rammetilskot	-74 304 762	-75 008 000	-73 961 000	-343 762	-72 759 000
Inntektsutjamning	-11 602 245	-4 341 000	-2 440 000	-9 162 245	-5 725 038
Investeringskompensasjon	-70 593	0	0	-70 593	-122 890
Vertskommunetilskot HVPU	-12 257 600	-12 240 000	-12 240 000	-17 600	-12 628 700
SUM FRIE INNTEKTER	-150 945 450	-150 811 000	-149 281 000	-1 664 450	-148 242 330
Renteutgifter	6 428 223	7 150 000	7 150 000	-721 777	5 738 135
Avdrag på lån	9 982 630	10 200 000	10 200 000	-217 370	9 702 701
Tap på fordringar og garantiar	-6 220	50 000	50 000	-56 220	2 900
Kalkulatoriske renter og avdrag	-1 136 163	-1 081 000	-1 081 000	-55 163	-1 021 171
Investeringskompensasjon	-617 274	-621 000	-621 000	3 726	-950 783
Renteinntekter	-1 884 098	-1 853 000	-1 853 000	-31 098	-1 741 118
Aksjeutbytte	-2 232 714	-1 200 000	-1 200 000	-1 032 714	-1 944 794
Bustadtilskot	180 525	0	0	180 525	-50 000
NETTO FINANSUTGIFTER	10 714 909	12 645 000	12 645 000	-1 930 091	9 735 870
Dekking av underskot frå tidlegare					8 809 384
Avsetjing til disposisjonsfond	3 233 146	922 000	3 233 146	0	1 262 000
Avsetjing til bundne fond	218 233	0	0	218 233	111 919
Bruk av overskot frå tidlegare år	-2 311 146	0	-2 311 146	0	
Bruk av disposisjonsfond	-2 530 000	0	-2 530 000	0	-11 809 384
Bruk av bundne fond	-330 795	0	0	-330 795	0
Overført til investeringsrekneskapen				0	
NETTO AVSETJINGAR	-1 720 562	922 000	-1 608 000	-112 562	-1 626 081
				0	
TIL FORDELING DRIFT	-141 951 103	-137 244 000	-138 244 000	-3 707 103	-140 132 541
Sum fordelt til drift	137 189 668	137 244 000	138 244 000	-1 054 332	137 821 395
Rekneskapsmessig mindrforbruk	-4 761 435	0	0	-4 761 435	-2 311 146

Rekneskapskjema 1B	Rekneskap	Opprinneleg	Regulert	Avvik	Rekneskap
Drift		budsjett	budsjett	Reg.budsjett	
(I heile kroner)	2017	2017	2017		2016
Tilskot soknerådet/livssynsorg.	1 871 220	1 850 000	1 850 000	21 220	1 866 834
Avsetjing til lønsoppgjer	0	2 000 000	279 843	-279 843	0
Pensjonspremie/premieavvik	1 940 811	1 141 000	1 129 590	811 221	472 256
Fellespost lærlingeplassar	77 013	100 000	99 000	-21 987	122 362
Ørskog samfunnshus	487 697	485 000	483 296	4 401	359 960
Ørskoghallen	511 710	452 000	450 626	61 084	574 998
Beredskap/Driftstilskot Åknes/Tafjord IKS	387 432	256 000	253 440	133 992	400 144
Disposisjonspost formannskapet	25 540	30 000	29 700	-4 160	93 365
Politisk leiing og kontroll	2 832 580	2 800 000	2 922 000	-89 420	2 504 187
Administrasjon	11 393 276	11 200 000	11 280 637	112 639	11 193 189
IKT	3 313 455	3 232 000	3 199 680	113 775	2 868 687
Løyvingar til ikkje lovpålagde oppgåver	-142 784	1 175 000	1 223 431	-1 366 215	602 852
Fritidsklubb	127 227	143 000	142 961	-15 734	102 287
Skulane i Ørskog	25 157 571	24 536 000	24 950 902	206 669	25 378 265
PPT	1 165 681	1 256 000	1 256 000	-90 319	1 179 563
Privat barnehage	10 657 935	10 400 000	10 296 000	361 935	9 535 944
Barnehagekostnadar andre kommunar	242 155	200 000	198 000	44 155	209 099
Årøyhaugen barnehage	7 696 975	7 500 000	7 894 899	-197 924	7 430 692
Vaksvik barnehage	0	0	0	0	1 778 335
Helseavdeling	6 897 839	6 754 000	7 229 940	-332 101	7 076 330
Sosialtenesten	3 564 535	2 620 000	2 748 234	816 301	2 670 404
Barneverntenestene	3 529 490	3 500 000	3 465 000	64 490	3 185 593
Bu- og habiliteringstenestene	13 181 937	12 974 000	13 721 830	-539 893	14 217 890
Heimetenestene	12 180 835	12 138 000	12 547 569	-366 734	12 612 040
Ørskog sjukeheim	17 655 110	18 323 000	18 378 719	-723 609	19 034 445
Ørskog folkebibliotek	332 058	357 000	359 164	-27 106	345 581
Disposisjon tenesteutvalet	20 000	20 000	19 800	200	11 620
Teknisk avdeling	6 057 295	5 497 000	5 497 750	559 545	5 498 409
Eigedomsforvaltning	5 407 063	5 755 000	5 757 509	-350 446	6 020 995
VAR	186 639	0	28 480	158 159	0
Nordre Sunnmøre landbrukskontor	431 373	550 000	550 000	-118 627	475 069
TOTALT	137 189 668	137 244 000	138 244 000	-1 054 332	137 821 395

Rekneskapsskjema 2A	Rekneskap	Budsjett	Budsjett	Rekneskap
Investering		opprinneleg	regulert	
(i heile kroner)	2017	2017	2017	2016
Investeringar i anleggsmiddel	127 976 270	124 000 000	180 932 314	67 263 337
Utlån Fylkeskommune	11 119 450	0	8 375 846	861 008
Andel i KLP	790 805	600 000	600 000	744 641
Aksjer	159 200	0	159 200	
Utlån startlån	335 000	2 000 000	2 000 000	415 000
Avdrag på lån	1 804 493	1 600 000	1 600 000	1 645 101
Dekning av tidlegare års udekket				
Avsetningar – ubunde	347 116	400 000	400 000	400 000
Avsetningar – bunde	2 051 870		0	1 581 387
Årets finansieringsbehov	144 584 204	128 600 000	194 067 360	72 910 474
Finansiert slik:				
Bruk av lånemidlar	112 855 942	99 200 000	154 392 126	-52 358 123
Innlån frå Husbanken	335 000	2 000 000	2 000 000	0
Inntekter frå salg av anleggsmiddel	1 140 241	1 000 000	1 000 000	-411 577
Tilskot til investeringar				-1 906 383
Refusjonar	617 339		0	-11 456
Avdrag på utlån	3 854 043	1 600 000	1 600 000	-3 276 488
Mva kompensasjon	24 288 439	24 800 000	34 233 326	-12 326 883
Andre inntekter				436
Sum eksternt finansiering	143 091 004	128 600 000	193 225 452	-70 290 474
Overført frå driftsrekneskapen				
Avsetjing til ubunde investeringsfond				
Bruk av avsetjingar - ubundne	159 200		841 908	-220 000
Bruk av avsetjingar - bundne	1 334 000		0	-2 400 000
Sum finansiering	144 584 204	128 600 000	194 067 360	-72 910 474
Udekket/udisponert	0	0	0	0

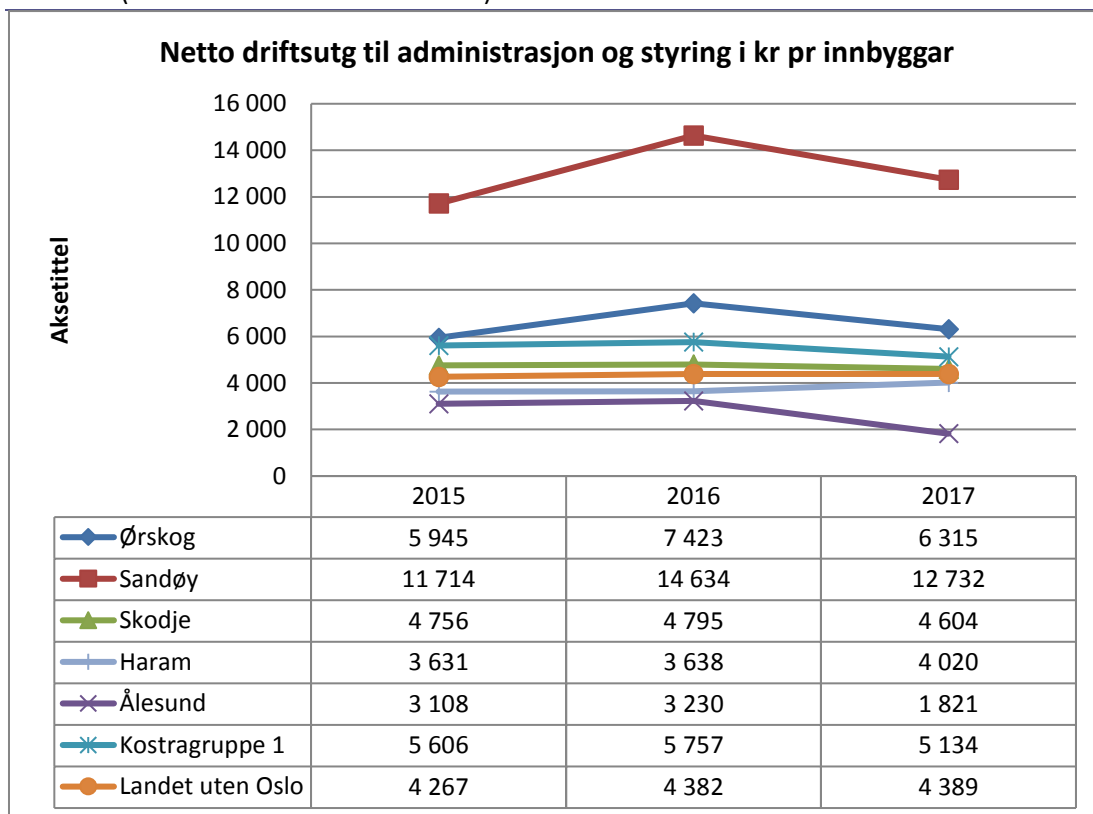
Rekneskapsskjema 2B	Regnskap	Budsjett	Budsjett	Rekneskap
Investering		opprinneleg	regulert	
(i heile kroner)	2017	2017	2017	2016
IKT, inventar og utstyr - disponert felles	397 682	1 500 000	1 500 000	1 154 562
Elektronisk meldingsutveksling	4 106		409 665	
Planarbeid Børdalsvegen	0	0	0	18 400
Planarbeid	0		1 475 000	
LUK	166 446		71 266	158 130
Årøyhaugen barnehage - uteområde	31 335		110 197	
Sansehage Ørskog Sjukeheim				57 296
Energiøkonomisering	294 287		591 595	31 676
Kjøp GPS	0		200 000	
Hovudvedlikehald kommunale bygg	870 497	1 000 000	1 000 000	1 593 208
Oppgradering/HMS-tiltak Vaksvik BHG				59 349
Flaumsikring Ørskogelva	45 939		1 977 731	85 951
Sjøholt skule - planlegging utbygging 1. byggetrinn	116 022 279	120 000 000	143 579 096	39 973 177
Flyttekostnader midlertidige skulelokale				2 813 059
Brannstasjon planmidlar	-498 727		0	13 613 150
Utbyggingsavtalar/planlegging bustadfelt				496 682
Bustadfelt Iden	0		2 597 333	
Regulering ridesenter	731 630		2 892 352	202 120
Rasvurdering bustadområde	0		500 000	
Utvikling av Måsøyvrane	1 197 374		699 650	25 350
Omlegging kommunal veg bustadfelt Amdam	0		2 000 000	
Prestegardsløa(brann)	1 334 000		0	2 400 000
Ombygging molo Sjøholt småbåthamn	336 478		3 746 678	253 322
Tiltak Ørskoghallen	208 250		1 800 000	357 549
Investeringstilskot kyrkja	257 484		257 484	142 516
Utvendig måling kyrkja	402 795		402 795	
Oppgradering brannvatn	0		59 215	67 359
Investering VAR - Vassforsyning	1 799 907		1 200 000	
Vatn - Ny hovedledning over elva til Sjøholt Syd	1 474 764		1 565 755	614 117
Utbetring overf.ledn. Kråvatnet/Nysætre				134 078
Oppgradering SD-anlegg				185 725
Trykkreduksjon Gjærdsleet	641 825		2 350 000	
Hovudplan VA	0		200 000	
Investering VAR – Avløp	941 650		1 158 005	41 995
Avløp - utbygging nytt hyttefelt Vaksvik	0		500 000	
Avløp - Ny avløpsledning Eggevegen	0		1 000 000	
Avløp - Kum Amdam	0		500 000	
Avløp - Renseanlegg Vaksvik	0		250 000	
Avløp - Oppgradering silanlegg	0		300 000	
Ny traktortilhenger				32 784
Tankbil brann	69 690		0	700 784
Mannskapsbil brann				756 527
Opprusting kommunale vegar	1 234 009		3 206 937	1 084 490

Skilting av vegar m.m.	8 535	1 500 000	395 370	11 670
Trafikksikring	0		400 235	
Postvegen	4 035		117 643	82 357
Oppgradering veg - Halvardsvegen til Viset	0		1 318 312	
Ny veg til Bårdsgjerde				-71 000
Opparbeiding Øyravegen				515
Gatelys Haukåsen				186 439
Kjøp av tomt ("Shelltomta")	0		600 000	
TOTALT	127 976 270	124 000 000	180 932 314	67 263 337

Politisk styring og kontrollorgan

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
	2017	2017	2017		2016
Politisk leiing og kontroll		budsjett	budsjett		
Politiske styringsorgan	2 063	2 083	1 961	-20	1 812
Valavvikling og tilskot politike parti	96	153	153	-57	50
Revisjon og sekretariat kontrollutval	674	686	686	-12	642
TOTALT	2 833	2 922	2 800	-89	2 504

KOSTRA (UREVIDERTE TAL FOR 2017)



ADMINISTRASJON OG STYRING	Ørskog	Sandøy	Skodje	Haram	Ålesund	Kostragruppe 1	Landet uten Oslo
(i kr pr innb.)	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017
Brutto driftsutg til funksjon 100 Politisk styring	1 128	1 408	704	424	213	738	426
Brutto driftsutg til funksjon 110 Kontroll og revisjon	297	526	150	104	58	240	317
Brutto driftsutg til funksjon 120 Administrasjon,	4 444	11 067	3 550	3 158	3 135	5 075	3 869
Brutto driftsutg til funksjon 121 Forvaltn.utg i eiendomsforvaltn.	287	101	77	-21	152	201	278
Brutto driftsutg til funksjon 130 Administrasjonslokaler	808	556	292	652	456	376	431
Brutto driftsutg. til F 170 og 171 (premieavvik)	833	143	556	85	125	163	187

Etter valet hausten 2015 fekk kommunestyre og formannskap slik samansetjing:

KOMMUNESTYRET	Medlemmar	Menn	Kvinner
Arbeiderpartiet	4	1	3

Høyre	3	3	0
Framstegspartiet	4	2	2
Fellesliste KRF/V	4	3	1
Senterpartiet	2	2	0
Samla	17	11	6

FORMANNSKAPET	Medlemmar	Menn	Kvinner
Arbeiderpartiet	1	0	1
Høyre	2	2	0
Framstegspartiet	1	1	0
Senterpartiet	1	1	0
Fellesliste KRF/V	2	1	1

Knut Helge Harstad (H) vart i februar 2017 vald som ny ordførar i Ørskog for resten av kommunestyreperioden.

Dei politiske organa i Ørskog kommune har i 2017 hatt følgjande antal møte og handsama følgjande antal saker:

Utval	Antal møte	Antal saker
Kommunestyre	15	137
Formannskap	13	103
Valstyret	2	9
Tenesteutvalet	6	37
Kommuneplanutvalet	7	34
Ungdommens kommunestyre	3	11
Eldrerådet	6	19
RMF	5	20

Kommuneleiing og stab

Kommuneleiing og stab omhandlar følgjande funksjonar:

- Rådmannen og rådmannen si leiargruppe
- Stab: Sørviskontor og økonomikontor
- Personal
- IKT
- Kultur
- Bibliotek
- Næring
- Flyktingteneste
- Frivilligsentral
- Ørskoghallen

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
	2017	budsjett	budsjett		2016
Administrasjon	2017	2017	2017		2016
Rådmannskontoret	4 418	4 347	4 361	71	4 366
Sørviskontoret	2 489	2 692	2 646	-203	2 468
Skulefagleg ansvar	1 008	562	562	446	710
Økonomikontoret	2 419	2 538	2 491	-119	2 681
Personal	1 059	1 142	1 140	-83	968
TOTALT	11 393	11 281	11 200	112	11 193

Rekneskapa syner eit lite overforbruk i forhold til budsjett. Hovudårsaka til dette er at utgifter til skuleskys i samband med midlertidige skulelokale har vore høgare enn budsjettet med. Samstundes har ein hatt mindreforbruk på både sørviskontoret og på økonomikontoret, grunna vakansar der det ikkje vart sett inn vikar.

RÅDMANNEN SI LEIARGRUPPE

Ørskog kommune si overordna administrative leiing består av

- Rådmann
- Ass. rådmann - koordineringsansvar for helse, pleie og omsorg (fell bort frå 01.01.18), samt funksjonen som personalsjef for heile organisasjonen (HMS, IA, samarbeid med verneteneste og tillitsvalde, kontaktperson mot BHT etc.)
- Kommunalsjef - koordineringsansvar for oppvekstområdet og heilheitleg ansvar for flyktingtenesta

Stabsleiarar innafor økonomi og sørviskontor, samt einingsleiarane er med i rådmannen si utvida leiargruppe, som har månadlege møte.

STAB

Økonomi, rekneskap og løn

Økonomiavdelinga har ved utgangen av 2017 3,2 årsverk. Avdelinga sine hovudoppgåver er:

- Føre rekneskap til Ørskog kommune
- Utarbeiding av samla årsbudsjett og økonomiplan for kommunen
- Finansforvaltning
- Yte støtte, rettleiing og rådgjeving på økonomiområdet
- Koordinere rapporteringsarbeid, inkl. KOSTRA-rapportering, frå Ørskog kommune
- Er kommunen sitt kontaktpunkt i forhold til Nordre Sunnmøre Kemnerkontor.
- Administrere kommunen sine skadeforsikringar
- Fakturering av brukarbetalingar og kommunale avgifter, inkl. vederlag for opphald på institusjon

- Innføring av kommunale økonomiske krav
- Lønnskøyning/lønsarbeid /pensjon/forsikring
- Næringsfond
- Administrere utleige av kommunale bustadar

Økonomisjefstillinga var vakant fram til september 2017 grunna omsorgspermisjon, og ein valde å kjøpe tenester knytt til rekneskap og årsavslutning frå Ålesund kommune i denne perioden.

Sørviskontoret

Sørviskontoret i Ørskog kommune har ved utgangen av 2017 5,9 årsverk inkl. bibliotek, Frivilligsentral og Ørskoghallen/samfunnshuset.

Av desse er 3,4 årsverk knytt til stabsfunksjonar på rådhuset:

- sentralbordteneste
- ekspedisjon, informasjon og rettleiing
- felles saksarkiv
- postbehandling
- fakturamottak og -scanning
- politisk sekretariat
- gjennomføring av val
- IKT og digitalisering
- Beredskap
- Kultur

Sørviskontoret har fakturamottak for heile kommuneorganisasjonen. Fakturaer blir her scanna og elektronisk sendt ut i organisasjonen for vidare handsaming.

Sørviskontoret er kommunen sitt kontaktpunkt for innkjøpsfelleskapet på Sunnmøre, oppdatering, informasjon og rettleiing vedk. innkjøpsavtalar og innkjøpssystem.

Beredskap

Ørskog kommune har eit godt og gjennomarbeidd beredskapsplanverk, basert på gjennomført heilskapleg ROS-analyse.

Planverk for fjellskred frå Åkneset er på plass. Ørskog kommune deltok i beredskapsøving i regi av fylkesberedskapsavdelinga i 2017.

IKT og digitalisering

Drift av IKT i Ørskog er overført til eKommune Sunnmøre, der Ålesund kommune er vertskommune.

Det vert stadig stilt nye krav til digitalisering av tenester. Digital kommunikasjon skal vere førsteval i offentleg forvaltning. Dette krev ressursar og kompetanse i forhold til gjennomføring av tekniske løysingar og integrering opp mot tenesteområda. Ørskog kommune er aktiv deltakar i desse prosessane saman med andre kommunar i eKommune Sunnmøre.

Planar for implementering, kompetanseheving og effektiv bruk av systema er utarbeidd med tanke på å ta ut gevinstar av investeringane. Ørskog kommune er vidare aktiv deltakar i ALV Møre i forhold til implementering av velferdsteknologi i helse- og omsorgstenestene.

I 2017 starta ein arbeidet med å kartlegge bruk av fagsystem i Nye Ålesund, og legge opp til felles implementering av eksisterande eller nye fagsystem. Ein har lagt vekt på at Ørskog kommune ikkje skal starte opp arbeid med nye system på eiga hand i tida fram til kommunesamanslåing.

Flyktningkontor

Flyktingtenesta for Ørskog hadde 1,6 årsverk i 2017.

I 2017 vart det busett 12 flyktningar i Ørskog: 8 frå asylmottak og 4 som familiegjeforening.

Flyktingkontoret hadde pr. 31.12.2017 ansvar for 21 flyktningar busette i kommunen.

Flyktingplanen for Ørskog vart rullert i 2017. Kommunestyret gjorde då vedtak om å busetje minimum åtte flyktningar med familiegjeforening i tillegg også i åra 2018 og 2019.

Men ettersom talet på flyktningar som søker og får asyl i Norge no er kraftig redusert, har Ørskog ikkje fått anmodning om å busetje flyktningar i 2018.

Kultur

Ørskog kommune har ikkje eiga kultureining. Ein del av forvaltningsoppgåvene knytt til kulturfeltet er lagt til Sørviskontoret. Dette gjeld mellom anna plan for fysisk aktivitet, spelemiddelsøknadar, Ørskogprisen og kulturmidlar til lag og organisasjonar. Gjennomføring av Ungdommens Kulturmonstring (UKM) er også lagt til Sørviskontoret. Sett i høve kommunestorleiken bidreg Ørskog kommune med ganske store ressursar til lag og organisasjonar i kommunen. I tillegg yter kommunen ressursar tilsvarande eit halvt årsverk knytt til dagleg drift av Ørskog samfunnshus.

Ungdomsklubben



Ungdomsklubben i Ørskoghallen er for ungdom frå 8. trinn og oppover. Tilbodet har i 2017 vore ope fredagar.

Frå 2018 vil også mellomsteget få eit slikt tilbod. Juniorklubben startar opp på onsdagar.

Det er tilsett leiar for klubben i 20 % stilling. Ordninga med at foreldra bytar på å vere vakter ein kveld per år har fungert fint. Vaktlistar blir sett opp ut i frå klasselistene. Det er oppretta egne Facebook-grupper for Ungdomsklubben og for Juniorklubben.

Frivilligsentralen

Frivilligsentralen er lokalisert i Sjøholt sentrum. Ørskog kommune har ei stilling knytt til Frivilligsentralen, og der er eige styre. Det har vore 3 styremøte i 2017, der ein har handsama tilsaman 19 saker. Frivilligsentralen er organisatorisk lagt inn under sentraladministrasjonen, og dagleg leiar rapporterer til stabsleiar.

Måla for 2017 var: Sentralen skal lage gode, sosiale møteplassar med temakvelder, konsertar o.l. Vi skal samarbeide om og koordinere aktivitet i nærmiljøet med lag - og organisasjonar, enkeltpersonar og det offentlege. Ørskog Frivilligsentral skal satse på Elvastien med vedlikehald og fornying. Vi skal arbeide vidare med Måsøyra. For eldre er vidare satsing på Den kulturelle spaserstokken viktig. Ørskog Frivilligsentral skal arbeide med StikkUT, Ørskogdagane og vere frivilligkoordinator for Ørskog Bluesfest.

Visjonen er: Felles innsats – felles glede – godt miljø

Alt som skjer på Frivilligsentralen er i tett samarbeid enten med lag og organisasjonar, enkeltpersonar, God Helse, einingar i Ørskog kommune eller næringslivet alt etter kva som skjer

Ørskog Frivilligsentral har mange frivillige som gjer ein stor innsats på område der dei er spesielt interesserte. I tillegg er det mange som kan kontaktast etter behov når noko skal ordnast/arrangerast, både enkeltpersonar og lag og organisasjonar.

Av gjennomførte aktivitetar kan nemnast:



- Sosiale møteplassar: Kl. 11 – klubben treffest til kaffe og biljard kvar dag., Open kafè kvar onsdag , Flyktningane brukar Frivilligsentralen mandagskveldar og tysdag ettermiddag, Gruppe innan psykiatri har fast tid mandag på dagtid og onsdag ettermiddag.
- Ulike arrangement: Aktivitetskveld for funksjonshemma, Temakveldar og foredrag, Strandryddedag , Opning av StikkUT-sesongen , Strikketreff, Rosa sløyfe-marsj
- Ørskogdagane og Ørskog Bluesfest: Frivilligsentralen er frivilligkoordinator for Ørskogdagane, samt for Ørskog Bluesfest
- Den kulturelle spaserstokken og livsglede for eldre: Ulike konsertar og foredrag på omsorgssentret og på kulturhuset, El- sykkel innkjøpt og kan brukast av alle i Ørskog, stiller med hjelpar til sjukehusbesøk for eldre som treng assistanse, stiller med frivillige som steller sansehagen på Ørskog Sjukeheim
- Hobbyaktivitet/kurs: lesegrupper, strikkekafear, juleverkstad, datakurs for eldre i samarbeid med biblioteket, kurs paraiddrett ved idrettsforbundet.
- Trim/ folkehelse/StikkUt: Ny turveg ned til Hestvika og området er rydda, utarbeidd Turkort for Skråvika/Hestvika, 4 nye turar i Ørskog er merka, skilta og registrert på morotur.no: StikkUt – gruppe som passar turmåla, ut/inn med bøker, er med å merkar stiar osv. fleire frivillige etter behov.
- Dugnadar: Miljøpatrulje, kakelevering, dugnad på Elvastien, utdeling av Nemaslug mot brunsniglar, vatning og stell av amplar i sentrum, skogrydding i Hestvika
- Elvastien: Elvastiens venner 17 pers. gjer ein svært viktig jobb kvar si veke. Elvastien vart skada under flaum våren 17. Rasteplassen er ferdig reparert ved Frivilligsentralen. Området ved boligane er også ferdig forsterka, men asfaltering står igjen.
- Måsøyra Aktivitetspark: Måsøyra aktivitetspark vart opparbeidd i nov./des. med treningsapparat, leikeområde og sittegrupper. Grøntområdet blir ordna til våren. 433000 kr i spelemidlar og 173000 kr i folkehelseløypemidlar er motteke frå Møre og Romsdal fylkeskommune. Øvrig finansiering ved Ørskog kommune.
- Inkludering av nyinnflytta: Frivilligsentralen har samla inn og formidla kle og utstyr.
- Frivilligsentralen hjelper lag og org. etter behov: vidareformidlar info om aktivitet, finn frivillige t.d. aktivitetsvennar, kan sende søknadar, utlån av lokalet
- Frivilligsentralen har i 2017 søkt og fått midlar til ulike prosjekt frå ulike instansar. Samla sett utgjer dei eksterne tilskota knappe 250 000 kroner i 2017.
- FERIEGØY: Tilbod finansierte gjennom midlar frå BUF-dir.Midlane skal brukast til ferie- og helgeaktivitetar for barn for å utjamne sosiale ulikskapar i samfunnet – lyst ut som fattigdomsmidlar. All aktivitet har vore i samarbeid med Barnas Røde Kors i Ørskog og flyktningetenesta her. Alle turar har vore gratis for deltakarane. Vi har sett det som svært viktig at foreldra kan vere med for at familiane kan dele opplevingane. Frivilligsentralen har gjort alle innkjøp og bestilt aktivitetar, mat, skyss og ordna med påmelding. Ørskog Røde Kors har gjennomført utfluktene.



Ørskog Frivilligsentral er godt fornøgd med resultatet for 2017 i forhold til handlingsplan og mål. Det har vore eit aktivt år med engasjement og oppgaver på mange ulike område. Dei frivillige er alltid svært positive og samarbeidet er godt.

Folkehelse

Styringsgruppa for folkehelse har gjennomført 8 møte i 2017. Frivilligsentralen har leia arbeidet med å utarbeide "Oversikt over helsetilstand og faktorar som påverkar folkehelsa i Ørskog" som vart vedteke i kommunestyret 14.12. 17.

Styringsgruppa har vore breitt samansett og fører til større fokus på helseforebyggjande arbeid i alle einingane. Dokumentet skal vere eit godt grunnlag for å få helse inn i det vidare planarbeidet i Ørskog.

Dei fleste av aktivitetane i Frivilligsentralen er arbeid som går under førebyggjande folkehelsearbeid.

Ørskoghallen



Ørskog kommune har eit halvt årsverk knytt stilling som dagleg leiar til Ørskoghallen. Ørskoghallen har eige styre, medan dagleg leiar rapporterer til stabsleiar. Budsjettmessig har det vist seg vanskeleg å kome i mål for Ørskoghallen. Dette skuldast at ein ikkje har lukkast i å skaffe inntekter som planlagt.

Biblioteket

Ørskog folkebibliotek er lokalisert saman med rådhusfunksjonane i Sjøholt Næringsbygg. Biblioteket har hatt svært positiv utvikling etter flytting, med sterk auke i utlånstal og brukarar. Ein stor andel av utlån skjer via utlånsautomat, som gjer ein meir effektiv drift av biblioteket. Utlån av ebøker er godt etablert, og ein ser dette vert stadig meir populært. Biblioteket samarbeider med sørviskontoret og Frivilligsentralen om arrangement gjennom Kultursekken. Biblioteket vert og brukt av barnehagane både i og utanom opningstidene.



Kommunen har ei 50 % stilling knytt til biblioteket. Frå 01.01.16 har vi på plass bibliotekar med godkjend utdanning.

Etter den nye bibliotekslova skal biblioteket og fungere som ein arena for debatt og samspel. Det er eit samarbeid gjennom den kulturelle spaserstokken der ein i samarbeid med Frivilligsentralen søker om tilskot til ulike arrangement.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Medarbeidarkartlegginga gir ein snittscore på 5,0 av 6 moglege poeng. Landsgjennomsnittet er 4,6 poeng. Scoren er gjennomgåande god på alle områda i kartlegginga. Det er utarbeidd tiltaksplan i nært samarbeid med tilsette etter kartlegginga, og tiltaka er sett i verk.

Det har tidlegare vore svært lavt sjukefråver mellom dei tilsette i rådmannen si leiargruppe og øvrige tilsette i stab-/støttenestene. I 2017 har ein her hatt eit samla sjukefråver på 6,6 %, noko som skuldast langtidsfråver for enkelttilsette. Korttidsfråveret er 0,5 %.

Det vert halde månadlege personalmøte for alle som har sin arbeidsplass knytt til rådhuset.

Side	Snitt Stab	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Administrasjon	
Organisering av arbeidet	5,0	4,5	4,6	4,7	-
Innhold i jobben	5,2	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	5,1	4,1	4,2	4,3	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,1	5,0	5,0	5,0	-
Mobbing, diskriminering og varsling	5,4	4,9	5,0	5,1	-

Side	Snitt Stab	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Administrasjon	
Nærmeste leder	5,1	4,4	4,6	4,7	-
Medarbeidersamtale	5,3	4,6	4,9	4,9	-
Overordnet ledelse	4,9	4,1	4,3	4,4	-
Faglig og personlig utvikling	4,8	4,3	4,5	4,7	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,7	4,3	4,2	4,4	-
Stolthet over egen arbeidsplass	4,8	4,7	4,9	4,9	-
Helhetsvurdering	4,8	4,7	4,7	4,8	-
Snitt totalt	5,0	4,5	4,6	4,7	

EG JOBBAR I ØRSKOG KOMMUNE



Namn: Ingrid Rekdal Hjelle

Stilling: Konsulent på Sørviskontoret

Min arbeidskvardag: Er veldig variabel! Eg har 2-3 dagar i veka der eg sitt på sentralbordet og då kan det tidvis vere hektisk med telefonar og folk som kjem innom – både dei som skal treffe andre på huset og dei som eg hjelper med t. d. innsyn, innhenting av informasjon, kopiering og scanning og utfylling av ymse skjema. Innimellom dette har eg då mine «eigne» arbeidsoppgåver; der dei to største er politisk sekretariat (klargjering og utsending av politiske sakspapir og i etterkant lage protokoll og sende ut vedtak) og bustøtte. I tillegg er eg i samband med kommunesamanslåinga med i delprosjektgruppa «kommunikasjon» der vi har ansvaret for å kommunisere internt og eksternt kva som skjer i prosessen. Nett no jobbar vi med tekstar til eit innbyggarmagasinet som skal publiserast i vår.

Kva motiverer deg i jobben?: At min arbeidskvardag er så variert!

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore? Kommuneøkonomien er stram og prioriteringar må til, den saken er veldig så klar. Men samstundes tykkjer eg det er så trist å sjå blomsterbed der ugraset fritt får vekse! Så om eg hadde fått bestemme og ikkje hadde trengt å ta omsyn til korkje om det er praktisk mogleg eller forsvarleg, hadde eg tilsett ein dyktig og arbeidsam gartner på heiltid i sommarhalvåret som skulle ha luka mykje, planta mykje nytt, beskjert tre og buskar og i tillegg retta opp skeive plankar og friska opp med maling. Elles så er eg veldig spent på å få sjå den nye sentrumsplanen når den foreligg!

Plan

Arbeidet med fysisk planlegging/reguleringsplanar er delt mellom ei stilling som kommuneplanleggar i rådmannen sin stab, og del av ei ingeniørstilling i teknisk sektor. Overordna planlegging ligg til rådmannen, medan noko handsaming av reguleringsplanar ligg til teknisk sektor.

I 2017 har ein hatt vakanse på plansida. Dette har ført til at ein no har styrka planarbeidet med ytterlegare eitt årsverk, for å kunne ta igjen noko av etterslepet.

I tillegg vart det andre halvår 2017 starta opp eit prosjekt som skal styrke Sjøholt som tettstad, og der ein også skal få utarbeidd ein ny reguleringsplan for Sjøholt sentrum. Det er tilsett eigen prosjektleiar for dette arbeidet.



Glade planleggarar på næringstreff 1

Øvrig arbeid vil følgje av prioriteringane i vedteken planstrategi. Vedtaket om å verte ein del av nye Ålesund kommune frå 2020 påverkar prioriteringa av kva planarbeid ein vil ha ferdigstilt før kommunesamanslåing, samtidig gjer vedtaket det enno meir naturleg å sjå planlegging over kommunegrensene i samanheng også i dei næraste åra.

Ørskog står framfor rullering av kommuneplanen sin samfunnsdel og arealdel, i tillegg skal her utarbeidast ein reguleringsplan for sentrum med ei tettstadsanalyse. Sentrumsplanen er prioritert framfor arealdelen når det gjeld slutføring.

Det har lenge vore arbeid for å få slutt på det såkalla «byggeforbodet» i sentrum. I 2017 greidde ein endeleg å få avklaringar frå overordna myndigheier på kva restriksjonar som gjeld. Dette har vore avgjerande å få på plass som grunnlag for ein ny sentrumsplan.

Av private reguleringsplanar kan nemnast at reguleringsplan for Amdam sør er endeleg godkjend, her er kommunen involvert for å få utbetra avkøyrslforholda til eksisterande bustadfelt. Likeeins har kommunen hatt ein del dialog med Statens vegvesen for å få utbetra dårlege kryss til fylkesveg og europaveg.



Viktig innbyggjarinvolvering i planarbeid 1

Oppvekst

Oppvekstområdet omfattar følgjande einingar:

- Årøyhaugen barnehage
- Ørskog skule, inkl. Vaksenopplæringa og Kulturskulen
- Storfjorden PPT
- Storfjorden barnevern – Ørskog



Eitt av klasseromma på nye Ørskog skule, som skal stå ferdig hausten 2018.

BARNEHAGE

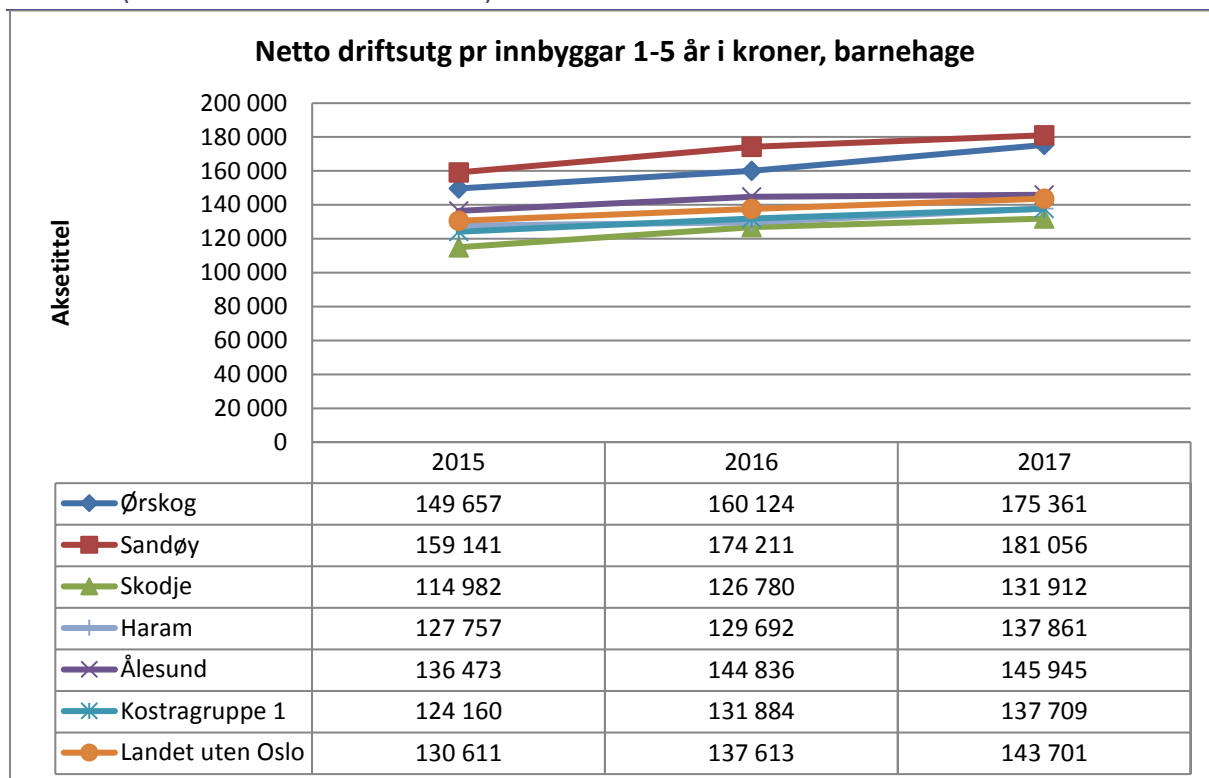


- Ørskog kommune har pr. 31.12.17 ein kommunal barnehage (Årøyhaugen barnehage) og ein privat (Lande FUS barnehage).
- Hausten 2017 hadde den kommunale barnehagen til saman 72 plassar med 50 barn, medan Lande FUS barnehage hadde 96 plassar og 62 barn.
- Barn under tre år tel to plassar. Dekningsgraden er svært god. Heile 95,8 % av barn mellom 1-5 år i Ørskog har plass i barnehage (KOSTRA 2017). Der er elles ledig kapasitet ved alle barnehagar i Ørskog kommune pr. 31.12.17.
- Sakshandsaminga knytt til barnehageopptak har vore ei prioritert sak, og ein har no lukkast med å gi raskt svar etter søknadsfristen 1. mars. Svar ut blir gitt så snart barnehageopptaket er gjort, og alle skal ha fått

svar innan 15. mars. I og med at ein har god kapasitet, vert det elles praktisert løpande opptak gjennom heile året.

- Ørskog kommune betalar driftstilskot til den private barnehagen. Lov om likebehandling av kommunale og private barnehagar tilseier at den private barnehagen skal ha tilskot tilsvarande kostnadsnivået i dei kommunale barnehagane det foregåande året. Det vil seie at gjennomførte effektiviseringstiltak i kommunale barnehagar i 2016 og 2017 får effekt for det økonomiske tilskotet til Lande FUS barnehage først frå 2018, og fullt ut først frå 2019.

KOSTRA (UREVIDERTE TAL FOR 2017)



ÅRØYHAUGEN BARNEHAGE

	Rekneskap 2017	Regulert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Avvik	Rekneskap 2016
Årøyhaugen barnehage	7 697	7 895	7 500	-198	7 431

Rekneskapsmessig hadde barnehagen eit mindreforbruk i 2017. Dette skuldast at ein har budsjettert med høgare pensjonskostnader enn det var behov for, samt at det har vore god økonomistyring gjennom heile året.

	2015 01.01-31.07	2015 01.08-31.12	2016	2017
Tilsette	18 årsverk	16,5 årsverk	16 årsverk	14 tilsette

Brukarar	94 plassar/66 barn	75 plassar/62 barn	58 barn	50 barn
Sjuefråver	18,4	7,2	7,2	12,6

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR



I Årøyhaugen barnehage har ein jobba med å bygge relasjonar og vennskap, med fokus på å skape god og trygg tilknytning til dei vaksne i barnehagen. Auka pedagogtettleik er positivt for det faglege tilbodet til brukarane. Heile personalet har vore kursa i i forhold til mobbing.

Samarbeidet med FAU og SU er godt, og der er gjennomført ein del felles arrangement som foreldrefrukost og ettermiddagskaffi. All informasjon vert no formidla på epost/SMS. Papirutgåve er tilgjengeleg for dei som ønskjer det. I tillegg har ein hatt fokus på å formidle innhaldet i barnehagekvardagen gjennom sosiale plattformer.

Uteområdet er renovert. Det har vore gjennomført sikkerheitskontroll av uteleikeplassen, og avdekte avvik er lukka.

Det vart gjennomført brukarundersøking i dei kommunale barnehagane hausten 2017. Resultatet syner at foreldra jamt over er godt fornøgde med tilbodet barnehagen gir.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Medarbeidarkartlegginga hadde svært lav oppslutning også i 2017. Etter fleire påminningar og oppmodingar fekk ein tilslutt nok svar til å kunne ta ut ein rapport.

Side	Snitt Årøyhaugen barnehage	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Barnehage	
Organisering av arbeidet	3,9	4,5	4,6	4,7	-
Innhold i jobben	4,7	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	3,9	4,1	4,2	4,2	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,7	5,0	5,0	5,1	-
Mobbing, diskriminering og varsling	4,7	4,9	5,0	5,1	-
Nærmeste leder	4,2	4,4	4,6	4,8	-
Medarbeidersamtale	4,2	4,6	4,9	4,9	-
Overordnet ledelse	3,1	4,1	4,3	4,4	-
Faglig og personlig utvikling	3,5	4,3	4,5	4,8	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,3	4,3	4,2	4,2	-

Side	Snitt Årøyhaugen barnehage	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Barnehage	
Stolthet over egen arbeidsplass	4,5	4,7	4,9	5,0	-
Helhetsvurdering	3,6	4,7	4,7	4,8	-
Snitt totalt	4,1	4,5	4,6	4,7	

Kommunale barnehagar har vore gjennom ein omfattande og naudsynt omstillingsprosess dei foregåande åra.. Nedlegging av Vaksvik barnehage frå hausten 2016 fekk konsekvensar for personalet også i Årøyhaugen, og enda i at fleire personar fekk vart oppsagde frå stillingane sine. Alle fekk tilbod om ny stilling på andre tenesteområde, men ikkje alle valde å nytte seg av dette tilbodet. Ein har lagt stor vekt på informasjon til dei tilsette, men prosessen var likevel krevjande for organisasjonen. Samanslåing av dei to barnehagane har også vore utfordrande i forhold til å bygge ny felles kultur etc, men ein ser at dette er forhold som går seg til etter kvart.



Sjuefråveret i eininga har periodevis vore svært høgt i 2017. Barnehagetilsette er ei utsett yrkesgruppe når det gjeld smitte, samt at her er registrert ein del muskel- og skjelettplager. Alle tilsette som er sjukmelde eller står i fare for å bli sjukmelde, blir nøye fulgt opp i tråd med Ørskog kommune sine rutinar for IA-arbeid. I tillegg har det vore sett inn mange tiltak med hjelp frå NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetenesta. På denne måten har ein lykkast med å redusere sjukefråveret mot slutten av året.

Det er utarbeidd handlingsplanar på HMS-området i samarbeid med dei tilsette og tilsettere representantar. Rådmannen følgjer dette opp i årlege møte med einingane.

HOVUDKONKLUSJON FOR DEI KOMMUNALE BARNEHAGANE. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER:

Ørskog kommune har ledig kapasitet på barnehageområdet. Det vil vere viktig å ha fokus på å drive ein kvalitativt god barnehage med fornøgde brukarar, stadig utvikle tenestene, samt å bygge eit godt omdømme for den kommunale barnehagen.

Barnehagekvardagen har endra seg – større krav frå brukarane, service vert forventa, barna er meir utfordrande, familiane kjem frå mange ulike nasjonar med anna kulturell bakgrunn, vi skal sjå og femne om alle. Ein ser større krav frå Kunnskapsdepartementet, barnehagen er ein del av utdanningsløpet og det vert større fokus på testing og dokumentasjon. Større press og krav overfor dei tilsette kan også medverke til større sjukefråver. Utfordringa vert å halde seg innanfor budsjetttrammene som vert gitt – vi skal gi eit svært omfattande tilbod, men med mindre ressursar.

Utfordringane vidare er å kunne gi eit godt pedagogisk tilbod , stette alle krava som vert sett til oss frå alle instansar, innanfor dei rammene vi har. Vi må arbeide for å vere ein attraktiv barnehage, halde på brukarane og tilby gode tenester.

Dei kommunale barnehagane har vore gjennom ein omfattande og naudsynt omstillingsprosess i 2016 med tanke på å rasjonalisere drifta innafor dei rammene økonomi og lovverk tillet. Desse prosessane kan ha påverka motivasjonen til dei tilsette, og kan ha skapt ein del uro og usikkerheit i organisasjonen.

Ein har lagt stor vekt på informasjon til dei tilsette om bakgrunn, målsetjing og framdriftsplan. Tillitsvalde har vore medspelalar heile vegen, og det er vektlagt at ein skal ha ryddige og opne prosessar.

SKULE



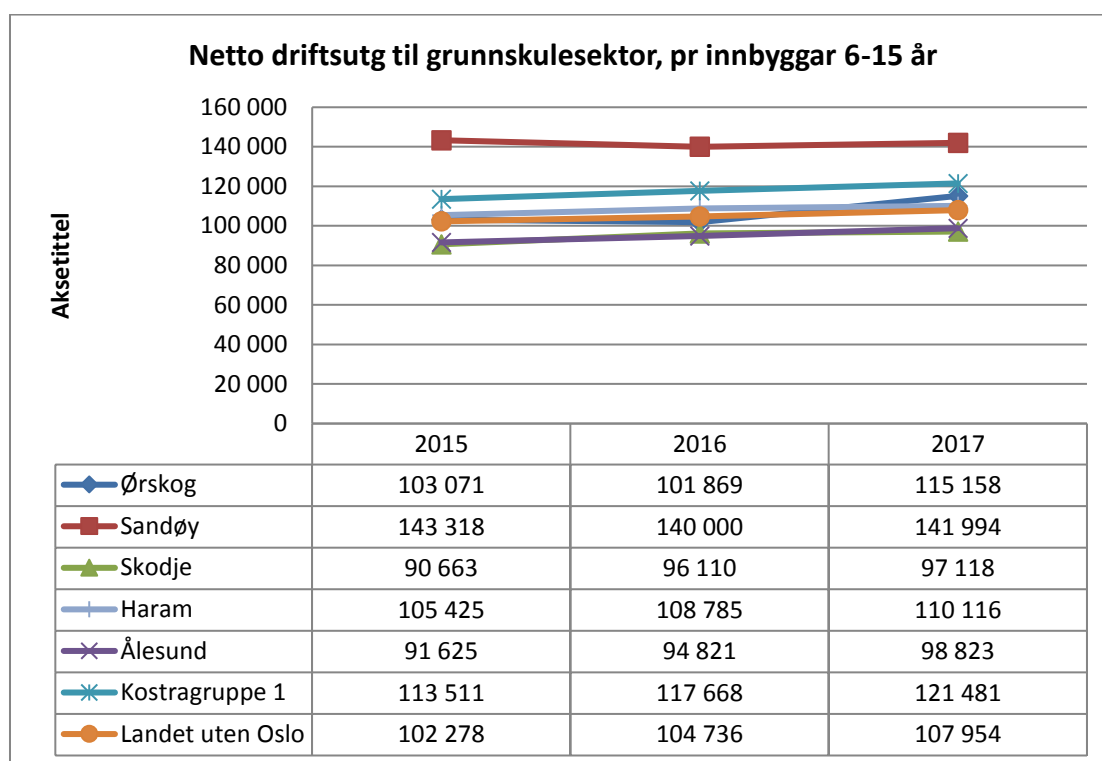
ØRSKOG SKULE OG SFO

Ved utgangen av 2017 har skulane vore midlertidig lokalisert i 1,5 år ved tidlegare Ørskog vidaregåande skule og ved Skarbø skule. Småskulen (1.-4. klasse) og ungdomsskulesteget (8. – 10. klasse) er lokalisert på Ørskog vidaregåande skule, medan mellomsteget (5. -7. klasse) held til på Skarbø. SFO-tilbod har no berre vore gitt ved Ørskog skule. Vaksenopplæringa har fortsatt undervisning i norsk og samfunnsfag i mellombelse lokale (mobile modulbygg) plassert ved Røde Kors-huset på Steinholt.

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
	2017	budsjett	budsjett		2016
Skulane i Ørskog	2017	2017	2017		2016
Ørskog skule	18 820	19 294	19 041	-474	19 707
Skarbø skule	6 113	5 743	5 674	370	4 688
Ørskog vaksenopplæring	803	-385	-392	1 188	708
Vaksenopplæring flyktningar	-1 864	-451	-492	-1 413	-1 004
SFO - Ørskog skule	297	136	103	161	69
Ørskog kulturskule	989	614	602	375	996
TOTALT	25 158	24 951	24 536	207	25 164

	2015	2016	2017
Tilsette	Sjøholt skule: 41 tilsette Skarbø skule og SFO: 9 tilsette Kulturskulen: 4 tilsette Vaksenopplæringa: 2 tilsette	Ørskog skule og SFO: 39 tilsette Skarbø skule: 11 tilsette Kulturskulen: 5 tilsette Vaksenopplæringa: 3 tilsette	Ørskog skule og SFO: Ørskog skule – Skarbø: Kulturskulen: 5 tilsette Vaksenopplæringa: 6 tilsette (1 i permisjon)
Brukarar	Sjøholt skule: 257 elevar Skarbø skule: 36 elevar Kulturskulen: 82 elevar Vaksenopplæringa: 35 SFO Sjøholt: 72 elevar SFO Skarbø: 14 elevar	Ørskog skule – Lande: 210 elevar Ørskog skule – Skarbø: 84 elevar Kulturskulen: 67 elevar Vaksenopplæringa: 35 SFO Ørskog: 71 elevar	Ørskog skule – Lande: 198 elevar Ørskog skule – Skarbø: 74 elevar Kulturskulen: 53 elevar Vaksenopplæringa: 55 elevar SFO Ørskog skule: 60 elevar
Sjukefråvere (sum fråvær 1-360 dagar)	Sjøholt skule, vaksenopplæringa og SFO = 3,8 Skarbø skule og SFO = 7,5 Kulturskulen = 2,4	Sjukefråver 5,1 % (samla alle avdelingar)	Sjukefråver 4,5 % (samla alle avdelingar)

Skulen i Ørskog, vaksenopplæringa og SFO hadde samla sett eit overforbruk i 2017 på ca 207 000 kroner sett i forhold til budsjett for 2017. Dette er ikkje så stort overforbruk som vi hadde frykta, og i år også skuldast dette ekstraordinære og naudsynte tiltak knytt til enkeltelevar. Dei tilsette har på alle områder hatt eit nøkternt og lavt forbruk, og sjølv om ein kan forbetre rutine for å kunne forutsjå behov og forebygge ressurskrevjande tiltak, kan det dukke opp uforutsette ting med nye elevar stadig vekk.



Skulen i Ørskog, vaksenopplæringa og SFO hadde samla sett eit overforbruk i 2017 på 206 669 sett i forhold til budsjett. Dette er ikkje så stort overforbruk som vi hadde frykta, og i år også skuldast dette ekstraordinære og naudsynte tiltak knytt til enkeltelevar. Dei tilsette har på alle områder hatt eit nøkternt og lågt forbruk, og sjølv om ein kan forbetre rutineane for å kunne forutsjå behov og forebygge ressurskrevjande tiltak, kan det dukke opp uforutsette ting med nye elevar stadig vekk.

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Målsetjingane for skulen er knytt opp mot opplæringslova og mot læreplanen.

Resultat av gjennomført elevundersøking i regi av UDir vert offentleggjort gjennom Kvalitetsmeldinga for 2017.

Skulane har i 2017 arbeid med følgjande satsingsområde:

- Ungdomstrinn i utvikling: lesing i alle fag har vore fokus på alle steg i 2017
- Arbeid med læringsmiljøet
- Spesialundervisning
- IKT
- Samarbeid med andre tenesteiningar

Ungdomstrinn i utvikling er ei nasjonal satsing, der siste del vart gjennomført hausten 2017. I Ørskog har ein vald å ta med heile skulen i dette arbeidet, frå 1.-10. klasse. Skulen har vald klasseleiing og lesing i alle fag som sine satsingsområde. Som ein indirekte konsekvens av dette arbeidet har vi dette skuleåret innført ein leseleiar på småskulesteget, som gjennomfører lesetrening med elevar som må ha meir hjelp i leseopplæringa.

Når det gjeld læringsmiljøet på skulen er dette noko som ein legg mykje arbeid i, og noko som krev mykje ressursar i skulekvardagen. Skulen har inngått eit samarbeid med PPT i arbeidet mot mobbing. Skulane er ikkje mobbefri, men alle episodar vert tekne



tak i og melde til elevar og foreldre. Skulane har gjennomført elevundersøkinga også for 2017, og i evalueringa vert det arbeidd vidare med avvikande ting. I tillegg vert det gjennomført ikkje-anonymiserte kartleggingar på mellomsteget og på ungdomssteget. Skulen har utarbeidd ein handlingsplan mot mobbing. Arbeid med å revidere denne er starta opp, og PPT skal bistå skulen i dette arbeidet. PPT er allereie inne i det forebyggande arbeidet ved skulen. FAU er også ein viktig samarbeidspartnar. Skulen er fortsatt mobilfri for elevane, og alle klasser på mellomsteget og ungdomssteget praktiserar mobilhotell. Dette har to effektar, elevane driv ikkje med digital mobbing i skuletida og dei pratlar meir med kvarandre.

Skulen har faste sosiale aktivitetar gjennom skuleåret, desse er også viktige for skulemiljøet. For å nemne noko har vi aktivitetsveke, fjellturar, uteskule m.m.

Skulen har også i 2017 store utfordringar når det gjeld spesialundervisning. Dei største utfordringane gjeld elevar med store sosiale åtferdsvanskar, som krev store ressursar, og som også gjer det utfordrande å halde den økonomiske ramma skulen er tildelt. Meir spesialpedagogisk kompetanse og kompetanse innanfor miljøarbeid, samt omorganisering av spesialundervisninga er tiltak skulen har jobba med i 2017. På nyåret 2018 har plangruppa vore til Dombås for å høyre om Dovremodellen. Resultatet av arbeidet vårt vil bli framlagt kommunestyret våren 2018.

Skulane i Ørskog har gjort store framsteg på IKT. Det har vore gjort eit enormt arbeid med å oppgradere og skifte ut maskinvare, samt at nettverk og infrastruktur er oppgradert og tilfredsstillande. IKT infrastruktur ved Ørskog skule, Lande, er tilfredsstillende. Vi har radiolink frå sjukeheimen. Spredenett på fiber og Ethernet. God hjelp frå eKS.

Dei fleste klasseromma har interaktive tavler. I samband med bygginga av ny skule har vi innhenta tilbod om nye interaktive skjermar. Dette er det siste på marknaden for undervisning.

Ørskog skule har god dekning på datamaskiner til elevane:

Frå mellomsteget og oppover er det 1:1

Småsteget 1:2

Vaksenopplæringa har maskiner 1:1

Innføring av nytt skuleadministrativt program (IST Skoleadministrasjon) har vore problematisk, men nærmar seg no kanskje ei slutføring. Det vert vurdert vidare av fagfolk på ikt kva ein gjer med dette systemet, då det fortsatt ikkje tfredsstiller krava skulane har. Dette skjer via e-kommune samarbeidet.

Rutinar for informasjon/dialog med foreldre har endra seg. Mobilskule (sms) er teke i bruk, og skulane har eiga Facebook-side <https://www.facebook.com/sjoholtskule>.

Elevane på vaksenopplæringa bruker datamaskiner som arbeidsverktøy. Alle testar og eksamen skjer digitalt. Vi ser at kunnskap om korleis ein kan nytte data ikkje er den beste –difor har dette vore eit satsingsområde hos oss, og vil vere det framover som ein del av den ordinære undervisninga i introduksjonsprogrammet.

Skulane samarbeider tett med andre einingar. Det er laga eigen plan for overgang mellom barnehage og skule. Skulen ved småskulesteget har laga ein aktivitetsplan for samarbeid med barnehagane våren 2018 for dei som skal starte i 1. klasse til hausten. Skulane er representert i kommunen sitt Basisteam, og deltek på samarbeidsmøte med PPT, rektormøte, nettverksmøte og anna som gjeld for alle kommunane i Storfjorden. Skulane har elles eit godt samarbeid med politi, legar, fysioterapeutar, barnevern, Sunnmøre Regionråd, koordinerande eining m.v.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Medarbeidarkartlegginga i 2017 fekk følgjande resultat:

Side	Snitt Sjøholt skule	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Skole, barnetrinn	
Organisering av arbeidet	4,2	4,5	4,6	4,6	-
Innhold i jobben	5,1	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	3,2	4,1	4,2	4,4	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,1	5,0	5,0	5,1	-
Mobbing, diskriminering og varsling	4,8	4,9	5,0	5,2	-
Nærmeste leder	3,5	4,4	4,6	4,7	-
Medarbeidersamtale	4,5	4,6	4,9	4,9	-
Overordnet ledelse	3,8	4,1	4,3	4,3	-
Faglig og personlig utvikling	4,0	4,3	4,5	4,7	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3	4,3	4,2	4,3	-
Stolthet over egen arbeidsplass	4,5	4,7	4,9	4,9	-
Helhetsvurdering	4,5	4,7	4,7	4,8	-
Snitt totalt	4,2	4,5	4,6	4,7	

Kartlegginga over er gjennomført mellom alle tilsette i Ørskogskulen, dvs både grunnskule, vaksenopplæringa og kulturskulen. 64 % av dei tilsette svarte på undersøkinga.

Sjukefråveret ved skulen er lavt, og utgjorde 4,5 % i 2017. Alle tilsette som er sjukmeldt – eller står i fare for å bli sjukmeldt blir fulgt opp i tråd med Ørskog kommune sine rutinar for IA-arbeid.

Satsingsområde i forhold til medarbeidarar i skulane har i 2017 vore:

IKT

- Å auke generell IKT-kompetanse vert meir vektlagt. Dette vil vi fortsette med i åra framover
- Mobilskole er teke i bruk i dialog med heimane
- Office365 og andre digitale verky er i bruk hjå mange

Rettleiing av nyutdanna

Kompetanseplan og vidareutdanning

- Vi kjem til å lage ein ny kompetanseplan i 2018, der ein legg opp til kva vi treng av formell kompetane ut frå dei nye sentrale krava for tilsette i skulen. Leiinga vil framover fortsatt prioritere dei tilsette som tek formell kompetansegevande utdanning via ordninga «kompetanse for kvalitet»
- Ein tilsett har teke vidareutdanning i engelsk gjennom den statlege ordninga i 2017
- Fleire interne kurs, knytt til arbeidet med Ungdomstrinn i utvikling, for alle tilsette.
- SFO-tilsette deltek på dei kursa som er relevante og tenlege for behova. For SFO-tilsette følger kursing som dei ser det er behov for i det daglege arbeidet med elevane. Dette skuleåret har dei tilsette fått tettare oppfølging frå Bup og barnevernet innan ulike tema. Dette har vore nyttig.

HMS:

- Det er gjennomført vernerunde og brannsyn. Vi ser fram til nye og moderne lokale
- Det er gjennomført brannøvingar, både varsla og uvarsla, både på Ørskog skule og på Skarbø skule.
- Kommunale overordna planar ligg lett tilgjengelege i fellesområde.
- Leiinga følgjer opp i fohold til IA-møte og dialogmøte.
- Medarbeidersamtalar er gjennomførte for alle tilsette på vårhalvåret
- Maedarbeiderkartlegging er gjennomført desember 2017. I tillegg er det gjennomført ei open kartlegging gjennom Stamina BHT. I etterkant har vi evaluert tiltaka, og det skal utarbeidast ein ny handlingsplan i samarbeid med dei tilsette og tilsettere representantar. Rådmannen følgjer dette opp i årlege møte med einingane.

VAKSENOPLÆRINGA

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Målsetjinga er at vaksenopplæringa skal gi god norskopplæring til alle flyktningar og ein del arbeidsinnvandrarar i kommunen. Ved ledig kapasitet tek ein også inn betalingselavar frå andre kommunar.

Skodje kommune kjøper tenester frå Ørskog kommune på dette området.

Elevar ved vaksenopplæringa nyttar datamaskiner som arbeidsreiskap. Alle testar og eksamen skjer digitalt. Det vert jobba med å auke kunnskapen om korleis ein kan nytte dataverktøy.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Personalet ved vaksenopplæringa går inn som ein del av personalet ved skulane når det gjeld medarbeiderkartlegging og HMS-arbeid elles.

Dei tilsette og leiinga ved Ørskog vaksenopplæring skal halde seg orientert om regelverk og nye krav til opplæringa av framandspråklege og andre vaksne i ordninga. Tilsette har delteke på samlingar i regi av Fylkesmannen i Møre og Romsdal, og har eit godt samarbeid med mellom anna Vestnes og Ålesund vaksenopplæring. Dei tilsette har vidare eit svært tett og godt samarbeid med flyktningstenesta i Ørskog og Skodje kommune.

Arbeidslokala er tilfredsstillande, men dei tilsette saknar kollegialt og fagleg samarbeid i kvardagen med resten av kollegiet ved Ørskog skule. Vaksenopplæringa si utfordring er å ha god nok dekning av norsk lærarar ved sjukdom og anna fråver.

KULTURSKULEN

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Målsetjinga er at Kulturskulen skal vere ein synleg aktør og ein viktig kulturberar i lokalmiljøet

Det er arrangert eigne elevkonsertar til skuleavslutning (vår) og i kyrkja til jul i tillegg til mindre konsertar på skulen. Barnas Kulturmonstring (BKM) før påske. Ulike innslag i lokalmiljøet elles. (ulike arr. på samf.huset, sjukeheimen).

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Personalet ved kulturskulen går inn som ein del av personalet ved skulane når det gjeld medarbeiderkartlegging og HMS-arbeid elles.

Det er fem lærarar direkte knytt til Ørskog kulturskule. Dei underviser innan fagområda tangentinstrument, strykeinstrument, gitar, bass, song og introduksjonsfaget «karusell».



Kunst produsert i Kulturskulen 1



Namn: Aina Øyen Henden

Stilling: Einingsleiar / rektor i Ørskog kommune

Min arbeidskvardag: Eg leiar alle avdelingar i grunnskulen og vaksenopplæringa. Eg har ein overordna og koordinerande rolle, og påverkar det meste på alle nivå. Mitt viktigaste verkty er leiargruppa på skulen. I dei 2,5 siste åra har mykje av min arbeidskvardag gått med til bygging av ny skule. Dette har vore svært spanande og lærerikt, og eg gler meg til den stend ferdig og vi får flytte inn.

Kva motiverer deg i jobben?: Fornøgde elevar og kollegaer gjer meg motivert. Eg vert også motivert når skuleeigar synest vi tilsette i skulen gjer ein god jobb med elevane i Ørskog.

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore?

Dersom eg kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag så vil det vere at heile lokalsamfunnet bidreg i MOT-arbeidet. Slik det er i dag stend skulen veldig aleine i arbeidet. Eg ønskjer at politikarar og leiarar i frivillige lag og organisasjonar bidreg i MOT-arbeidet, og at fleire kursar seg til MOT-informatørar. Det trengs eit heilt samfunn til å endre haldningar, noko skulen ikkje kan gjere aleine.

HOVUDKONKLUSJON FOR SKULANE. ÅRET SOM GJEKK OG UTFORDRINGAR FRAMOVER:

Læringsmiljø: Det har vore lagt ned svært mykje arbeid frå både skuleleiing og alle andre tilsette knytt til utvikling og betring av læringsmiljøet ved skulane. Skulen har inngått samarbeid med andre einingar om dette arbeidet.

Skulane i Ørskog er ikkje mobbefri, men er opptatt av å følge opp dei hendingane ein får melding om. Det er spesielt digital mobbing ein ser mykje av, men diverre skjer dette på fritida, og skulen får ta tak i dette likevel. Dete er eit kontinuerleg arbeid.

Skulane har gjennomført elevundersøkinga for 2017, og i evalueringa av desse arbeider vi vidare med avvikande ting. Vi slit med låg deltaking hjå foreldra, difor kutta vi ut foreldreundersøkinga i 2017, men gjennomfører ei på våren 2018.

Skulen har eit godt samarbeid med alle samarbeidande instansar, men merkar godt at mange einingar slit med lite ressursar. Dette gjeld spesielt BUP og barnevernet, men og helseavdelinga lokalt knytt til born og unge. Skulen får veldig god hjelp frå PPT og fastlegane.

Kommunen si satsing på deltaking i MOT-programmet er eit tiltak som ein håper også vil ha positiv effekt på læringsmiljøet. Men, i dette arbeidet stend skulen aleine, og resten av lokalsamfunnet må trå til i arbeidet med ungdommen i Ørskog.

Skulane har gjort store framsteg på det digitale området. Dette arbeidet vil fortsette i åra framover.

Vaksenopplæring Flyktningar: Resultata på eksamen i både norsk munnleg og skriftleg, samt samfunnskunnskap har vore på det jamne. Ei av utfordringane er at nokre av elevane/flyktningane er utolmodige etter å kome vidare, men dei har ikkje gode nok resultat til å bli teken opp på grunnskuleopplæringa og treng difor ekstra norskundervisning. Her er nok arbeidsinnsatsen til arbeidsinnvandrane mykje betre. Utfordringa er å få spesielt afrikanarane til å jobbe enda meir for å kome seg vidare med tanke på skule/utdanning og jobb.

Spesialundervisning: Skulen har fleire elevar med spesielle utfordringar, som ofte treng eit anna tilbod enn det skulen kan gi. Nokre av dei utfordringane er svært ressurskrevjande og kostbare, og inneber kjøp av tenester hjå andre kommunar, skular eller bedrifter. Når skulen må iverksette akutte og omfattande tiltak i inneverande skuleår, kan ein ikkje legge det inn i budsjettet på førehand. Dette kan gje skulen store overskridingar i budsjettet. Resultatet for 2017 vart likevel ikkje heilt gale grunna ei lita auke i inntektene.

Skulen ser og på eit generelt grunnlag at fleire elevar slit alvorleg med psykisk helse, og ser behovet for ei miljøarbeidarstilling, gjerne psykiatrisk sjukepleiar, som kan hjelpe elevar på skulen med å «meistre livet». Her må vi sjå på tiltak som kan setjast i verk på fleire områder i kommuna, men skulen vil prøve å få omfordelt ressursar til ei stilling i skulen.

STORFJORDEN PPT

Storfjorden PPT er ei interkommunal pedagogisk-psykologisk teneste for kommunane Skodje, Ørskog, Stordal og Norddal. Kontoret er lokalisert på Sjøholt, med Ørskog som vertskommune. Driftsutgiftene vert fordelt mellom samarbeidskommunane etter elevtal i grunnskulen. Ørskog kommune sin del er ca 22,27%. Kontoret har i 2017 hatt 5,4 årsverk fordelt på 7 personar, der 4 av årsverka er fagstillingar som skal yte tenester til dei fire samarbeidskommunane. Utgiftene er først og fremst knytt til personalkostander.

	2015	2016	2017
Budsjett	5 881 428	5 700 787	5 606 926
Ørskog (22,27%)	1 309 794	1 269 687	1 165 681
Norddal (19,35%)	1 138 000	1 103 000	921 096
Skodje (45,42%)	2 671 345	2 589 300	2 435 441
Stordal (12,96%)	762 233	738 800	681 715
Resultat (samla)	- 351 612	- 336 776	- 402 993

Storfjorden PPT hadde også i 2017 eit mindreforbruk. Det samla mindreforbruket i 2017 var ca. kroner 400 000. Årsaka til mindreforbruket er i hovudsak knytt til refusjon sjukeløn, då det er vanskeleg for kontoret å leige inn vikarar ved sjukdom.

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Storfjorden PPT sitt arbeid er heimla i Opplæringslova. Det er ei lovpålagt tenesete, og er ein rådgivande og sakkunnig instans når det gjeld utvikling, læring og trivsel for barn under skulepliktig alder, elevar i grunnskulen og vaksne med rett til grunnskuleopplæring. Tenesta skal òg hjelpe skular og barnehagar i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov.

Storfjorden PPT opplever å verte mykje kontakta både av føresette og tilsette og tek ofte del på personal- og foreldremøte med faginnlegg og rettleiing.

Kontoret følgjer opp barn og elevar i 10 barnehagar og 9 skular i tillegg til vaksenopplæring i alle kommunane.

	2015	2016	2017
Brukarar – individ pr. år	372	395	355
Nytilviste individualsaker:	95	106	247
Nye systemsaker:	7	9	9

Kontoret arbeider både med system- og individualsaker for å sikre eit best mogleg opplæringstilbod til innbyggjarane. Arbeid med sakkunnige vurderingar for å sikre barn og elevar gode opplæringshøve vert gjort heile året.

Tidleg tverrfagleg arbeid vert vektlagt. PPT tek del i ulike samarbeidsgrupper, der både helsesøster, barnehage, skule, lege og BUP er med.

Nasjonalt har det vore mykje fokus på innbyggjarane si psykiske helse og Opplæringslova lovfestar elevane sin rett til eit trygt og godt skulemiljø. Ein ser ofte at vanskar med opplæring skuldast at elevane har psykiske vanskar. I alle samarbeidskommunane til Storfjorden PPT ser ein eit aukande behov for psykisk helsehjelp, som t.d. støttesamtalar over tid. Det er viktig å oppretthalde psykolog-kompetansen ved kontoret.

Arbeid med systemretta arbeid og organisasjonsutvikling er viktig arbeid for PPT-tenesta. Ein må arbeide for kompetanseheving i barnehagar og skular, slik at dei tilsette betre kan arbeide førebyggjande, avdekke og

avhjelpe vanskar utan å måtte melde individsaker til PPT. For å lukkast med systematisk kompetanseheving og organisasjonsutvikling er det viktig at skuleeigar/barnehageeigar og PPT samarbeider tett.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Årsverk	2015	2016	2017
Leiar	0,5	0,5	0,5
Psykolog	1,5	1,0	0,8
Ped. psyk. rådgjevar	3,1	3,1	3,2
Logoped		0,4	0,4
Sekretær	0,8	0,8	0,8
Totalt årsverk v. kontoret	5,9	5,8	5,4
Tal på tilsette	6	7	7
Sjukefråver	0%	0,8%	5,1%

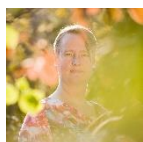
Kontoret har 4 fagstillingar som skal følgje opp både individ- og systemsaker. Ørskog kommune sin del er 22,27% av desse fire fagstillingane. Dette utgjer mindre enn eitt årsverk.

Tal årsverk ved kontoret har blitt redusert dei siste åra samstundes som vi ser eit aukande behov for hjelp og stadig meir komplekse saker. Dersom ein samanliknar Storfjorden PPT med andre PP-kontor i våre komande samarbeidskommunar, bør Storfjorden PPT få ei auke på 0,8 årsverk fagstilling.

Det er vanskeleg å leige inn vikarar til PPT ved sjukdom. For å yte dei tenestene vi er pålagde, er det dei andre tilsette ved kontoret som tek på seg meir arbeid. Arbeidsbelastninga på dei tilsette er for stor. Det er eit stort behov for å auke tal årsverk ved kontoret.

Internt på kontoret har ein eit godt samarbeid med fokus på fag og gode tenester. Det vert arbeidd systematisk med HMS. Det har vidare vore arbeidd mykje med å utvikle gode system og rutinar ved kontoret for å sikre gode tenester.

EG JOBBAR I ØRSKOG KOMMUNE – STORFJORDEN PPT



Namn: Ursula Jongsma

Stilling: Logoped i 40 % stilling

Min arbeidskvardag:

- kartlegge språk, artikulasjon og munnmotorikk hos barn i førskulealder og skulealder i Ørskog, Stordal, Skodje og Norddal
- legge til rette slik at språkutviklinga, språkforståelsen og artikulasjonen blir vidare utvikla
- rettleie og gi råd til føresette, lærar og tilsette i barnehagar
- utarbeide sakkunnige vurderingar med såkalla `tilrådd rett til logoped`

Kva motiverer deg i jobben?

Barn med språk- eller artikulasjonsvanskar kan av og til blir frustrerte over å ikkje kunne utrykke seg godt nok og over at andre ikkje forstår dei. Ein del blir sinte, inneslutta og trekker seg tilbake, mens andre tullar og tøyser det bort. Eg syns det er veldig givande når eg kan hjelpe barnet å kunne uttrykke seg og at dei opplever at dei blir forstått!

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore? Utvide logopedstillinga 😊

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER.

Storfjorden PPT leverer gode tenester innafør vedteken budsjetttramme. Kontoret får gode tilbakemeldingar frå brukarar og samarbeidspartnarar. Det er ei utfordring å oppretthalde tenestenivået innafør stadig meir pressa økonomiske rammer. Arbeidsbelastninga på dei tilsette er for stor. Det er behov for å auke tal årsverk.

Systemretta arbeid i nært samarbeid skuleeigar er viktig for å sikre kompetanseheving i skular og barnehagar for å legge til rette for meir tilpassa opplæring og mindre behov for tiltak på individnivå.

Ved kommunesamanslåing frå 01.01.20 vil det interkommunale samarbeidet i Storfjorden PPT få ei anna form. Det er viktig å sikre både dei tilsette og brukarar på at kvalitet og tilgjengelegheit vil vere i fokus ved planlegginga av den nye kommunen.

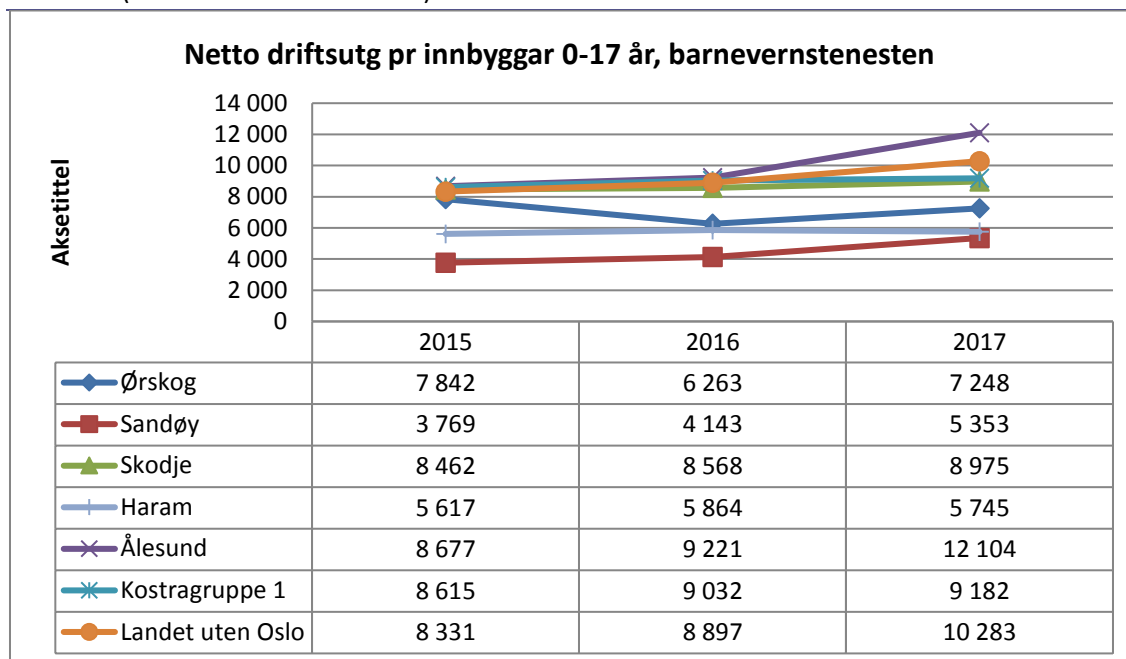
STORFJORDEN BARNEVERN – ØRSKOG

Storfjorden barnevern er ei interkommunal teneste som dekkjer Skodje, Stordal, Norddal og Ørskog kommunar. Skodje kommune er vertskommune. Rådmennene i samarbeidskommunane er styringsgruppe for samarbeidet.

Storfjorden barnevern ivaretek ansvaret som ligg til Lov om barneverntenster, og kommuna sitt ansvar for tilsyn i fosterheimar.

	Rekneskap 2017	Regulert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Avvik	Rekneskap 2016
Barneverntiltak	3 529	3 465	3 500	64	3 186

Tal i parentes er Storfjorden barnevern samla	2014	2015	2016	2017
Tilsette	1,9 (7,5)	1,9 (8,5)	2 (8,5)	2,5 (8,75)
Brukarar i løpet av året	47 (214)	45 (180)	40 (214)	47 (197)
Sjukefråver for Storfjorden barnevern samla	3%	6 %	6,8 %	2%



FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Formålet med barneverntenesta er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deira helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og å bidra til at barn og unge får trygge oppvekstilhøve

Barnevernet si primær oppgåve er å avdekke og avhjelpe born som har særlege utfordringar knytt til sin omsorgssituasjon. I året som har gått har det vorte arbeid systematisk for identifisere barn og unge som har rett til hjelpetiltak og gje dei riktig tiltak. Tiltaka skal så langt det er til barnets beste gjennomførast i samarbeid med heimen.

Barnevernet arbeider til ei kvar tid med å avdekke vald i nære relasjonar, overgrep og omsorgssvikt. Vi vil avdekke slike tilhøve tidleg nok til at barn og familiane kan få nødvendig hjelp og støtte til at barna kan få den omsorg dei har behov for.

Storfjorden barnevern arbeider systemisk og heilheitleg. Vi har ei oppfatning av at barn som har det vanskeleg kan hjelpast ved at menneska rundt barnet endrar sin veremåte mot barnet. Kunnskap om barnets behov kan endre synet på barnet og dermed korleis desse forhold seg til barnet. Barneverntenesta har gitt utviklingsstøttande rettleiing både om førebyggjande tiltak, og om tiltak for å rette opp skeivutvikling.

I 2017 var 47 barn i kontakt med barneverntenesta enten i undersøkingssak eller ved hjelpetiltak.

Av desse budde 7 barn budde i fosterheim eller på institusjon i løpet av året. I løpet av året budde det 8 fosterbarn som kommunen har tilsynsansvar for.

Ein har i 2017 hatt fokus på desse områda:

- Oppfølging av skulefråver hos barn og unge, for å førebygge varig fråfall
- Mitt Liv, og forandingsfabrikken. Barn og unge har vorte utfordra til å vere meir deltakande i eiga barnevernsak.
- Revitalisering av ICDP som allment helsefremmande og førebyggjande metode i omsorg for barn
- Familie og nettverksarbeid. Tilby familieråd rundt barn i alle livssituasjonar
- Tverrfagleg førebyggjande arbeid
- Traumebevisst barnevern: Barn som opplevast vanskeleg har det ofte vanskeleg. Vi har systematisk endra måten å forstå barn på, frå åtferdsvanskar til smerteuttrykk.

Desse fokusområda vil halde fram i 2018.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Storfjorden barnevern har 8,5 årsverk pr 31.12.16, inkludert leiar, tilsett med ansvar for oppfølging av tilsyn av fosterbarn og merkantil ressurs.

Barneverntenesta har vidareført spesialistmodellen. Det er fokus på rekruttering av fagpersonar med kompetanse som kompletterer den kunnskapen som alt ligg i eininga, opp imot sentrale styringskrav

Vi samarbeider særleg med Fylkeskommunen, helseforetaket, BUF-dir og RVTS om kompetanseheving.

Helse



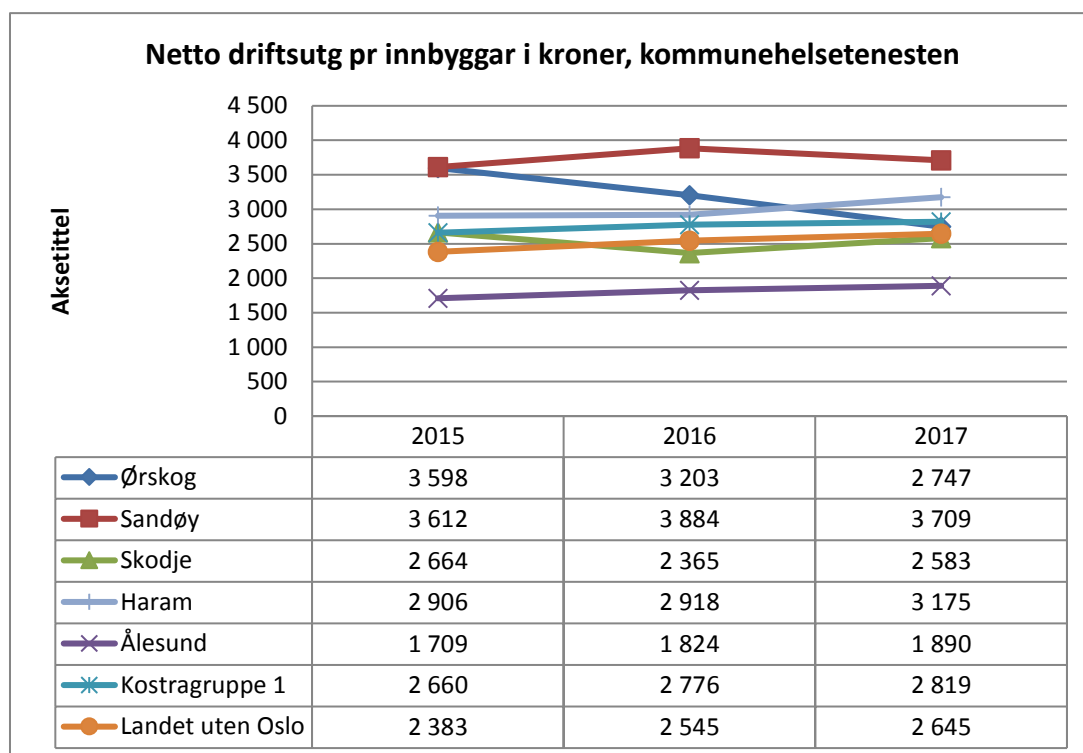
HELSEAVDELINGA

Helseavdelinga har desse tenestekområda:

- Helsestasjon: Jordmor, helsestasjon- og skulehelseteneste
- Legekontor
- Interkommunal legevakt mellom kommunane Vestnes, Norddal, Stordal og Ørskog
- Fysioterapi
- Psykisk helseteneste
- Interkommunalt ØHD-tilbod, Krisesenter og Overgrepsmottak med Ålesund som vertskommune

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
Helseavdelinga	2017	budsjett	budsjett		2016
Helsestasjon	2228	2686	2645	-458	1955
Legekontor	2549	2224	2184	325	2579
Interkommunal legevakt	485	404	404	81	413
Fysioterapi	635	722	704	-87	958
Øyeblikkeleg hjelp døgnoppha	419	350	0	69	79
Psykisk helse	582	843	817	-261	1069
Førebyggjande edruskapsarbei	0	0	0	0	23
TOTALT	6898	7229	6754	-331	7076

Helseavdelinga fekk eit samla mindreforbruk kr 332 000,- i 2017. Årsaken er mellom anna deltaking i prosjekt på helsestasjonen og fysioterapitenesta, der vi har hatt frikjøp av personale utan å nytte vikar, samt at psykolog har vore ute i permisjon i delar av dette året. ØHD- og Krisesentertilbodet vart tilført Helseavdelinga i 2017.



FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Målsetjinga er å vere tilgjengeleg og levere gode helsetenester til innbyggerane. Helseavdelinga har små einingar, men godt kvalifiserte medarbeidarar i alle stillingar.

I 2017 vart det etablert Kvardagsrehabiliteringsteam som tilbyr tidsavgrensa rehabilitering for å hjelpe brukarane tilbake til tidlegare funksjonsnivå. Det grunnleggande tanken bak kvardagsrehabiliteringa er at menneske ønskjer å vere mest muleg sjølvhjelp. Det vert utarbeida mål saman med den enkelte brukar, og aktuelt spørsmål kan vere: «Kva er viktige aktivitetar i ditt liv som du ønskjer å meistre?»

Prosjektet «Systematisk identifikasjon og oppfølging av utsatte barn» i regi av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet inkluderer alle einingane som arbeider med barn og unge. Prosjektgruppa og Tverrfagleg team for barn og unge går igjennom korleis det blir arbeid for å ivareta denne målgruppa. Gjennom prosjektperioden skal det utarbeidast ein digital interaktiv modell, som skal synleggjere arbeidet både på kommune-, etat- og individnivå.

Helseavdelinga tilbyr digitale løysingar mellom anna for bestilling av legekonsultasjonar og reseptar. Vi nyttar facebook, heimeside og lokalavis frå å nå ut til innbyggerane med aktuell informasjon.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Tilsette	2015	2016	2017
	12 årsverk	12 årsverk	11,4 årsverk
Sjukefråver (%)	6,4%	10,1%	4,6%

Medarbeidarkartlegginga syner følgjande resultat:

Side	Snitt Helsestasjon	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Kommunehelse	
Organisering av arbeidet	4,7	4,5	4,6	4,5	-
Innhold i jobben	5,3	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	4,7	4,1	4,2	4,4	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2	5,0	5,0	5,0	-
Mobbing, diskriminering og varsling	5,3	4,9	5,0	5,0	-
Nærmeste leder	4,8	4,4	4,6	4,5	-
Medarbeidersamtale	5,1	4,6	4,9	4,9	-
Overordnet ledelse	3,7	4,1	4,3	4,2	-
Faglig og personlig utvikling	4,7	4,3	4,5	4,4	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3	4,3	4,2	4,3	-
Stolthet over egen arbeidsplass	5,0	4,7	4,9	4,7	-
Helhetsvurdering	5,0	4,7	4,7	4,5	-
Snitt totalt	4,8	4,5	4,6	4,6	

59 % av dei tilsette svarte på undersøkinga.

Eininga har i 2017 hatt eit sjukefråver på 4,6 %.

Helseavdelinga har godt arbeidsmiljø og stabil personalsituasjon med autoriserte fagpersonar i alle stillingane. Eininga har lågt sjukefråver. Det blir gjennomført medarbeidersamtalar kvart år.

EG JOBBAR I ØRSKOG KOMMUNE



Namn: Sveinung Sivertsen

Stilling: Fysioterapeut

Min arbeidskvardag: Eg har ein jobb som inneber mange hattar. Som kommunefysioterapeut i Ørskog er eg fysioterapeut for dei godt vaksne, dei eldste og den yngre og aller yngste garde, i tett samarbeid med fastleger, helsesøster, tilsette i sjukeheimen og heimetenesta, samt foreldre, barnehagetilsette, spesialisthelsetenesta og ikkje minst Hjelpemiddelsentralen. Eg tar føre undersøking av babyar ved 4-5 månaders kontroll, deltek på barselgrupper og følgjer opp barn med behov for oppfølging relatert til fysisk funksjon og meistring av barnehage- og skulekvardag.

Med gode samarbeidspartnerar på Fysiotrimmen behandlar eg ungdom og vaksne med ulike funksjonshemmingar, samt held god kommunikasjon og samarbeid for å legge til rette for ei dekkande fysioterapiteneste for kommunen.

På lag med dyktige kollegaer på sjukeheimen og i heimetenesta driv vi frem Kvardagsrehabilitering som eit tiltak der meistring av eige kvardag er hovudmålet. Her får vi lov å komme heim til folk og vi opplever svært positiv respons på treninga vi hjelper kvar enkelt til å utføre for å helde seg i god funksjon. Eg driv fellestrim for boarar på Steinholt og Ørskog sjukeheim kvar veke. Har du brote eit bein, arm eller liknande og treng ei periode på sjukeheimen før du reiser heim, tar eg ei funksjonsvurdering og følger opp med trening og behandling der det trengs. Eg er også hjelpemiddelformidlar i kommunen, så det er mitt ansvar å følgje opp førespurnad om kartlegging av behov for hjelpemiddel. Her hjelper eg også til med å skrive søknad, og står ansvarleg for oppfølging og opplæring i riktig bruk av hjelpemiddelet.

Eg er også en del av Koordinerande Eining og styregruppa for Folkehelse, der arbeidet baserast rundt tildeling av Individuell Plan, utnemning av koordinator og arbeid med folkehelseoversikta, mm.

Kva motiverer deg i jobben? Det som motiverer meg mest, er å skape motivasjon og meistringsfølelse hos andre. Arbeid med tverrfaglige prosjekter som fungerer godt for brukarane og pasientane er en viktig del av stillinga, og det gir en god meistringsfølelse å være med på å skape noe nytt som videreføres på grunnlag av positive tilbakemeldingar frå både leiing og brukarar.

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore?

Vedtakskontor for eksisterande tenester innan habilitering og rehabilitering med ergoterapeut som ein del av teamet.

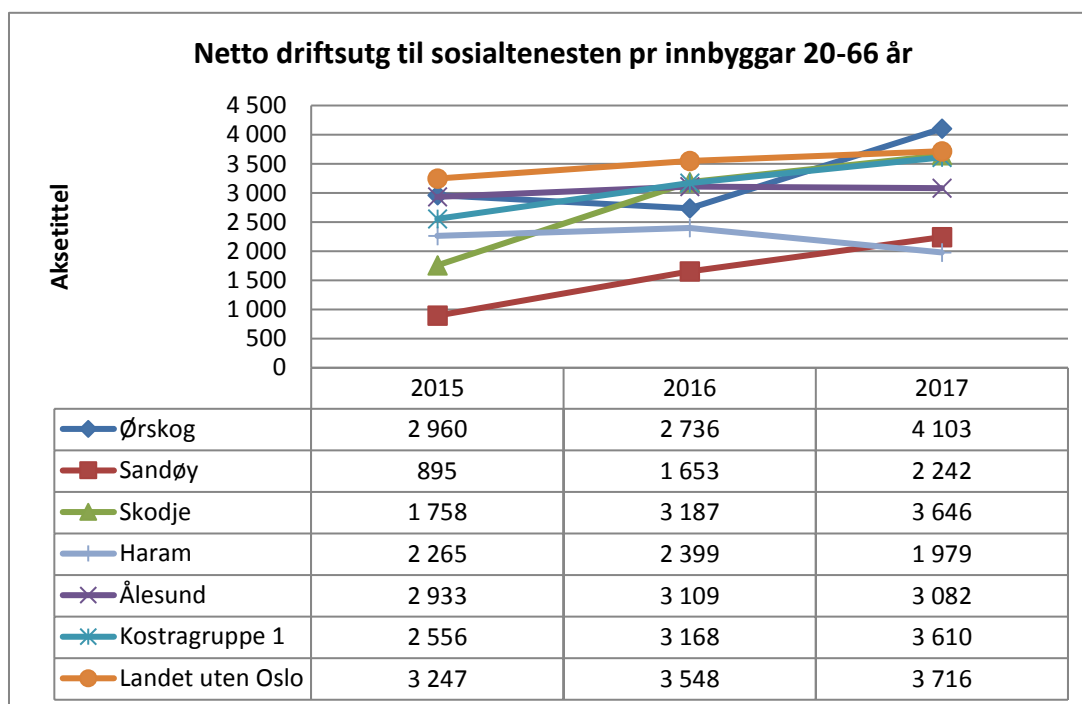
NAV Storfjorden - Ørskog

Sosialtenesta er organisert i NAV Storfjorden, eit interkommunalt samarbeid etter Kommuneleva § 27, saman med kommunane Skodje, Stordal og Norddal, sami i eit partnerskap mellom kommunane og NAV Møre og Romsdal. Frå 01.01.17 er organisasjonsmodellen endra til eit vertskommunesamarbeid etter Kommuneleva § 28b, med Skodje kommune som vertskommune.

	Rekneskap 2017	Regulert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Avvik	Rekneskap 2016
Sosialtenesta	2017	2017	2017		2016
Nav Storfjorden	545	50	50	495	637
Sosialkontor	1 160	854	850	306	743
Sosiale tiltak	128	570	570	-442	217
Økonomisk sosialhjelp	1 731	1 274	1 150	457	1 073
TOTALT	3 564	2 748	2 620	816	2 670

Sosialtenesta har hatt eit overforbruk i forhold til budsjett i 2017. Dette skuldast at etterspørselen etter økonomisk sosialhjelp er høg i Ørskog kommune.

KOSTRA (UREVIDERTE TAL FOR 2017)



FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

NAV Storfjorden, Ørskog gjer vedtak om økonomisk sosialhjelp til innbyggjarane. NAV Storfjorden har også ytt bistand etter sosialtenestelova til innbyggjarar i Ørskog kommune på tenestoområda midlertidig bustad, råd og veiledning. NAV Storfjorden har også bistått med frivillig gjeldsforhandlingar. I 2017 har NAV Storfjorden ikkje hatt deltakarar i kvalifiseringsprogrammet frå Ørskog kommune.

I tida som kjem vil NAV ha fokus på auka inkluderingskompetanse blant dei tilsette. NAV prioriterer auka kvalitet i brukermøta. Dette inneber planlagde møter og mindre møter av typen «drop – in». Brukarane av NAV sine tenester vil få auka kvalitet i sitt møte med NAV dersom vi lukkast med å henvise til rett kanal i NAV og at NAV-kontoret prioriterer gode brukermøter med tema arbeid.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

NAV Storfjorden hadde i 2017 12,7 tilsette.

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER.

Antal mottakarar av økonomisk sosialhjelp gjekk opp i 2017. I tida som kjem er det meir truleg at antal mottakarar av økonomisk sosialhjelp vil auke framfor å gå ned. Bakgrunnen for ei slik prognose er utviklinga i arbeidsmarknaden samt busetting av flyktningar i kommunen.

NAV Storfjorden fokuserer på ytterligere samhandling med næringslivet i regionen. Dette skal auke overgangen til arbeid for dei som står utanfor arbeidslivet. NAV Storfjorden held fram med å styrke veiledningskompetansen blant dei tilsette. NAV-kontoret vil prioritere gode tenester innanfor arbeidsinkludering. For å lukkast med dette vil det vere avgjerande å gjennomføre planlagde brukermøter og gå bort fra dagens situasjon der mykje av kontakta mellom NAV-kontoret og brukar skjer ved «drop-in» i publikumsmottak.

Desentralisert organisering med tilsette som er fordelt på fire lokasjonar er utfordrande for effektiv tenesteproduksjon. Ei meir effektiv organisering av NAV Storfjorden vil vere avgjerande for å sette kontoret i stand til å møte utfordringar som venter. Auka busetting av flyktningar, fleire langtidsmottakarar av økonomisk sosialhjelp, auka arbeidsløyse og eit arbeidsliv som stiller strengare krav til formell kompetanse krev at NAV møter utfordringane på anna vis enn gjennom fokus på opningstider i publikumsmottak.

Pleie og omsorg



Pleie- og omsorg tenestene i Ørskog omfattar følgjande tenesteområde/einingar:

- Ørskog omsorgssenter
- Heimetenestene
- Bu- og habiliteringstenesta
- Støttekontakter
- Dagsenter for demente

Også 2017 har vore prega av arbeid med omstilling innafor tenesteområda helse og omsorg. Bakgrunnen er nye statlege føringar, endra behov hos brukarane av tenestene, samt endra økonomiske rammevilkår for kommunesektoren.

Innføring av samhandlingsreforma har medført eit auka behov for styringsinformasjon både for kommunar, regionale helseføretak og sentrale myndigheiter. Dette inneber både informasjon om innbygarane sin helsetilstand, samt bruken av spesialisthelsetenester. I tillegg har kommunen bruk for informasjon om korleis eigne kommunale tenester er innretta, for å kunne sjå kva tiltak som kan setjast i verk for å kunne dreie ei utvikling i ønska retning. I samband med innføringa av samhandlingsreforma, er det utvikla og gjort tilgjengelig ulike typar helsestatistikk, som blant anna folkehelseprofil. Profilen viser hovudtrekk i kommunen si folkehelse og statistikk for bruk av spesialisthelsetenester i kommunen. Det vart i 2014 utarbeidd ein eigen rapport «Samhandlingsrefomen - analyse av styringsdata», som er basert på statistikk frå Helsedirektoratet, Folkehelseinstituttet og SSB, supplert med eigne data, og dannar eit godt bilete av både status og av utfordringane Ørskog kommune står overfor. Kommunestyret gjorde i november 2014 vedtak om at omstillingsarbeidet skulle ha som hovudmål å legge til rette for at folk kan bu heime livet ut.

Regjeringa legg gjennom folkehelsemeldinga <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/folkehelse/innsikt/folkehelsemeldingen--mestring-og-muligheter/id2403403/> føringar for at den enkelte skal kunne meistre livet sitt sjølv.

I Ørskog kommune ser vi at vi driv godt på fleire område i dag, men vi blir stadig utfordra på å tenke nytt. Her er fleire faktorar som tilseier at tenestene på alle område må endre seg i takt med samfunnsutviklinga elles for å vere berekraftige. Økonomiske rammer, endringar i alderssammansetjing og endra krav til tenestene, både med tanke på kvalitet og omfang, tilseier at vi må satse på å bygge opp heimetenestene, slik at flest mogleg kan bu trygt i eigen heim heile livet. Vidare må vi satse på forebyggjande aktivitetar, og tiltak som kan gjere folke sjølvhjelpete så lenge som mogleg. Dagtilbod for heimebuande demente, prosjekt knytt til kvardagsrehabilitering og ulike prosjekt knytt til velferdsteknologi er døme på slike tiltak.

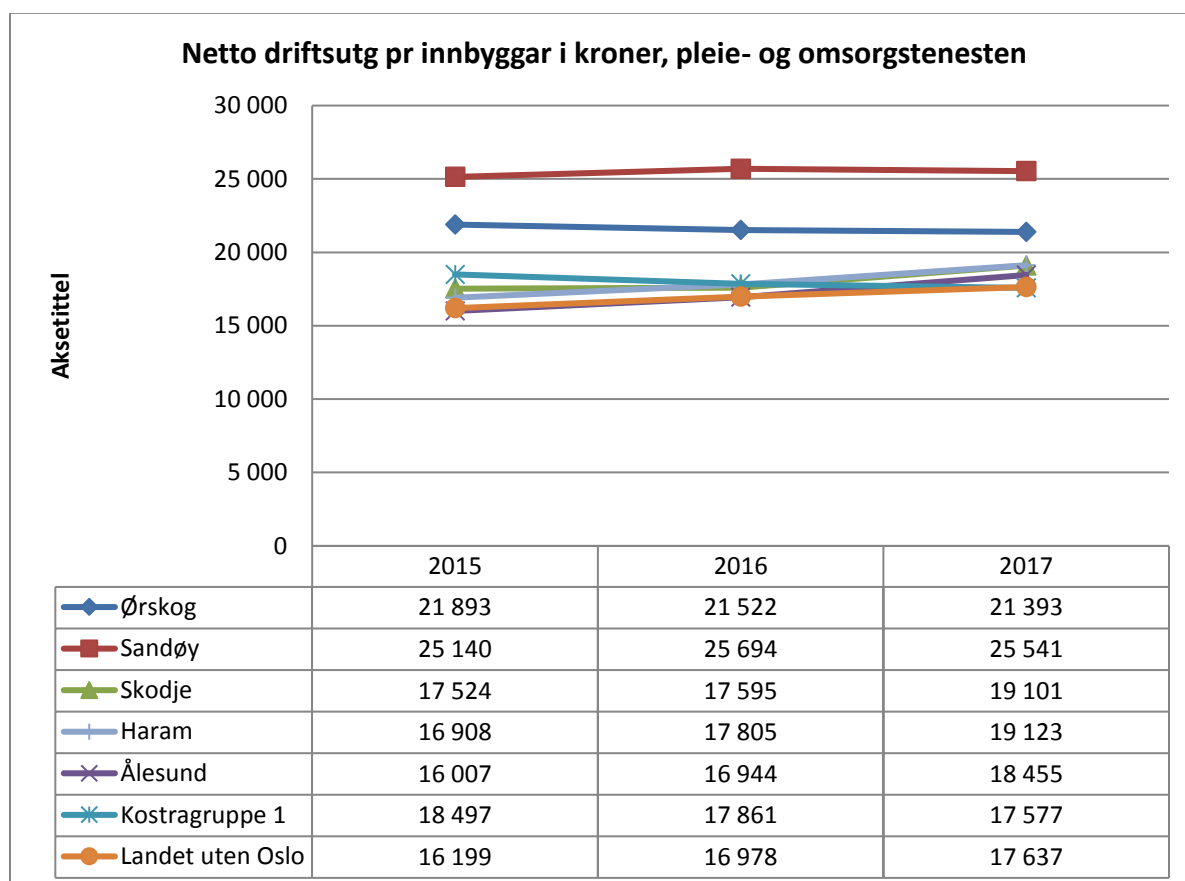
Mykje godt arbeid er gjennomført dei siste åra, og vi ser at at vi er på god veg i forhold til dei målsetjingane vi har sett oss. Talet på institusjonsplassar er redusert i tråd med målsetjinga, og ein har opna 7 nye omsorgsbustadar med heildøgns omsorgstilbod, og det er generelt satsa mykje på heimebaserte tenester. På denne måten er ein i stand til å gi trygge og gode tenester til innbygarane, samstundes som ressursbruken er vesentleg redusert. Dette arbeidet må halde fram i åra framover. Vi vert stadig utfordra i forhold til endringar

både i demografi og i økonomiske rammer, og må vere førebudde på at tenestetilbodet kontinuerleg må vurderast og justerast i tråd med nye behov og rammefaktorar.

Som eit ledd i omstillingsarbeidet har kommunestyret bestemt at namn på einingar og bygningar skal endrast slik:

- Ørskog sjukeheim skal heite **Ørskog omsorgssenter**
- Omsorgsbustadar Fløy A skal heite **Steinaplassen bustadar**

KOSTRA (UREVIDERTE TAL FOR 2017)



ØRSKOG OMSORGSSENTER

	Rekneskap 2017	Regulert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Avvik	Rekneskap 2016
Ørskog sjukeheim					
Sjukeheimen	16278	16859	16823	-581	17490
Hovudkjøkken	1014	1109	1091	-95	1155
Vaskeri	363	411	409	-48	389
TOTALT	17 655	18 379	18 323	-724	19 034

Omsorgssenteret har hatt mindreforbruk i forhold til budsjett for 2017. Dette skyldes at ein har budsjettert med høgare pensjonskostnader enn det var behov for. Ein ser elles at rammer og driftsnivå har vore i samsvar både når det gjeld institusjonen og kjøkkendrifta, og at det har vore god økonomistyring gjennom heile året.

Tilsette	2015	2016	2017
Sjukeheimen:	Redusert frå 29,5 årsverk til 23,5 årsverk gjennom året for å tilpasse rammene og vedtak.	Redusert frå 24,8 til 22,88 årsverk gjennom året for å tilpasse rammer og vedtak.	Nede på 21,84 årsverk
Kjøkken:	Har redusert frå 3,5 til 2,6 årsverk. 0,5 årsverk	2,6 årsverk 0,5 årsverk	2,6 årsverk
Vaskeri:			0,5 årsverk
Brukarar (tal)			
Skjerma eining:	8-9 brukarar	9-10 brukarar	10 brukarar
LTP/KTP/AVL	11-18 brukarar	5-12 brukarar	7 brukarar
Budsjett/Resultat	<p>Sjukeheimen 3730</p> <p>Kr 18 085 025/ 18 873 476</p> <p><u>Meirforbruk kr 788 451!</u></p> <p>Kjøkken 3731</p> <p>Kr 943 100/ 1 692 260</p> <p><u>Meirforbruk kr 749 160!</u></p> <p>Vaskeri 3732</p> <p>Kr 477 032/ 417 407</p> <p><u>Mindreforbruk kr 59 625!</u></p>	<p>Sjukeheimen 3730</p> <p>Kr 17 292 438/17 489 543</p> <p>Mindreforbruk kr 1 014 264</p> <p>Kjøkken 3731</p> <p>Kr 1 387 965/ 1 155 431</p> <p>Mindreforbruk kr 374 140</p> <p>Vaskeri 3732</p> <p>Kr 440 193/389 472</p> <p>Mindreforbruk kr 77 082</p>	<p>Sjukeheimen 3730</p> <p>Kr 16 858 776/16 278 174</p> <p>Mindreforbruk kr 580 602</p> <p>Kjøkken 3731</p> <p>Kr 1 108 561/ 1 013 825</p> <p>Mindreforbruk kr 94 736</p> <p>Vaskeri 3732</p> <p>Kr 411 382/363 111</p> <p>Mindreforbruk kr 48 271</p>
Sjukefråver	7,3	4	4,9

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Målsetjinga for tenestene på sjukeheimen er å ha fornøgde og trygge brukarar.

I 2017 har ein endra den daglige drifta på skjerma eining og innført nye måltidsrutiner.

Det har vore mykje fokus på aktivisering og trivselstiltak i 2017 – dette vert lagt merke til både frå pårørande og bebuarane i kommunen, og ein får mykje positive tilbakemeldingar.

Informasjonsarbeid er viktig, og prioritert gjennom mellom anna pårørandesamtalar og dialogmøte.

Ørskog deltek elles i læringsnettverk for gode pasientforløp – dette arbeidet vil halde fram i heile 2018 og deler av 2019.

Det er ikkje gjennomført brukarundersøking i 2017.



Huskatten Snickers 1

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Medarbeiderkartlegginga syner følgjande resultat:

Side	Snitt Helsestasjon	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Kommuneheelse	
Organisering av arbeidet	4,7	4,5	4,6	4,5	-
Innhold i jobben	5,3	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	4,7	4,1	4,2	4,4	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,2	5,0	5,0	5,0	-
Mobbing, diskriminering og varsling	5,3	4,9	5,0	5,0	-
Nærmeste leder	4,8	4,4	4,6	4,5	-
Medarbeidersamtale	5,1	4,6	4,9	4,9	-
Overordnet ledelse	3,7	4,1	4,3	4,2	-
Faglig og personlig utvikling	4,7	4,3	4,5	4,4	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3	4,3	4,2	4,3	-
Stolthet over egen arbeidsplass	5,0	4,7	4,9	4,7	-
Helhetsvurdering	5,0	4,7	4,7	4,5	-
Snitt totalt	4,8	4,5	4,6	4,6	

47 % av dei tilsette svarte på undersøkinga. Det er utarbeidd tiltaksplan i nært samarbeid med tilsette etter kartleggingane. Det er ønskjeleg at dei utarbeidde handlingsplanane vert levande dokument.

Sjukefråveret har i 2017 vore på 4,7 %. Alle tilsette som er sjukmeldt – eller står i fare for å bli sjukmeldt blir fulgt opp i tråd med Ørskog kommune sine rutinar for IA-arbeid.

Ein har i 2017 innført nye rutinar for arbeidskvardagen, som har ført til redusert arbeidsbelastning og slitasje både fysisk og psykisk for dei tilsette, trass i at ressursane er uendra.

Pleie- og omsorgssektoren har vore gjennom ein omfattande og naudsynt omstillingsprosess. Målsetjingane som var sett i siste runde er nådd, og det er større ro rundt drifta av tenesta.

Golvbelegget på avd C og D er skifta, noko har bidratt til betre fysiske arbeidstilhøve for dei tilsette.

Medarbeidersamtalar er gjennomførte for alle tilsette i 2016 og 2017. I neste runde vil medarbeidersamtalar i grupper bli utprøvd, slik at det skal vere mogleg å rekke over alle.



Kompetanseheving har vore prioritert på demensområdet (Demensomsorgens ABC), samt internundervisning. Mange har starta på Eldreomsorgens ABC psykiske sjukdommer i eldre år og Velferdsteknologiens ABC.

Tilbakemeldingar på medarbeiderundersøkinga har tidlegare vore ønskje om meir kompetanseheving. Det er difor innført rutine for at individuell kursdeltaking forpliktar i forhold til internundervisning for å få kompetanse ut blant dei ansatte.

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER:

- Vi har klart å halde sjukefråveret nede og arbeidsnærveret høgt også i 2017.
- Målet med 17 institusjonsplasser i bruk er nådd. Vi er no nede på 12 LTP .
- Vi har innført endra måltidsrutiner på sjukeheimen i tråd med Helsedirektoratet sine føringar.
- Omorganisert drifta på skjerma eining, satt aktivitet i system.
- Sjukeheimen har fått eiga Facebookside.
- Vi har sett i verk trivselstiltak der vi har fått oss eigen huskatt – Snickers, samt høner i sansehagen
- På vår og sommerhalvåret har vi hatt høner i sansehagen
- Vi har klart å ta imot utskrivingsklare pasienter frå sjukehus – lite betalingsbøter.
- Reinholdarar og nattevakter har hatt kartlegging av Stamina bedriftshelsetjeneste.
- God score på medarbeiderundersøkinga
- Etablert gode rutiner på inkomstsamtaler og årskontroller.
- Budsjett i balanse i 2017.



Kjøkkenet leverer tilnærma same tenester, trass reduksjon i personalet. Vaskeriet har fått auka arbeidsoppdrag i samband med etablering av Steinaplassen bustader, og leverer desse tenestene med same bemanning.

Ein ser likevel at no og vidare framover er store utfordringar pga. ressurskrevande brukarar. Det har vore utfordrande å klare å skaffe sjukepleiekompetanse på alle vakter, i tillegg vert det over tid ein ikkje ubetydelig økonomisk konsekvens i høve desse brukarane. Sjukeheimen har for liten andel sjukepleiarar til å handtere dei utfordringane som vi har og som vi veit vil kome mellom anna til denne type brukarar.

Kjøkkenet har også vanskar med å skaffe vikar med rett kompetanse ved sjukdom, ferie m.m.

Av andre behov kan nemnast:

- Vedlikehald av sjukeheimen – maling utvendig – maling og oppgradering av pasientrom og fellesareal
- Velferdsteknologi (organisering av trygghetsalarm)
- Somatiske langtidsplasser i institusjon. Analyse og vurdering av framtidig behov.
- Behov for institusjonsplasser/omsorgsbustader med heildøgnsomsorg. Analyse og vurdering av framtidig behov.
- Kompetanse – rekruttere og behalde kompetanse. Vi har fleire pensjonistar som har arbeidsavtale, på denne måten klarer vi å dekke opp helgane med kompetanse. Fleire av desse har no sagt opp og vi ser at det vert utfordrande å skaffe ny kompetanse.

- Pasientgruppa endrar seg; samhandlingsreforma fører til raskare utskriving frå sjukehus og pasientane vert tidlegare ei kommunal oppgåve. Dei har meir samansette diagnosar og krev større spesialkompetanse enn tidlegare.
- Fagarbeidarstillingar må gjerast om til sjukepleiestillingar når dei vert ledige.
- Meir spesialkompetanse for å utføre tekniske prosedyrer. Tettare samarbeid med sjukehusa for opplæring.

HEIMETENESTENE

Heimetenestene yter tenester innafor områda heimesjukepleie og heimehjelp. Dagsenter for heimebuande demente organisatorisk plassert under heimetenestene.

	Rekneskap 2017	Regulert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Avvik	Rekneskap 2016
Heimetenestene	12 181	12 548	12 138	-367	12 612

Eininga har mindreforbruk i 2017. Dette skuldast at ein har budsjettert med høgare pensjonskostnader enn det var behov for, samt at det har vore god økonomistyring gjennom heile året. Redusert sjukefråver fører også til reduserte kostnader.

	2015	2016	2017
Tilsette (årsverk)	16,3	16,67	16,01
Brukarar	79	72	65
Sjukefråver	10,8 %	9,2 %	6,5

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Brukarane av heimetenestene har gode tenester. Det er god dekning av fagfolk i stillingane, og det er inngått avtale med legetenesta om jamnleg tilsyn for dei som bur i omsorgsbustadar med heildøgns tenester. Det er vedteke at kommunen skal satse meir på heimebaserte tenester i forhold til institusjon. Dette betyr at ein må legge forholde til rette for at flest mogleg kan bu heime så lenge som mogleg, evt bu i ein tilpassa omsorgsbustad. Utfordringa vidare vert tenestetilpassing i forhold til rammer, samt tilpassing i forhold til faglege krav som følgjer av meir kompliserte oppgåver.

Tenesteomtalane er revidert i 2016, og er tilgjengelege på <http://www.orskog.kommune.no/tenester/helse-og-omsorg/heimetenesten/>. Brukarane må tryggast på at dei skal få dei tenestene som dei etter ei fagleg vurdering treng.

Det er etablert sju bueiningar ved Steinaplassen bustadar med muligheit for heildøgns omsorgstenester. Velferdsteknologi vil vere viktig for å kunne gi gode tenester og trygg alderdom i framtida. Ein har mellom anna starta opp med utprøving av digitale tilsyn. Utfordringa er at prosessane tek tid.



Kvardagsrehab.teamet 1

Vidare vil ulike forebyggjande tiltak vere viktige for at alle skal kunne meistre kvardagen på eiga hand så lenge som mogleg. Dagsenter for heimebuande demente er eit slikt tiltak som fleire har hatt god nytte av. I 2017 har det vore svært få brukarar av dette tilbodet. Det eri 2017 etablert demenseam, og ein har fått på plass funksjonen som demenskoordinator. Satsing på kvardagsrehabilitering vert vidareført.

Tenestemottakarane har pr. 31.12.17 slik fordeling:

Aldersgruppe	Tal på brukarar (både heimesjukepleie og praktisk bistand)		
	Menn	Kvinner	I alt
0-17 år	0	0	0
18-49 år	0	1	1
50-66 år	5	2	7
67-74 år	7	3	10
75-79 år	3	2	5
80-84 år	5	3	8
85-89 år	3	14	17
90 år og over	4	13	17
I alt	27	38	65

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Medarbeiderkartlegginga ga følgjande resultat:

Side	Snitt Heimetenestene	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge PLO Hjemmetjeneste	
Organisering av arbeidet	4,3	4,5	4,6	4,5	-
Innhold i jobben	4,9	5,1	5,0	4,9	-
Fysiske arbeidsforhold	3,9	4,1	4,2	4,0	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,9	5,0	5,0	4,9	-
Mobbing, diskriminering og varsling	4,4	4,9	5,0	4,8	-
Nærmeste leder	4,4	4,4	4,6	4,5	-
Medarbeidersamtale	4,0	4,6	4,9	4,8	-
Overordnet ledelse	4,2	4,1	4,3	4,2	-
Faglig og personlig utvikling	4,3	4,3	4,5	4,2	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,7	4,3	4,2	4,0	-

Side	Snitt Heimetenestene	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge PLO Hjemmetjeneste	
Stolthet over egen arbeidsplass	4,6	4,7	4,9	4,8	-
Helhetsvurdering	4,4	4,7	4,7	4,5	-
Snitt totalt	4,3	4,5	4,6	4,5	

40 % av dei tilsette deltok i undersøkinga. Det er utarbeidd tiltaksplan i nært samarbeid med tilsette etter kartlegginga. Handlingsplanen skisserer fleire saker som personalet saman må arbeide med. Dei tilsette gir uttrykk for at arbeidspresset har auka etter at kommunen beslutta å satse meir på heimebaserte tenester i forhold til institusjon.

Sjukefråvet har i 2017 vore på 6,5 %. Alle tilsette som er sjukmeldt – eller står i fare for å bli sjukmeldt blir fylgt opp i tråd med Ørskog kommune sine rutinar for IA-arbeid.

Auka kompetanse og fagleg påfyll er viktige element i kommunen si satsing på heimebaserte tenester. Mange ha vore med på Demensomsorgens ABC, og fleire deltek i satsinga på kompetanse innafor velferdsteknologi. . Nytt system for medisinkurs gir dei tilsette høve til å ta andre faglege kurs på nettet. Ulike satsningar innafor demensomsorg og kvardagsrehabilitering skal forebygge behov for ytterlegare tenester, og vil på sikt kunne føre til redusert press på heimetenestene.

EG JOBBAR I ØRSKOG KOMMUNE



Namn: Eli Cathrine Kjersem

Stilling: Helsefagarbeider

Min arbeidskvardag: Er fleksibel og varierende. Jobber i Heimetenesten i Ørskog, og har brukarar både ute i bygda og på omsorgsboliger.

Kva motiverer deg i jobben: Fornøgde brukarar og kjekke kolleger.

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore?

Skulle ønske det kunne vere meir ressursar til sosiale aktivitetar og trivselstiltak for brukarane i Heimetenestene.

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER.

Det er i 2017 gjennomført fleire tiltak som støttar opp om målsetjingane om å legge til rette for meistring og ein trygg alderdom i eigen heim. Etablering av omsorgsbustadar, styrking av demensomsorga og vidare satsing på kvardagsrehabilitering er døme på dette.

Utfordringa vidare blir å etablere eit berekraftig tenestenivå, og trygge brukarane på at dei skal få dei tenestene dei har behov for. Ny teknologi må takast i bruk når tida er moden for det: Full utnytting av nettbrett og nye digitale tryggleiksalarmar vil det bli satsa på i første omgang. Rekruttering av rett kompetanse, behalde og vidareutvikle kompetanse og arbeide for høgt nærver vert viktig på personalsida.

BU- OG HABILITERINGSTENESTA

Butenesta gir heilheitlege tenester for menneske som av ulike årsaker har behov for tilrettelegging og oppfølging i eigen heim gjennom heile livet, samt tilrettelagt aktivitetstilbod.

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
		budsjett	budsjett		
Bu- og habiliteringstenestene	2017	2017	2017		2016
Butenestene	12 353	12 831	12 094	-478	13 379
Arbeidstrening	828	891	880	-62	839
TOTALT	13 181	13 722	12 974	-540	14 218

Eininga har mindreforbruk i 2017, trass i nye tenestemottakarar med store behov. Dette skuldast at ein har budsjettert med høgare pensjonskostnader enn det var behov for, samt at det har vore god økonomistyring gjennom heile året. Redusert sjukefråver fører også til reduserte kostnader. Eininga fekk auka sitt budsjett i budsjettrevisjon pga auka behov (ny ressurskrevjande brukarar). Det viste seg at inntektene vart noko høgare enn opprinneleg berekna.

Tilsette	2015	2016	2017
Butenesta	19,10	19,80	
Arbeidsstua	1.55	1,55	1,55
Tenestemottakarar			Pr 31.12.17
Vertskommune	7	7	5
Andre	7	8	9
Støttekontakter		22	22
Avlastning	3	2	1

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Målsetjingar for tenesta er å sikre fornøgde og trygge brukarar, og legge til rette for eigenmeistring. Dei som ønskjer det skal ha tilbod om arbeid eller aktivitet, enten på arbeidsstova, på Vekst Ørskog eller evt andre stadar. Arbeidsstova er flytta frå Ingeborgstova til Hallvarmarka, og alle vertskommunebrukarane bur no der. Gjennom dette har ein oppnådd betre logistikk for både brukarar og tilsette i forhold til sosiale aktivitetar og å kunne nyttiggjere seg av dagtilbodet.

Brukarane i vertskommuneordninga har det godt og lever lenger enn prognosen tilseier. I 2017 har to av vertskommunebrukarane falt bort.

God kvalitet på tenestene og auka fagleg kompetanse er viktig. Miljøterapeutane har avsett tid til å jobbe med fagleg og praktisk oppfølging, noko som gir auka kvalitet på tenestene. Dei fleste miljøarbeidarane har fagutdanning.

Utfordringa vert å vidareføre kvalitativt gode og trygge tenester med innhald til brukarar i alle kategoriar innfor gitte rammer. Arbeid med innføring av velferdsteknologi vil kunne vere med på å gi brukarane ein trygg kvardag.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Medarbeiderkartlegginga syner følgjande resultat:

Side	Snitt Butenestene	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge PLO Hjemmetjeneste	
Organisering av arbeidet	4,5	4,5	4,6	4,5	-
Innhold i jobben	5,0	5,1	5,0	4,9	-
Fysiske arbeidsforhold	4,2	4,1	4,2	4,0	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,8	5,0	5,0	4,9	-
Mobbing, diskriminering og varsling	4,6	4,9	5,0	4,8	-
Nærmeste leder	4,9	4,4	4,6	4,5	-
Medarbeidersamtale	5,0	4,6	4,9	4,8	-
Overordnet ledelse	4,3	4,1	4,3	4,2	-
Faglig og personlig utvikling	4,3	4,3	4,5	4,2	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,6	4,3	4,2	4,0	-
Stolthet over egen arbeidsplass	4,7	4,7	4,9	4,8	-
Helhetsvurdering	4,9	4,7	4,7	4,5	-
Snitt totalt	4,6	4,5	4,6	4,5	

39 % av dei tilsette deltok i undersøkinga. Det er i etterkant av kartlegginga utarbeidd handlingsplan i samarbeid med dei tilsette.

Sjukefråveret har i 2017 vore på 8,6 %. Alle tilsette som er sjukmeldt – eller står i fare for å bli sjukmeldt blir fylgt opp i tråd med Ørskog kommune sine rutinar for IA-arbeid.

Pleie- og omsorgssektoren har vore gjennom ein omfattande og naudsynt omstillingsprosess, g det har tidvis vore noko uro i tenesta delvis som følgje av dette. Ny leiing og organisasjonsstruktur har gått seg til i 2017, der eitt av tiltaka var at miljøterapeutane fekk avsett tid til å jobbe med fagleg og praktisk oppfølging.

Fagleg utvikling av tenesta er sett på dagsorden, og det er lagt opp til kompetanseheving gjennom internundervisning.



Tilsette på kurs i velferdsteknologi 1

EG JOBBAR I ØRSKOG KOMMUNE



Namn: Maud Andreassen

Stilling: Miljøterapeut

Min arbeidskvardag: Jobbar i Bu- og habiliteringstenesta med menneske med nedsatt funksjonsevne

Kva motiverer deg i jobben?: Å kunne tilby brukarane tenester som gir ein meningsfylt kvardag, både fysisk, psykisk og sosialt

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore? Fleire tilbud om fritidsaktiviteter i kommunen for denne brukergruppa.

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER:

Butenesta leverer god kvalitet på tenestene og har arbeidd med å auke den faglege kompetansen og det faglege fokuset. Kompetente og motiverte medarbeidarar er det viktigaste for å kunne oppretthalde gode tenester.

Det vil vidare framover vere utfordrande å kunne tilby same tenestenivå innafør same ressursramme.

Å ta i bruk teknologiske verktøy, velferdsteknologi etc vil vere avgjerande for å skape ei berekraftig teneste framover.

HOVUDKONKLUSJON FOR PLEIE- OG OMSORGSTENESTENE. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER:

Ein ser at gjennomført omstillingsarbeid langt på veg har gitt ønska effekt. Dei viktigaste utfordringane framover vil vere følgjande:

- Dei tre einingane innanfor pleie- og omsorgstenesta vart slått saman til ein eining frå og med 2018. Ny einingsleiar er tilsett og på plass frå og med 02.01.2018. Dei viktigaste utfordringane no blir å skape ein heilskapleg, trygg, inkluderande, kunnskapsrik og framtidsretta pleie- og omsorgsteneste for innbyggjarane i Ørskog kommune. Vi trur at 2018 vil bli nytta til å «sette» den nye organisasjonen til ein hensiktsmessig heilheitleg struktur.
- Vi vil arbeide systematisk med arbeidsnærværet, med kvalitetsarbeid og kompetanseutvikling for å utvikle einingane i tråd med utfordringane vi står overfor. Oppgåve nr. 1 vil vere å oppretthalde og å utvikle ei berekraftig teneste til det beste for brukarar og tilsette i ei tid prega av omstillingar og samanslåingsarbeid til ein ny kommune; Nye Ålesund. I tider med store endringar er det viktig å ha fokus på medarbeiderperspektivet slik at den enkelte tilsette blir sett og ivaretatt gjennom krevande omstillings- og endringsprosessar. Dette kan bidra til å halde sjukefråveret nede.
- Kvardagsrehabilitering gjennom innovasjonstilskot frå Fylkesmannen vart starta opp i 2017 og vil bli ført vidare i 2018. Vi har tru på at dette vil skape auka mestring og opplevd kvalitet hos våre brukarar.
- Demensarbeid og demensprosjekt er i gang og kommunen vil gjennom samarbeidsavtalen for eit meir demensvennleg samfunn bidra til auka kunnskap om og utvikling av tiltak i nærmiljøet for demente personar.
- HMS, kvalitet, kompetanse- og utviklingsarbeid, omstilling og tilpasning til nye krav. Avdelingane er godt i gang med utvikling- og kompetansearbeid knytt til innføring av velferdsteknologi, mellom anna Velferdsteknologiens ABC.

Tekniske tenester



Tekniske tenester omfattar følgjande ansvars- og tenesteområde:

- Byggesak
- Utleigebustader
- Kommunale eigedommar
- Kaianlegg
- Feiing, tilsyn
- Renovasjon
- Slamtømming
- Brann- og oljevern
- Kart- og oppmålingsarbeid
- Planlegging / regulering
- Opparbeiding utbyggingsområder
- Veganlegg – private vegar - kommunale vegar
- Trafikktrygging
- Gatelyst
- Parkar, plassar m.m.
- Vassforsyning
- Avløp og rensing

TEKNISK AVDELING

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
	2017	budsjett	budsjett		2016
Teknisk avdeling	2017	2017	2017		2016
Teknisk administrasjon	1 793	1 556	1 564	237	882
Andre bustadfelt	-	5	5	-5	-
Parkar, friområde, miljøtiltak	12	107	107	-95	80
Maskinpark	237	70	70	167	143
Renovasjon - næring	-244	-268	-268	24	-169
Brannvern	2 175	1 641	1 635	534	1 974
Sjøholt kai	-3	-	-	-3	-3
Kommunale vegar	1 785	2 137	2 134	-352	2 264
Veg- og gateljos	304	250	250	54	328
TOTALT	6 059	5 498	5 497	561	5 499

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
		budsjett	budsjett		
Eigedomsforvaltning	2017	2017	2017		2016
Driftspersonell - vaktmeistrar	3 964	4 029	4 026	-64	4 423
Bustader Skogen (avlastning)	-279	-273	-273	-6	-248
Bustader Halvarmarka	-435	-437	-437	2	-374
Bustader Smibakken	-242	-143	-143	-99	-200
Bustader Haukåsfeltet	-203	-158	-158	-45	-44
Ørskog rådhus (gamle - gnr.97)	3 070	3 367	3 367	-297	3 007
Sjøholt skule	55	26	26	29	225
Skarbø skule	145	104	104	41	154
Årøyhaugen barnehage	222	124	124	98	124
Vaksvik barnehage	77	48	48	29	71
Steinholt busenter	-841	-996	-996	155	-959
Ørskog sjukeheim	47	75	75	-28	17
Brannstasjonen ny (aust for sj	28	97	97	-69	2
Lånemarka omsorgsbustader	-280	-229	-229	-51	-209
Ørskog skule	209	251	251	-42	196
Brannstasjon (leigde lokaler)	28	-	-	28	77
Lånemarka 56-gnr.97 bnr.436	-73	-68	-68	-5	-72
Strandabøvegen 28 - gnr.105 t	-87	-70	-70	-17	-74
Andre kommunale bygg	7	11	11	-4	9
Andre eigedommar	-	-	-	-	-104
Ørskog prestegard	-4	-	-	-4	2
TOTALT	5 408	5 758	5 755	-349	6 023

Samla har teknisk avdeling halde seg godt innfor budsjettrammene i 2017.

For teknisk avdeling er det ei stor utfordring at lønnskostnadar framleis i noko grad er dekt inn over investeringsbudsjett. For eigedomsdrift er det lite rom for vedlikehald av bygg på driftsbudsjettet.

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

Arbeidet med å sikre god og trygg vassforsyning/brannvatn heldt fram i 2017 med bl.a. ferdigstilling av ny vassledning over Ørskogelva, skifting av vasskummar og oppstart av ny trykkreduksjonsstasjon på Gjærsløet.

Personellressursane ved teknisk avdeling er avgrensa og gjer det vanskelig å starte opp alle investeringsprosjekt som er planlagde og samtidig sikre god drift.

Ny brannstasjon vart ferdigstilt og teken i bruk våren 2017.

Bygging av ny skule på Sjøholt har vore ei høgt prioritert oppgåve, og har teke mykje av kapasiteten ved avdelinga.

Det vert jobba kontinuerlig med å sikre best moglege tenester for brukarane/innbyggjarane innfor dei ressursar som er stilt til rådvelde (økonomi og personale).

Det er ikkje gjennomført brukarundersøkingar i 2017



FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Tilsette	2015 17 tilsette	2016 16 tilsette	2017 17 Tilsette
----------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Medarbeidarkartlegginga syner følgjande resultat:

Side	Snitt teknisk avd. samla	Snitt Ørskog	Snitt Norge	Snitt Norge Teknisk virksomhet	
Organisering av arbeidet	4,3	4,5	4,6	4,5	-
Innhold i jobben	5,0	5,1	5,0	5,0	-
Fysiske arbeidsforhold	4,7	4,1	4,2	4,5	-
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,9	5,0	5,0	5,0	-
Mobbing, diskriminering og varsling	5,3	4,9	5,0	4,9	-
Nærmeste leder	4,4	4,4	4,6	4,5	-
Medarbeidersamtale	6,0	4,6	4,9	4,8	-
Overordnet ledelse	4,2	4,1	4,3	4,0	-
Faglig og personlig utvikling	3,9	4,3	4,5	4,4	-
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	4,3	4,3	4,2	4,1	-
Stolthet over egen arbeidsplass	4,2	4,7	4,9	4,6	-
Helhetsvurdering	4,6	4,7	4,7	4,6	-
Snitt totalt	4,5	4,5	4,6	4,5	

50 % av dei tilsette deltok i undersøkinga. Sjukefråveret har i 2017 vore på 6,1 %.

Eininga har 6,1 % sjukefråver i 2016. Sjukefråver er i stor grad knytt til legemeldt sjukefråver knytt til driftspersonell. Det har ikkje vore mogleg å redusere sjukefråveret vesentlig gjennom tilrettelegging.

Komeptanseheving for dei tilsette er ivareteke gjennom deltaking på kurs eller seminar. Behovet er større enn det ein har høve til å prioritere innafor budsjettamma.

Ny brannstasjon vart teken i bruk våren 2017, noko som har gitt eit etterlengta løft for brannmannskapet. Den nye stasjonen er inndelt i rein og skitten sone for å ivareta brannmannskapets helse. Ørskog brannvesen er et deltidsbrannvesen med stor aktivitet og godt samarbeid med den lokale brannvernforening. Bl.a. kan det nemnast at brannverforeninga har skaffa eksterne midler i størrelsesorden kr. 400.000 til forskjellig redningsutstyr.

Det er utarbeidd egne årsmeldingar for Ørskog Brannvesen og for Det interkommunale brannvernet.



Namn: Bjørn Johansen

Stilling: Vaktmester

Min arbeidskvardag:

Min arbeidshverdag som vaktmester er mange forskjellige oppgaver innen drift og vedlikehold av kommunale eiendommer som består av både inn/utvendige oppgaver.

Har vakt hver 4. uke på VA. Hjelper også til med andre oppgaver innen VA hvis det er behov.

I vaktmesterstillingen har jeg også ansvar for inn og utkjøring og montering av hjelpemidler i kommunen.

Kva motiverer deg i jobben?

Det som motiverer meg i jobben som vaktmester er at det er mange forskjellige oppgaver innen teknisk drift.

Har også ansvar for hjelpemidler

Dersom du kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kva hadde det vore?

Da hadde jeg bestemt at Ørskog kommune kunne bygge en garasje til alt utstyr som teknisk har

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER.

Av aktiviteter og milepæler for 2017 kan nemnast:

- Sjøholt Skule: Bygging pågår og det er planlagt sett i drift til skulestart 2018
- 9'er fotballbane og friidrettsanlegg: Skisseprosjekt vart ferdigstilt våren 2017.
- Ørskog Brannstasjon vart offisielt opna i april 2017
- Gang-sykkelvei Giskemo-Amdam: Bygging pågår. Fra november 2017 vart det mellombels stans i arbeidet pga. krevande avklaringar på overvatn. Ny oppstart jan 2018.
- Asfaltering
- Ny vassledning over Ørskogelva: Det vart etablert ny overvassledning over Ørskogelva, som skal sikre vassforsyninga til bebyggelsen sør for elva og påkrevd brannvatn til Sjøholt skule.
- Trykkreduksjonsstasjon på Gjærleet: Tidlegare er det påbegynt ei oppgradering av kritiske punkt på hovudvassledningen til Ørskog kommunale vassverk. Trykkreduksjonsstasjonen er ein del at dette og arbeidet vart påbegynt hausten 2017. Ferdigstilling til sommaren 2018.
- Måsøyrane aktivitetspark: Ferdigstilt og overtatt. Tilsåing og plantning gjenstår. Vert utført våren 2018.
- Skifting av golvbelegg på sykeheimen.
- Oppgradering av nøddlysanlegg, orienteringsplaner etc. i kommunale bygg.
- Flaum og isgang i Ørskogelva er ei utfordring, og vil sannsynlegvis auke på. NVE er kontakta og har vore på synfaring, bistår med kompetanse og løysing.

Utfordringane framover vil vere knytt til å ha tilstrekkeleg kapasitet til å gjennomføre alle ønskelege tiltak.

Vidare er det utfordrande å drifte tenestene innafor gitt økonomisk ramme, og samstundes etterkomme ønske frå kommunale einingar, innbyggjarar og næringsliv.

Landbruksforvaltninga

NORDRE SUNNMØRE LANDBRUKSKONTOR

Landbruksforvaltninga i Ørskog kommune vert utført av Nordre Sunnmøre Landbrukskontor, som er eit interkommunalt samarbeid mellom kommunane Stordal, Ørskog, Skodje, Sula og Ålesund. Ørskog kommune er vertskommune, og tenesta er lokalisert på Ørskog rådhus. Rådmannsutvalet er styringsgruppe for samarbeidet.

Tilsette	2015	2016	2017
	Landbrukssjef 100%	Landbrukssjef 100 %	Landbrukssjef 100 %
	Rådgjevar 100%	Rådgjevar 100 %	Rådgjevar 100 %
	Rådgjevar 50%	Rådgjevar 50 %	Rådgjevar 40 % (innleigd frå Haram kommune)
	Rådgjevar, innleigd frå mars: 40%	Rådgjevar 40 % (innleigd frå Haram kommune)	
Brukarar	Gardbrukarar/grunneigarar i 5 medlemskommunar	Gardbrukarar/grunneigarar i 5 medlemskommunar	Gardbrukarar/grunneigarar i 5 medlemskommunar
Sjukefråver	2,66%	19,1 %	

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
		budsjett	budsjett		
Nordre Sunnmøre Landbrukskontor	2017	2017	2017		2016
Landbrukskontoret	423	551	551	-128	475
Veterinær-vakttjeneste	8	0	0	8	0
Viltarbeid/ettersøk	0	-1	-1	1	0
TOTALT	431	550	550	-119	475

Budsjettet er realistisk og godt tilpassa drifta.

Mindreforbruk skuldast vakansar pga sjukefråver.

FOKUSOMRÅDE BRUKARAR

God landbruksforvaltning i alle 5 medlemskommunane bidreg til at brukarane har dei ramme dei skal ha rundt sin produksjon. Aktivt landbruk er positivt for lokalsamfunna både ved matproduksjon, busetnad og kulturlandskap.

Målsetjingane for tenesta er å yte god og rask sakshandsaming, oppfølging av driveplikta, delta i prosjekt saman med andre kommunar og det regionale leddet. I tillegg har ein i noko grad selt tenester til andre kommunar, m.a. skogbrukstenester til Norddal kommune. Dette har ein p.t. ikkje kapasitet til pga vakansar.

All tilskotsforvaltning er utført i rett tid, svært lite feil og forseinka utbetaling. Anna rapportering og statistikk til rett tid. Lovsaker har noko lenger sakshandsamingstid, mykje pga. gebyrinnbetaling. Dette trass i vakansar. Oppfølging av driveplikta er starta opp i Stordal, men vidare satsing er noko utsett pga bemanningssituasjonen ved kontoret.

FOKUSOMRÅDE MEDARBEIDARAR

Kontoret har for få tilsette til at ein kan få ut egne rapportar frå medarbeiderkartlegginga.

Ein tilsett valde å seie opp ei 50 % stilling i 2017. I påvente av endringar som følgje av kommunesamanslåinga frå 2020 har ein vald å la denne stillinga stå vakant. Dette har sjølvstøtt ført til auka arbeidsbelastning for dei andre tilsette på kontoret.

Når det gjeld medarbeiderkartlegging, personalmøte og andre sosiale arrangement er Landbrukskontoret i fellesskap med øvrige medarbeidarar på rådhuset.

Kompetanseheving for dei tilsette vert ivareteke gjennom deltaking på kurs og samlingar i regi av fylkeskommunen og andre.

EG JOBBAR I ØRSKOG KOMMUNE



Namn: Kolbjørn Snekvik

Stilling: Rådgjevar

Min arbeidsdag ved Landbrukskontoret er å utføra den lovpålagte skogtenesta for i alt 6 kommunar.

Frå å drive med planlegging og praktisk næringsutnytting har vi de seinare åra fått meir av statleg kontrollarbeid.

Eg skal også utføra den pålagte vilttenesta for 5 kommunar, i tillegg seljer vi også vilttenester til Hareid kommune.

Vilttenesta inneberer forvaltning av hjortevilt, ordne med fellingsløyver, rapportering, fakturere, samt inngå avtaler om fallvilt.

Fallvilt dreier seg for det meste om påkjørt vilt i trafikken som må avlivast, fjernast samt registrerast i offentleg statistikk.

Det som motiverer i jobben er interesser og erfaringar gjennom eit langt liv, trivelige kollegaer og at ein føler dette er meningsfullt.

Dersom eg kunne bestemme ein ting Ørskog kommune skulle gjennomføre i dag, kunne det vere ajourføring av økonomisk kartverk.

HOVUDKONKLUSJON FOR EININGA. ÅRET SOM GJEKK. UTFORDRINGAR FRAMOVER.

Utfordringa i det vidare vil vere å sikre tilstrekkelig bemanning i forhold til dei oppgåvene som skal løysast, samt å tilpasse drifta til dei økonomiske rammene som ligg i langsiktig økonomiplan.

KYRKJELEGE FORMÅL OG ANDRE TRUDOMSSAMFUNN



Tenesteområde:

- Kyrkjer
- Andre religiøse føremål
- Kyrkjegardar

	Rekneskap	Regulert	Opprinnelig	Avvik	Rekneskap
		budsjett	budsjett		
Tilskot soknerådet/livssynsorg.	2017	2017	2017		2016
Kyrkjeadministrasjonen	750	750	750	-	750
Ørskog kyrkje	730	730	730	-	730
Andre livssynsorganisasjonar	171	150	150	21	167
Ørskog kyrkjegard	220	220	220	-	220
TOTALT	1 871	1 850	1 850	21	1 867



Ørskog kommune 2017