MÅLSELV KOMMUNE

ÅRSMELDING 2014

INNHOLD

RÅDMANNENS FORORD 4

MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON 5

ANTALL ÅRSVERK 2012-2014 5
NÆRVÆRSUTVIKLING 5
HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS) OG IA 6
ETIKK 6
KOMPETANSEUTVIKLING 6
ORGANISASJONSUTVIKLING 7
REKRUTTERING 7
LÆRLINGER 8
LIKESTILLING 8

SENTRAL FOLKEVALGTE ORGAN OG REVISJON 9

SENTRALADMINISTRASJONEN 10

RAMMEOMRÅDE UNDERVISNING 12

BARDUFOSS UNGDOMSSKOLE 15
BJØRKENG OPPVEKSTSENTER 17
FAGERLIDAL SKOLE 18
KARLSTAD SKOLE 20
MELLEMBYGD KULTUR- OG OPPVEKSTSENTER 21
OLSBORG SKOLE 22
SAMESKOLEN 24
VOKSENOPPLÆRING 25
LEIRSKOLE 25
SKOLEFRITIDSORDNINGEN (SFO) 26
BJØRKENG OPPVEKSTSENTER SFO 27
FAGERLIDAL SFO 28
KARLSTAD SFO 29
MELLEMBYGD KULTUR- OG OPPVEKSTSENTER, AVD. SFO 30
OLSBORG SFO 31
PEDAGOGISK PSYKOLOGISK TJENESTE (PPT) 32
REGION INDRE MIDT-TROMS 32

RAMMEOMRÅDE BARNEHAGEHAGE 34

ANDSLIMOEN BARNEHAGE (RØDSTUA OG GULSTUA) 37
BJØRKENG OPPVEKSTSENTER AVD. BARNEHAGE 39
HEGGELIA BARNEHAGE 40
KARLSTAD OPPVEKSTSENTER AVD. BARNEHAGE 41
MELLEMBYGD KULTUR- OG OPPVEKSTSENTER AVD. BARNEHAGE 42
NORAFØRR BARNEHAGE 43
OLSBORG BARNEHAGE 44

RAMMEOMRÅDE FAMILIEENHETEN 46

RAMMEOMRÅDE BO OG OPPFØLGING 53

RAMMEOMRÅDE NAV 56

RAMMEOMRÅDE PRO-TJENESTEN 58

PRO NEDRE DISTRIKT 58
PRO ØVRE DISTRIKT 63

RAMMEOMRÅDE KULTUR OG IDRETT 66

RAMMEOMRÅDE BYGGFORVALTNING 70

RAMMEOMRÅDE VARV 73

RAMMEOMRÅDE BRANN -SAMFUNNS-SIKKERHET 75

RAMMEOMRÅDE MILJØ, AREAL OG NÆRING 77

RÅDMANNENS FORORD

I tillegg til det lovpålagte regnskap og årsberetning, ønsker rådmannen å legge fram årsmelding fra alle enhetene i Målselv kommune. Med bakgrunn i vedtatt styringssystem, «Dialogbasert målstyring», ønsker vi med dette å presentere de konkrete resultater som enhetene produserer sett i forhold til kommunestyrets vedtatte målsettinger i økonomiplanen. I tillegg er årsmeldinger fra de interkommunale ordningene kommunen deltar i tatt med, da disse inngår i kommunens totale tjenesteyting. Disse vises til under rammene de tilhører og flere av dem ligger i sin helhet vedlagt dokumentet. I og med at budsjetteringen skjer på rammenivå har vi også rapportert i årsmeldingen på ramme før vi presenterer resultater fra hver enhet på de områdene hvor det er flere enheter innenfor samme budsjettområde.

I 2014 ble det arbeidet med utarbeidelse av kommuneplanens samfunnsdel. Dette er et viktig dokument som sammen med kommuneplanens arealdel utgjør det overordnede styringsverktøyet for Målselv kommune. Det ble gjennomført folkemøter og andre møteplasser hvor framtidas Målselv var tema. Planen skal vedtas i 2015 og vi tar sikte på at den skal kunne kobles sammen med økonomiplan 2016 – 2019 og gi føringer for hvilke målsettinger man skal ha i denne.

I 2014 kom arbeidet med kommunereform for alvor i gang. Kommunestyret vedtok i desember hvordan dette arbeidet skal videreføres i 2015 fram mot vedtak om framtidens kommunestruktur våren 2016.

Målselv kommune hadde også i 2014 en svak befolkningsvekst i samsvar med kommuneplanens mål om et stabilt eller voksende folketall. Dessverre er denne økningen lavere enn for Norge som helhet. Derfor kommer Målselv kommune forholdsvis dårligere ut enn landet for øvrig når det gjelder overføringer.

Gjennom 2014 ble kommunens totale bemanning redusert med mer enn 30 årsverk i tråd med kommunestyrets vedtak. Dette har vært en krevende prosess for alle ansatte. Rådmannen opplever likevel at det produseres gode tjenester innenfor gjeldende rammer og ønsker å berømme ansatte og ledere for den innsatsen som legges ned.

I 2014 fikk vi dessverre en liten reduksjon i nærværet blant våre ansatte. Det totale nærværet endte på 90,32 % mot 91,03 i 2013. Økt nærvær bidrar til både bedre kvalitet på tjenestene og bedre økonomi. Derfor må det fortsatt være stort fokus på dette arbeidet framover.

Regnskapet for 2014 er levert med et positivt resultat på kr. 13,75 millioner. Dette er et resultat av god budsjettdisiplin blant våre ansatte, i tillegg til noen engangseffekter som ikke handler om ordinær drift. Dette forklares i årsberetningen. Resultatet viser oss at underliggende negativ driftsutvikling er i ferd med å flate ut. Vi har gjort endringer som har gitt effekt. Likevel er det dessverre ikke slik at vi kan friskmelde økonomien helt, men resultatet gir kommunen en liten økonomisk buffer.

Dette blir sittende rådmanns siste årsmelding og jeg ønsker derfor å takke alle flotte medarbeidere og politikere i Målselv for et godt samarbeid i en krevende periode.

Rita Johnsen, Rådmann

MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON

Antall årsverk 2012-2014

	2012	2013	2014
Sentraladministrasjonen	28,18	28,90	28,75
Fellesutgifter	2,91	2,72	2,06
Undervisning	161,80	160,62	156,83
Barnehagene	91,82	87,59	85,01
Familieenheten	36,39	34,72	33,47
Bo-og oppfølging	53,57	55,19	53,83
NAV	7,55	6,95	7,60
PRO-tjenesten	113,13	111,98	109,36
Kultur	4,62	5,07	6,32
Byggforvaltning	36,16	35,59	33,72
Vann, avløp vei og renovasjon	15,56	14,78	15,36
Brannvesen	7,80	8,45	8,00
Miljø, areal og næring	15,89	14,54	12,99
Sum antall årsverk	**575,37**	**567,10**	**553,30**
Sum årsverk pr. 31.12			**545,8**

Tallene representerer årsverk i gjennomsnitt for hvert år. Pr. utgangen av 2014 var det **545,8 årsverk**.
Sum

Nærværsutvikling

Lokal statistikk, basert på både egenmeldt og legemeldt sykefravær:

ÅR	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	gj.snitt hele året
2009	88,55	88,29	87,55	88,52	88,23
2010	89,09	88,49	88,94	89,69	88,81
2011	89,37	90,35	91,05	90,24	90,21
2012	89,85	90,3	88,95	89,03	89,56
2013	89,53	91,96	91,82	90,96	91,02
2014	89,36	90,38	90,68	90,99	**90,32**

- I 2013 kom vi opp på 91,02 % nærvær, som er det høyeste nærværet vi har hatt siden 2006, da det var på 91,63. Litt nedgang i 2014. Nedgangen er antakelig litt større enn det som framgår av tabellen, pga skifte av dataprogram ved årsskiftet.
- Gjennomsnittlig fraværsprosent i 2014 var på 9,68. Det er, som vanlig, langtidsfraværet (over 56 dager), som gjør størst utslag. Det utgjør 3,9 %. Fravær 17-56 dager er utgjør 2,9 %. Det var en forskyvning fra det lange (> 56 dgv) til det mellomlange (17-56 dgv)

fraværet i 2013, og mønsteret i 2014 er omtrent som i 2013. Egenmelding 1-8 dager er stabilt, utgjør 1,1 % i 2014.

- Nærværet i gjennomsnitt for 2014 varierer sterkt, både mellom tjenesteområder og innenfor de ulike områdene. Innenfor PRO Nedre har nærværet økt i 2014 til 89,28 %, mens det er motsatt i PRO Øvre, der var det 81,6 %. I barnehagene er nærværet gått ned i fem barnehager og opp i to (Andslimoen og Karlstad). Gjennomsnitt for barnehagene er 89,1 %. I skolene er det, samlet sett, litt redusert nærvær (92 %). Byggforvaltning/renholderne har fortsatt økt nærværet, hadde 92,3 % i 2014. For nærmere kommentarer, se årsmelding fra de respektive enhetene.
- I 2014 ble intern «Kokebok for sykefraværsoppfølging» ferdigstilt, og den er gjennomgått med enhetslederne.

Nærvær

- Nærværsprosjektet ble avsluttet i 2012, men med oppfølging i form av at prosjektleder jobbet med gruppeveiledning av alle enhetslederne og noen avdelingsledere. Det var 7 slike samlinger i løpet av 2013, og tiltaket ble videreført i 2014. Noe av det som kom fram gjennom prosjektet, var jo betydningen av god ledelse for å skape godt arbeidsmiljø og økt nærvær.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og IA

- HMS-systemet vårt er under revisjon. Vi startet i 2014 med et nytt elektronisk kvalitetssystem, «Kvalitetslosen», også for HMS, men det gjenstår en god del arbeid med dette.
- Det lages egen årsmelding for verne- og miljøarbeid, som behandles av arbeidsmiljøutvalget.
- Vi har vært IA (inkluderende arbeidsliv)-bedrift siden 2002, og de sentrale avtalepartene har forlenget IA-avtalen to ganger, siste avtale gjaldt ut 2013. Ny avtale er inngått sentralt med virkning fra 1.juli 2014, det er også inngått ny lokal avtale.
- Personalkonsulenten som er IA-kontakt, har deltatt på ca. 50 møter vedr. sykemeldte og oppfølging, tilrettelegging, attføring etc. i løpet av 2014.
- Plan for livsfasepolitikk ble første gang vedtatt i juni-07, bl.a. med tiltak for arbeidstakere over 62 år. Siste revisjon av planen var i 2014.
- Målselv har over flere år hatt relativt få AFP-uttak.

Etikk

- Målselv kommune har arbeidsgiverpolitisk plattform (vedtatt i kommunestyret i april 2013) og innkjøpsreglement der etiske problemstillinger er tatt opp.
- Kommunen vedtok i 2007 innmelding i KS' styrevervregister.
- Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte ble vedtatt høsten 2014.

Kompetanseutvikling

Sektorovergripende tiltak:

- I 2014 deltok en avdelingsleder og et verneombud på HMS-kurs (40 timers kurset), og fire ledere deltok på dagskurs HMS.
- Næringshagen arrangerte flere gratis datakurs høsten 2013, etter intern behovskartlegging i forkant. Noen slike kurs ble holdt på nytt i begynnelsen av 2014.
- Interne kurs: Opplæring i sak/arkivsystemet, opplæring i saksbehandling, opplæring i attestering og anvisning av regninger, dagskurs «Den viktige samtalen», og e-læringskurs i IT-sikkerhet.

Statlig stimulerte kompetansetiltak:

- Rektorskolen, videreutdanning i skoleledelse (Utdanningsdirektoratet)
  Alle rektorene i Målselv har fullført rektorskolen (6) eller mastergrad i ledelse (1). I tillegg har en inspektør fullført rektorskolen.
- Skoleeierutdanning «Gode skoleeiere for Nord-Norge», samarbeid mellom KS, fylkesmennene i de tre nordligste fylkene og begge universitetene.
- Videreutdanning for lærere.
- Læringsmiljøprosjektet (Utdanningsdirektoratet), arbeid videreført i alle skolene.
- Kompetanseløftet 2015 (for pleie- og omsorgstjenesten).

Kompetanseløftet 2015 (statlige midler på tils. kr 220.000 til grunn- og videreutdanning innenfor pleie- og omsorgstjenesten) ble brukt til:

- Stipend på kr 35.000 til to sykepleierstudenter (desentralisert utdanning, Studiesenteret).
- Stipend på kr 22.500 til en avdelingsleder i PRO som tar videreutdanning i ledelse (mastergrad).
- Stipend på kr 22.500 til fire sykepleiere som tar videreutdanning/mastergrad i helsefag.
- Stipend på kr 18.750 til to assistenter som skal bli helsefagarbeidere.

Tiltak innenfor ulike fagområder:

Se årsmelding fra de enkelte enhetene/rammeområdene.

Organisasjonsutvikling

- Medarbeiderundersøkelser ble gjennomført i hele kommunen i 2012, 2013 og 2014.
- Lederavtaler er utarbeidet mellom rådmann og alle enhetsledere.
- Prosjekt «Nye MSAH»: Etter ønske fra enhetsleder har rådmannen/strategisk ledelse gitt noe bistand til å rydde organisatorisk, klargjøre rutiner, tydeliggjøre ansvar og innføre nye, utviklingsorienterte strategier. Prosessen startet i 2013 og er videreført i 2014. Tilsvarende prosjekt ble startet i PRO Øvre i 2014.
- «Sykepleieprosjektet på MSAH» førte til bedre organisering av drifta, bl.a. med omlegging av turnus og bedre ressursbruk både m.h.t. sykepleiere og hjelpepleiere/helsefagarbeidere.
- Ansatte i PRO har deltatt i KS-prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving», sammen med mange andre kommuner. Prosjektet gjelder primært helse- og omsorgstjenestene.
- Telemarksforskning gjorde våren 2014 en utredning av hele PRO-tjenesten.

Rekruttering

- Vi har fortsatt noen problemer med å rekruttere sykepleiere og vernepleiere. Det har vært god dekning av lærere og førskolelærere i faste stillinger i hele kommunen i 2014. Men det er vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer i skolen, dette gjelder særlig ved sykefravær. I bo- og oppfølgingstjenesten var alle miljøterapeutstillingene besatt i 2014, og de fleste sykepleierstillingene i PRO var besatt.
- Det er generelt et problem å rekruttere til små deltidsstillinger. I 2012 startet et arbeid med å utrede alternative turnusordninger i PRO-tjenesten, med formål både å få færre små deltidsstillinger og en bedre tjeneste for brukerne. Prøveordning med alternativ turnus startet i mai 2013, dette medførte færre små deltidsstillinger. Alle sykepleiere i PRO som ønsker 100 % stilling, får det.
- Generelt vedr. lønn og rekruttering: Personlig lønnsplassering vurderes og brukes relativt ofte ved tilsetting, for å rekruttere folk med den kompetansen vi trenger.

- Vi har imidlertid ikke mulighet til å konkurrere med privat sektor og Staten på lønn. Dette gjelder særlig akademikergruppene, men også en del andre.

Lærlinger

- Ved årsskiftet 2014/2015 hadde vi 7 lærlinger. Av disse var 2 i IKT-fag, 3 i barne- og ungdomsarbeiderfag og 2 i helsefag.

Likestilling

- ***Kjønnsfordeling i virksomheten****:* Ca. 77 % av ansatte er kvinner og ca. 23 % er menn. Ledernivået (rådmanns- og enhetsnivå (inkl. Fellestjenesten) har 15 kvinner og 9 menn pr. des. -14.
  Ikke regnet på de øvrige stillingsnivåer, men assistent/fagarbeidernivået har overvekt av kvinner.
- ***Kjønnsfordelt lønnsstatistikk:*** Med bakgrunn i arbeidstakergrupper og stillingskoder er kvinners og menns lønn omtrent lik.
- ***Heltids- og deltidsansatte****:* Det er mest deltidsansatte kvinner og heltidsansatte menn. Omfanget av deltid er størst i turnusarbeidsplasser i omsorgssektoren, hvor det arbeider mest kvinner.
- ***Iverksatte og planlagte likestillingstiltak****:* Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført i 2014, og kommunestyret vedtok «Retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid i Målselv kommune».

SENTRAL FOLKEVALGTE ORGAN OG REVISJON

- Sentrale folkevalgte organ
- Andre utvalg
- Eldrerådet
- Kommunalt råd for likestilling av funksjonshemmede
- Revisjon og kontrollorgan

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Landssnitt (2014)	2013	2014
Brutto drift for kontroll og styring / innbygger (110)	110	197	208
Brutto drift for politisk styring pr innbygger (100)	367	445	444

- Kommunen har forholdsvis mye større kostnader enn landssnittet knyttet til kontroll og styring (herunder revisjon)
- Kostnadene til politisk styring ligger litt høyere enn landsnitt, men har gått noe ned det siste året.

Det er avholdt disse politiske møtene i 2014:

Type møte /utvalg	Antall planlagte	Antall ekstraordinære
Kommunestyre	6	
Formannskap	5	2
Administrasjonsutvalg	4	
Oppvekst og kultur utvalg	4	
Helse og omsorg utvalg	4	
Plan og Næring utvalg	6	1
Eldreråd	4	
Råd for funksjonshemmede	4	
Viltnemd	6	

Helse- og omsorgsutvalget og oppvekst og kulturutvalget ble vedtatt nedlagt fra 01.01.15.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2013	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	3 983	4 394	407
Sum inntekter	55	720	665
Netto ramme	3932	3 674	258

Balanse mellom budsjett og regnskap	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	86,82%	100%	93,44

- På inntektssiden er det en del refusjoner for reiser som ikke har vært budsjettert inn som gir et positivt avvik.

Se for øvrig årsmelding fra det interkommunale samarbeidet fra Midt-Troms regionråd, Midt-Troms arbeidsgiverkontroll.

SENTRALADMINISTRASJONEN

To-nivå modell

- Målselv kommune er organisert i en 2-nivå modell med to formelle beslutningsnivå:
  - Rådmann med to kommunalsjefer
  - Enhetsledere
- Hensikten med to-nivå modellen har vært å få til en klarere funksjonsdeling mellom rådmann, stab og tjenesteenhetene hvor målet har vært å legge til rette for enhetene kan levere en bedre og mer effektiv tjenesteproduksjon. Modellen gir større grad av brukermedvirkning og bidrar til at de ansatte for en mer reell medbestemmelse enn tidligere.

- Sentraladministrasjonen består av rådmann, to kommunalsjefer, stab og fellestjenesten.

Stab / Fellestjenester

- I 2012 ble det nedsatt et prosjekt/arbeid med hensikt å se nærmere på organiseringen av stab-/støtteelementene. Sommeren 2013 opphørte tidligere organisering med 3 ledere for tre støtteavdelinger og man etablerte en avdeling for fellestjenester og en ren stabsavdeling. 2014 var første hele driftsår med ny organisering.

Fellestjenesten fremstår nå som en samlet enhet innenfor områdene økonomi, personal, service og IT. Hovedoppgave er å være en støtte- og serviceorganisasjon for enhetene, ansatte, innbyggere, politikere og rådmannsstab. Fellestjenesten ledes av ny leder med personalansvar for alle medarbeiderne i avdelingen.

Stab består av økonomisjef, personalsjef, skolefaglig rådgiver, barnehagekonsulent og leder for fellestjenesten. Disse er underlagt rådmannsnivået og har en av kommunalsjefene som sin nærmeste overordnede. Stab har mest fokus på råd og veiledning mot strategisk ledelse, men også veiledning og bidrag inn i arbeidet for fellestjenesten.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2011	2012	2013	2014
Årsverk	26,45	27,0	27,3	27,3
Ansatte	31	31	32	31

- Det er flere ansatte i sentraladministrasjonen enn årsverk tilsier, da flere besitter deltidsstillinger.
- Økning fra 2012 til 2013, skyldes kantinemedarbeider som da også ivaretar bevertning ifm politisk møtevirksomhet.
- Skolefaglig rådgiver og barnehagekonsulent (1,6 årsverk) sitt i stab men tilhører rammeområde undervisning og barnehage.
- I løpet av 2014 ble sentraladministrasjonen redusert med 3,2 årsverk (2,8 i fellestjenesten og 0, 4 i stab). Pr 1.1.2015 var det 25,1 årsverk i sentraladministrasjonen

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Landssnitt (2014)	Kostra gr 11	2013	2014
Brutto drift til administrasjon / innbygger (120)	3560	3768	4054	4159
Brutto drift til administrasjonslokaler (130)	382	406	169	217

Kommentar:

- Kommunen har historisk hatt høye kostnader knyttet til administrasjon pr innbygger. Her spiller geografi og infrastruktur inn. Vi registrer at det er stor forskjell på hvordan kommunene rapporterer.
- Midler benyttet til drift av adm.lokaler er lav i Målselv, blant annet er det lite bruk av midler til vedlikehold av eiendomsmasse.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,9		5,0
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9		5,2
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	3,3		4,2
Jobbnærvær i %	96,9 %	97,0 %	94,9%

Kommentar:

- Dessverre noe redusert nærvær. En person i langtidssykemelding.
- Medarbeiderundersøkelsen viser forbedring fra 2013 til 2014, særlig mht vurdering av omdømme.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	20 630	20 393	237
Sum inntekter	1 864	3 253	1 389
Netto ramme	18 766	17 140	1 626

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	94,81	100%	91,34%

Kommentar:

- Det var budsjettert med redusert stillinger, som ikke ble ferdig effektuert før utgangen av året.
- Positivt avvik ifm premieavvik inkl. amortisering bidro likevel til et positivt avvik for netto ramme.

Oppfølging av utfordringer:

- Riktig funksjonsbruk i bedring slik at dette mere gjenspeiler den reelle aktiviteten i administrasjonen.
- Det er gjort innstramninger på bruk av overtid som er redusert til kun ytterst nødvendige tiltak.
- Arkivlokaler ble ferdigstilt i 2014.
- Implementering av nytt lønns- og økonomisystem «Visma» har tatt mye ressurser og energi.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Saksbehandler har fullført kurs i offentlige anskaffelser. Ellers har fokuset vært på Visma – opplæring.

RAMMEOMRÅDE UNDERVISNING

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk grunnskolene	120,18	119,30	101,59 (summert alle skoler)

Tallene er summerte tall fra alle skoler med unntak av Sameskole. De er med stillingene som er knyttet til de eksternfinansierte elevene.

Kommentar: I tillegg til de ansatte på grunnskolene er det en administrativ ressurs som skolefaglig rådgiver i 100 % stilling. Under rammeområdet Undervisning kommer også Voksenopplæringen, Leirskole, den interkommunale PP- tjenesten og kulturskolen som alle har egen årsmelding.

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Målselv			Kostra Gr. 11	Troms	Landet uten Oslo
	2012	2013	2014	2014	2014	2014
Andel elever i kommunens grunnskoler, av kommunens innbyggere 6-15 år	99,8	101,4	99,2	97,4	97,0	96,4
Andel timer spesialundervisning av antall lærertimer totalt	20,6	20,2	20,1	18,4	21,0	17,4
Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning	11,1	10,1	9,3	8,4	8,8	8,1
Gjennomsnittlige grunnskolepoeng	40,4	40,3	41,5	Mangler i Kostra	40,3	40,3
Netto driftsutgifter til grunnskolesektor (202, 215, 222, 223), per elev	97423	112602	111605	108564	113371	100843
Netto driftsutgifter til skoleskyss (223), per innbygger 6-15 år	5 038	5 097	5116	3048	2530	2044
Netto driftsutgifter til skolelokaler (222), per innbygger 6-15 år	11861	16 059	17837	16116	20360	16033
Netto driftsutgifter til skolefritidsordning (215) per innbygger 6-9	7736	10103	11559	5025	6356	4009
Netto driftsutgifter til grunnskole (202) pr innbygger 6-15 år	77672	87555	84136	87455	87909	81167

Kommentar:

- Vi har en positiv nedgang på andel elever med spesialundervisning. Går vi enda mer i detalj bak tallene viser at det fortsatt er en størst andel elever på mellomtrinnet og ungdomstrinnet, men det er en klar nedgang i andel på disse to trinnene mens det er en økning på småtrinnet. Med tanke på tidlig innsats er dette en positiv utvikling.
- Netto driftsutgifter til grunnskole samlet sett ligger litt over sammenlignbare kommuner. Når vi splitter opp ser vi at det er skolelokaler, skyss og SFO som slår ut her. For utgifter til funksjon 202, «Grunnskole» ligger vi under både sammenlignbare kommuner og fylket.

Brukerperspektiv (mål og resultat)
Samlet resultat for alle våre grunnskoler:

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Score på opplevd mobbing 7.kl/10.kl	4,8 / 4,5*	5,0 / 5,0*	4,6 / 4,3*
Score på faglig utfordring 7.kl/10.kl	4,0 / 4,0*	4,0 / 4,2*	4,2 / 4,1*
Andel foreldre som er fornøyd med kommunikasjon mellom hjem og skole	89,5	80 %	92,5 %

*Ungdomstrinn

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Kartleggingsprøver 2. trinn leseferdigheter – andel elever over bekymringsgrense	88,1	88 %	89,2 %
Kartleggingsprøver 2. trinn tallforståelse – andel elever over bekymringsgrense	93,9	89 %	75,4

Vi gjør oppmerksom på at det i kommunestyrevedtaket fra behandling av tilstandsrapporten i september 2014 ble vedtatt et mål om 1,0. Dette tilsvarer verdien 5,0. Vi har altså endra til dette slik at verdiskalaen skal samsvare med de andre tallene i undersøkelsen.

Kommentar:
- Vi ser en oppgang i score på opplevd mobbing, men jobber for forbedring med mål om 5,0. Det viser seg at resultatene svinger og at enkelte klassetrinn har mer utfordringer enn andre.
- Resultatet fra elevundersøkelsen vedr. mobbing formidles fra flere skoler at tas på alvor, og rapporter viser at det jobbes godt med dette.
- Flere skoler er godt fornøyde med resultatet i forhold til foreldreundersøkelsen, men flere ønsker å få opp svarprosenten. Noen har jobbet godt med dette i FAU og i klasseforeldremøtene, og har på denne måten fått opp svarprosenten i år.
- I forhold til de objektive måleparameterne i kartleggingsprøver 2. og 5. trinn ser vi en negativ utvikling dette året i tallforståelse hos 2. klassingene. Dette er det fokus på sammen med skolelederne.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat):
Samlet resultat for alle våre grunnskoler:

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,8	4,9	4,9
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	4,9	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,3	4,4	4,6
Jobbnærvær i %	93,6	92 %	92%

Kommentar:
- Medarbeiderundersøkelsen hadde god deltagelse med 85% besvarelsesprosent på grunnskole samlet sett.
- Skolene har jobbet med analyse av resultatene sammen med personalet, og har valgt ut områder til forbedring. Foreldregruppene er også informert om resultatene på skolene.
- Flere av skolene er generelt fornøyd med resultatene.
- Det nevnes likevel at gjesteelever krever mye av ansatte på de tre skolene det gjelder.
- Noen som ikke når målet for hvilken grad arbeidstakerne bidrar for å nå mål, trekker fram at målene kan være for dårlig kommunisert til de ansatte.
- Flere skoler har fokus på felles sosiale aktiviteter i kollegiet.

- Når det gjelder jobbnærvær ser vi at det ligger på samme som sist år. Skolelederne er raske til å etablere kontakt når noen sykemeldes, og holder denne kontakten gjennom samtaler videre i sykemeldingsperioden. Man ser på muligheten for tilrettelegging av arbeidssituasjon ved langtidssykemelding.
- Sykefravær som fast tema i administrasjonstid.
- Noen har langtidssykemeldinger etter operasjoner og pga. kronisk sykdom.
- Ellers nevnes tiltak som bruk av nærværskonsulent og fokus på tilrettelegging som hensiktsmessige tiltak..
- Noen har også søkt om tilretteleggingsmidler for enkelte arbeidstakere.

Økonomi (ressursbruk)

Samlet resultat for hele ramma:

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	108 655	112 106	-3 451
Sum inntekter	-32 960	-38 297	5 337
Netto ramme	75 695	73 809	1 886

Balanse mellom budsjett og regnskap	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	99,59	100,00 %	97,51

Kommentar:

- Grunnskole har fått et mindre forbruk som følge av ansettelses- og innkjøpsstopp. Dette medførte at flere skoler måtte utsette planlagte og helt nødvendige innkjøp og oppgraderinger. Situasjonen er ulik på de forskjellige skolene.
- Skolene med et underskudd trekker fram følgende faktorer:
  - Lønnsutgifter som er større enn budsjettet tilsier. Høyere vikarutgifter enn budsjettert, og sykerefusjoner som ikke dekker faktiske utgifter ved sykefravær.
  - Skolene med asylanter opplever i tillegg uforutsigbarhet i forhold til refusjoner.
  - Overforbruk enkelte skoler pga. nødvendig styrking i elevgrupper.

Oppfølging av utfordringer:

- De utfordringene som er beskrevet i økonomiplanen er i stor grad knyttet til økonomi. Disse utfordringene vedvarer da skolene på nytt har nedtrekk i budsjettene i 2015.
- De fysiske rammevilkårene er ikke tilfredsstillende på alle skoler. Det er et stort vedlikeholdsetterslep. En av skolene har utfordringer vedrørende tilfredsstillende arbeidsforhold for lærerne.
- Den administrative ressursen i skolene har vært uforandret i flere ti-år. Den store møtevirksomheten og deltagelse i mange prosjekter er svært utfordrende ved at rektor får stadig mindre tid til å være pedagogisk leder av skolen.
- På tross av at vår kommune ikke har spesielt lav lærertetthet utfordres hver skole til å tilpasse undervisningen til den enkelte elev, spesielt i oppvekstsentrene der man har 1lærer på sammenholdte klasser opp mot 20 elever der modning og intellektuelt nivå kan ha et sprik på +-5år?
- Språklig fordypning og valgfag på ungdomstrinnet krever ressurser ut over minstetimetall for at elevene skal få reelle valg. I dag må dette bli på bekostning av delingstimer i basisfag.

Nyheter fra området

- I 2014 ble Målselv kommune en MOT kommune. MOT er en holdningsskapende organisasjon, med mål å bidra til robuste ungdommer og trygge ungdomsmiljø. MOT har en helhetlig modell for hvordan lokalsamfunn kan jobbe sammen med ungdom. I løpet av høsten 2014 ble MOT implementert i 8.klasser ved kommunens ungdomsskoler. Implementeringen fortsetter i 2015 med

faste MOT økter i alle klasser og på videregående. I 2015 vil også ungdom med MOT bli valgt ut og skal besøke elever i 7. klasser rundt om i kommunen.
- LP (Læringsmiljø og pedagogisk analyse) er ferdig implementert og skal i 2015 inn i drift. Arbeidet i alle skolene med LP- modellen, oppleves som svært konstruktivt. Kursing av ledere og ansatte har pågått i 2014 PP Tjenesten er gode støttespillere inn i implementeringen av denne metoden.
- Tidlig innsats med "Løfter i Flokk" prosjektet hadde i 2013 oppstart. Det er videre gjennomført kursrekker i forbindelse med begrepslæring i 2014.
- Videreføring av Zippys venner (sosialpedagogisk opplegg) til 3. og 4. trinn. Faste nettverksmøter er etablert på tvers av skolene under ledelse av PPT ansatt.
- En overgangsrutine for overgang fra barnehage til skole er utarbeidet sammen med barnehagetjenesten.
- En opplæring i lese og skrive begynneropplæring er under oppstart i forbindelse med statlig satsning på Ungdomstrinn i Utvikling.
- En skole fikk utviklet områdene rundt skolen til et nærmiljøanlegg.
- 4 av Målselvskolene deltok i "Læringsmiljøprosjektet" som er en satsning initiert fra UDIR for de med vedvarende høye tall på elevundersøkelsen når det gjelder om opplevd mobbing. I forbedringsarbeidet som er gjennomført deltok alle 7 skoler.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Den siste av rektorene har fullført Rektorskolen i 2014, og alle våre rektorer samt en av inspektørene har nå fullført denne videreutdanningen.
- En av skolelederne fullførte sin Master i Utdanningsledelse.
- 5 lærere har tatt videreutdanning innafor den nasjonale satsinga «Kompetanse for kvalitet». De har henholdsvis tatt norsk, matematikk, naturfag, fysikk og tegnspråk.
- Vår store satsing på LP har i 2014 gått inn i siste fase med følgende aktiviteter
- Felles plan-dag for alle lærerne i august med tema LÆRINGSTRYKK MED FOKUS PÅ TILPASSET OPPLÆRING OG Vurdering for læring
- Opplæring i modell/metode for nyansatte
- Gjennomført diverse nettverkssamlinger
- Etablert ressurslærer i lesing og skriving ved alle skolene
- Siste del av læringsmiljøprosjektet gjennomført med en kombinasjon av sentrale og lokale samlinger
- I løpet av høsten trakk Statped seg ut av prosjektet «Vi løfter i flokk» med vekt på begrepsopplæring i barnehage og skole. Prosjektet ble derfor avslutta etter bare et år.
- «Zippy's venner», program for barnetrinnet som trener sosial kompetanse, videreføres med kursing og nettverkssamlinger.
- Skoleeierutdanning: Målselv kommune deltok også på skoleeierutdanninga «Gode skoleeiere for Nord-Norge» Det er et samarbeidsprosjekt mellom KS, Fylkesmennene i de tre nordligste fylkene samt begge universitetene. Her deltar vi med en representant fra administrasjonen og en politiker.

Bardufoss ungdomsskole

Kommunens største ungdomsskole med 205 elever høsten 2014.

Bemanning faste stillinger (inklusiv eksternt finansierte stillinger).

Nøkkeltall	2011	2012	2013
Årsverk	35,5	32,4	26,4
Ansatte	40	38	33

Brukerperspektiv (elev- og foreldreundersøkelse høsten 2014)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014

Score på opplevd mobbing	1,5	1,0	1,4
Score på trivsel med lærerne	3,88	4,1	3,9
Score på opplevelse av god faglig hjelp og veiledning	3,47	3,6	4,1
Andel foreldre som er fornøyd med kommunikasjon mellom hjem og skole	100%	80 %	?
Andel foreldre som er fornøyd med læringsmiljøet på skolen	83,3%	80 %	Spørsmål ute av undersøkelsen
Andel foreldre som er fornøyd med forventningene ansatte har til elevens oppførsel mot hverandre		?	4,8

Kommentar:

- **Mobbing:** Resultatet er bedre enn sist måling. Skolen er ikke fornøyd med resultatet og følger opp arbeidet med å redusere mobbing. Skolen arbeider kontinuerlig med å bedre læringsmiljøet bl. a. ved hjelp av LP-modellen, MOT og den nyutviklede "årshjul og handlingsplan mot mobbing". Skolen har hatt et sterkt fokus på de nye 8. klassingene høsten 2014 og de som var nye i 2013. Resultater fra disse trinnene er svært positive.
- **Trivsel med lærer:** Ligger omtrent på samme nivå som 2013(litt bedring). Arbeidet med skolemiljøet bør gi fortsatt positiv utvikling på dette området.
- **Faglig veiledning:** Klar bedring.
- **Foreldreundersøkelsen:** Her er det nytt spørsmål. Scoren på 4,8 er bra.

Medarbeiderperspektiv

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,6	4,9	4,6
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	4,9	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	3,5	4,4	4,2
Jobbnærvær i %	92,5 %	92 %	91,6 %

Kommentar:

- **Bidrag til måloppnåelse fra ansatte:** Når ikke målsettingen. Kan ha sammenheng med at målene ikke er kommunisert godt nok eller at vi ikke har reflektert over oppnådde mål og milepæler.
- **Mestring ut fra forventning:** Bedring og måloppnåelse. Det er bra!
- **Omdømme:** Vi ligger under mål for 2014, men det er god bedring siden 2013. Bra
- **Jobbnærværet**: Når målsettingen. Sykefraværet skyldes i hovedsak noen lange sykemeldinger etter operasjoner, sykdommer og overgang mot pensjonisttilværelsen. Tror vi skal kunne øke jobbnærvær i 2015.

Oppfølging av utfordringer

- De utfordringene som er beskrevet i økonomiplanen er i stor grad knyttet til økonomi. Disse utfordringene vedvarer da vi på nytt har nedtrekk i budsjettene.
- Redusere sykefraværet
- Det er mange gode prosjekter i skolen: LP, "bedre skolemiljø" og "lesing og skriving i alle fag". Det er ei stor utfordring både å få satt av tid til alt dette arbeidet i tillegg til den daglige drifta. Alle disse prosjektene utfordres også på bruk av vikarer ifbm kursvirksomheten.
- Den administrative ressursen i skolene har vært uforandret i flere ti-år. Den store møtevirksomheten og deltagelse i mange prosjekter er svært utfordrende ved at rektor får stadig mindre tid til å være pedagogisk leder av skolen.
- Det er belastende at politisk nivå ber om enda flere rapporter fra skolene.
- Byggeaktiviteter: Nybygget ble to mnd. forsinket på vannskader og vi fikk derfor ikke ta i bruk nyavdelingen i 2014. Høsten 2014 har vært utfordrende når det gjelder organisering av skole

sammen med ombygging av eksisterende skolebygg. Det har til tider vært mye støy, skitt, dårlig lys og luft, men både elever og ansatte har taklet det på en god måte. Vi håper at oppussingen gjennomføres så raskt som mulig.

Nyheter fra områdene

- Skolen har utviklet et eget årshjul og handlingsplan mot mobbing.
- Stort fokus på lesing og skriving i alle fag som skal resultere i en ny plan for lese- og skriveopplæring.
- Skolen var med på "Ny Giv" våren 2013 og er nå startet forberedelsene til oppfølgeren "Ungdomstrinn i utvikling"

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- LP – klasseledelse, samarbeid mellom skole og hjem, spesialundervisning
- "Bedre læringsmiljø" - prosjektet ble avsluttet til jul 2014
- Har lærer på etterutdanning i norsk (regjeringens program)
- Lesing og skriving i alle fag

Bjørkeng oppvekstsenter

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	12,66	11,88	13,34
Ansatte	20	20	19

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Elev us: Er du blitt mobbet de siste månedene?			0,4
Elevus: Opplever du at lærere bryr seg om deg			3,9
Elevus: Når jeg har problemer med å forstå arb. oppgaver, får jeg god hjelp av lærere			4,2
Foreldreus: foreldre er fornøyd med skolens informasjon om elevens faglige utvikling			4,4
Foreldreus: foreldrene er fornøyd med skolens informasjon om elevens sosiale utvikling			4,5

Kommentar:

- Elevundersøkelsen og spørsmålene er endret fra 2014.
- Graden av opplevd mobbing har økt noe. Skolen vet hva dette henger sammen med. Generelt stor grad av trivsel på skolen.
- Høy grad av deltakelse på elev- og foreldreundersøkelse (98% / 60%
- Resultatene kjent og jobbet med i skolens ulike fora (Elevråd, personalgruppe og FAU).

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1		4,8
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,8		4,9
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,1		4,1
Jobbnærvær i %	94,4%	95%	88,7%

Kommentar:

- Medarbeiderundersøkelsen har vært jobbet og analysert grundig i personalet. Den er holdt opp mot resultater i Ståstedsanalysen. Ut fra dette har det blitt utarbeidet kjøreregler der det har vært behov for det i personalgruppa. Oppsummering ved bruk av SWOT på resultatene fra MUS viser følgende styrker:
  - Trivsel blant kollegene –arbeidsmiljø uten mobbing
  - Fysisk trygt miljø
  - Felles arbeidsoppgaver løses på en god måte
  - Innholdet i jobben - faglig og personlig utvikling

  Motsatt er vår utfordringer slik:
  - Mangel på utstyr nok (bøker, IKT, øvrig læremidler) i forhold til K06
  - Fysisk arbeidsmiljø – manglende tilrettelegginger
  - Standard på arbeidsplassens personale forhold: arbeidsrom med inneklima, manglende garderobe og toalett.

- Det har vært jobbet med sykefraværet i form av oppfølgingssamtaler. Det har vært jobbet med tilrettelegging i de tilfeller dette har vært mulig. Noe av fraværet skyldes belastninger på grunn av det fysiske arbeidsmiljøet.

Oppfølging av utfordringer

- Utfordring med gjesteelever er at når de kommer, så har ikke vi ledige lærere til å kunne gå inn å gjøre en jobb i forhold til disse. Dette jobbes nå med mot fylkeskommunen.

Nyheter fra områdene

- Lesing og skriving som grunnleggende ferdighet
- Utarbeidet plan for sosial kompetanse og læringsmiljø (Bedre læringsmiljø)

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Rektor avsluttet studium mater Utdanningsledelse
- VLF stoppet opp høsten 2014.
- Utdannet ressurslærere i lesing – to stk

Fagerlidal skole

Kommunens største skole med et elevtall som har variert mellom 222 til 230 elever dette året.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	28,60	27,70	29,45
Ansatte	38	35	36

Brukerperspektiv (elev- og foreldreundersøkelsen høsten 2014)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Score på opplevd mobbing	1,39	1,0	1,4
Score på trivsel med lærerne	3,92	4,1	4,4
Score på opplevelse av god faglig hjelp og veiledning	3,71	3,6	4,5
Andel foreldre som er fornøyd med kommunikasjon mellom hjem og skole	100%	80%	93,8
Andel foreldre som er fornøyd med læringsmiljøet på skolen	98%	80 %	Spm ute av undersøkelsen
Andel foreldre som er fornøyd med forventningene ansatte har til elevenes oppførsel mot hverandre	Nytt spm i 2014 som det ikke er satt mål på tidligere		93,8 %

Kommentar:
- Svarprosent på elevundersøkelsen var 97,8% og på foreldreundersøkelsen var den bare på 48,5%.
- På mobbing har vi omtrent samme tall som tidligere for hele skolen, det er ennå et stykke fra målet og vi arbeider derfor kontinuerlig med å forbedre disse tallene
- På trivsel og faglig hjelp ligger vi over målsettingene og det er flott.
- På foreldreundersøkelsen er svarprosenten litt lav, foreldrene er godt fornøyd med kommunikasjonen med skolen. Håper at vi klarer å få høyere svarprosent neste år.

Medarbeiderperspektiv

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,6	4,9	4,4
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	4,9	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,2	4,4	5,1
Jobbnærvær i %	92,44 %	92 %	89,42 %

Kommentar:
- På bidrag til å nå arbeidsplassens mål ligger vi under målsettinga. Dette kan skyldes at målene ikke er godt nok kommunisert. For neste år må vi prøve å bedre dette ved å kommunisere målene tydeligere og ta disse måloppnåelsene opp til vurdering underveis i året.
- Mestring av jobben ligger vi over målet og vi har også en liten framgang fra forrige undersøkelse.
- På omdømme ligger vi godt over målsettinga
- Jobbnærværet er lavere enn målsettinga. Dett skyldes i stor grad langtidssykemeldte etter operasjoner, kronisk lidelser og overgang til øket uføregrad.

Oppfølging av utfordringer
- De utfordringene som er beskrevet i økonomiplanen er i stor grad knyttet til økonomi. Disse utfordringene vedvarer da vi på nytt har nedtrekk i budsjettene.
- Redusere sykefraværet
- Det er mange gode prosjekter i skolen: LP, Zippys venner, "vi løfter i flokk, "bedre skolemiljø" og "lesing og skriving i alle fag". Det er ei stor utfordring både å få satt av tid til alt dette arbeidet i tillegg til den daglige drifta. Alle disse prosjektene utfordres også på bruk av vikarer ifbm kursvirksomheten. Vi avslutter flere av disse prosjektene i løpet av inneværende skoleår og da blir det forhåpentligvis ikke så store utfordringer for den daglige driften
- Den administrative ressursen i skolene har vært uforandret i flere ti-år. Den store møtevirksomheten og deltagelse i mange prosjekter er svært utfordrende ved at rektor får stadig mindre tid til å være pedagogisk leder av skolen.

Nyheter fra enheten
- Prosjektet "bedre skolemiljø" startet opp høsten 2013 og avsluttet til jul 2014. Dette prosjektet har resultert i mye mere strukturert arbeid for å bedre skolemiljøet og en et konkret og detaljert årshjul for dette arbeidet.
- Stort fokus på lesing og skriving i alle fag som skal resultere i en ny plan for lese- og skriveopplæring.
- Zippy's venner er videreført til 3. og 4. klassetrinn

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Kurs og samlinger knyttet til satsingsområdene i regionen.
- Kursing av noen ansatte i tegnspråk og hørselsproblematikk
- Kursing av alle assistenter og noen lærere om elever innenfor autismespekteret
- Kursing av alle assistenter og noen lærere om tilknytningsproblematikk

Karlstad skole

1-7 skole 60 Elever

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	8,25	8,23	8,33
Ansatte	12	12	12

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Score på opplevd mobbing 7. klasse	1,0	1,0	1,0
Opplever du at lærerne bryr seg om deg	4,5	4,1	4,6
Når jeg har problemer med å forstå arbeidsoppgaver på skolen, får jeg god hjelp av lærerne	4,4	3,6	4,8
Andel foreldre som er fornøyd med kommunikasjon mellom skole og hjem	100	75	100
Andel foreldre som er fornøyd med læringsmiljøet på skolen	100	75	Spm ute av undersøkelsen

Kommentar: (Tallene er hentet fra elev og foreldreundersøkelsen)

- På elevundersøkelsen har alle elevene svart 100%. Foreldreundersøkelsen har 63 % svart. Det har vært sendt purring til foreldrene flere ganger, men en har en oppgang fra i fjor da 50% svarte på undersøkelsen.
- Skolen har gjort det godt på begge undersøkelsene og ligger godt over målene. Det er nå viktig å fortsette arbeidet så en klarer å holde de gode resultatene.
- Karlstad skole er spesielt stolt over mobbetallene. Her har skolen i de senere år ligget på beste karakter. Dette kommer nok av at det jobbes systematisk med læringsmiljøet på skolen. Hendelser på skolen tas tak i umiddelbart og for ikke ligge på vent. Annet arbeid legges til side ved slike hendelser og skolen tar straks tak i problemet.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,5	4,9	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,5	4,9	5,1
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,0	4,4	4,9
Jobbnærvær i %	93	95	94

Kommentar:

- Skolen ligger over målene på undersøkelsen, men har litt nedgang fra 2013. Nedgangen er så liten at det er ingen bekymring for disse. Har en del felles sosiale aktiviteter utenom arbeidstid.
- Vi fortsatt jobbe med arbeidsmiljøet for å holde gode resultat
- Fraværet er stabilt, men det settes søkelys på dette arbeidet i personalmøter og medarbeidersamtaler
- Samarbeider med NAV ang. kronisk syke

Oppfølging av utfordringer

- Skolen er blitt flink til å tilpasse undervisningen i sammenholdte klasser.
- Stram økonomi fører til mindre delingstimer i de skriftlige fagene.

- Trenger en del penger til litt større vedlikeholdsarbeid på skolen. (solavskjerming og varmekabler trapp)
- Trenger mer digitalt utstyr da mye er slitt og i dårlig forfatning
- Digitale tavler bør det settes av penger til i økonomiplan

Nyheter fra enheten

- Skolen har sammen med regionen jobbet med kompetanseutvikling i lesing/skriving for alle lærerne.
- Skolen har opprettet ei utviklingsgruppe fra høsten 2014, som skal jobbe spesielt med utviklingsarbeid.
- Lp-arbeidet er inne i sitt 3 år etter oppstart og det jobbes godt innenfor emne.
- I vår var en med på " Vi løfter i flokk" men dette arbeidet ble nedlagt fra høsten 2014.

Mellembygd kultur- og oppvekstsenter

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	9,63	8,95	8,87
Ansatte	15	15	13

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Score på opplevd mobbing	1,3	1,0	1,5
Score på trivsel med lærerne	4,68	4,1	4,4
Score på opplevelse av faglig veiledning	4,11	3,6	4,6
Andel foreldre som er fornøyd med kommunikasjon mellom hjem og skole	90,4%	80%	86,9%
Andel foreldre som er fornøyd med læringsmiljøet på skolen	90,4 %	80%	Spørsmål ute av undersøkelsen.
Andel foreldre som er fornøyd med forventningene ansatte har til elevenes oppførsel mot hverandre		?	95,7%

Kommentar:

- Pga at det også i år er endringer i både Elevundersøkelsen og Foreldreundersøkelsen, er ikke alle tallene sammenlignbare ifht tidligere resultat. Målkortene bør derfor revideres.
- Vi er ikke fornøyd med en økning i opplevd mobbing, men har avdekket og jobbet godt med de tilfellene som kommer fram i elevundersøkelsen. Læringsmiljøprosjektet har gitt oss gode redskaper for dette arbeidet, og vi mener selv at vi har gode rutiner i arbeidet med et godt miljø for alle elever. På en liten skole med lavt elevtall gir dessuten en elev stort utslag på slike måleparametre.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,9	4,9	5,2
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	4,9	4,8
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,5	4,4	4,9
Jobbnærvær i %	95,99 %	95%	94,05%

Kommentar:

- Vi har framgang på 2 av 3 spørsmål, og resten av undersøkelsen og arbeidet med den i personalgruppa viser også dedikerte og profesjonelle ansatte som trives på jobb og med arbeidsoppgavene sine.
- Vi har hatt gjennomgang av sykefraværsordning og permisjonsreglement på personalmøter, med fokus på tilstedeværelse.

Oppfølging av utfordringer

- Vi har store trafikksikkerhetsutfordringer rundt parkeringssituasjonen på oppvekstsenteret. Parkeringsplassen er ikke utvida etter at barnehagen flytta inn i oppvekstsenteret, og økt barnetall og ansatte i barnehagen har dette året sprengt kapasiteten. Dette har medført mange trafikkfarlige situasjoner, spesielt i den tida skolebussene kommer på ettermiddagen, og i mørketida da det er veldig mørkt på parkeringsplassen. Vi har fått anmerkning på dette i helseretta tilsyn, og Byggforvaltning har lagt dette inn som et tiltak vår/sommer 2015. Kapasiteten er likevel fortsatt sprengt, og bør gjøres noe med.

- Mangelen på en avtale med fylkeskommunen angående faste ansatte til oppfølging av elever i institusjon gir oss mange utfordringer på personalsida på skolen. Midlene følger elevene fra de begynner til de slutter på skolen, og når disse elevene sjeldent verken begynner eller slutter ved skoleårets begynnelse eller slutt, blir det vanskelig å finne kompetent personale. Det gir oss også stor gjennomtrekk av midlertidige ansatte, noe som kan være utfordrende for både elever og ansatte.

Nyheter fra enheten

- I forbindelse med avslutninga av Læringsmiljøprosjektet høsten 2014, ble det av ansatte, foreldre og andre strikka 130 "Mot mobbing"-luer til alle unger og ansatte på oppvekstsenteret.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Rektor ferdig med Rektorutdanning.
- 1 lærer tar matematikkstudium i Kompetanse for kvalitets-satsning

Olsborg skole

- Skole 1.-7.trinn
- 115 elever

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	16,89	15,1	15,20
Ansatte	23	20	21

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Score på opplevd mobbing	5,0	5,0	4,7
Score på trivsel med lærere	4,3	4,1	4,4
Score på opplevelse av god faglig hjelp og veiledning	4,6	3,6	4,8
Andel foreldre som er fornøyd med kommunikasjon mellom hjem og skole	100%	80%	100%
Andel foreldre som er fornøyd med læringsmiljøet på skolen	84,2%	80%	Spm ute av undersøkelsen

Kommentar:
- Scorer generelt godt på begge undersøkelsene
- 100% besvarelse på elevundersøkelsen, 63% på foreldreundersøkelsen
- Ønskelig å tilby alle foresatte å delta på foreldreundersøkelsen til neste år, da vi ser noe mer negativ besvarelse fra foresatte enn det elevene svarer
- Skolen jobber godt med årshjul for bedre læringsmiljø
- Negativ utvikling i forhold til mobbing- men mener vi avdekker og følger opp mobbesaker bedre enn vi før har gjort (det vil være urealistisk å holde 0 i score på opplevd mobbing over tid- dette vil variere fra år til år)

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,0	4,9	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,0	4,9	5,3
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,3	4,4	4,8
Jobbnærvær i %	94,8%	95%	97,8%

Kommentar:
- Skolen er godt fornøyd med resultatene da vi er høyt over målene
- Skolen jobbet i fellestid med områder vi har god score på samt to områder vi er under landssnittet på
- Skolen ser forbedringer på områder vi har hatt fokus på
- Jobbnærværet er svært høyt, noe vi er svært godt fornøyd med. Ambisjonen om å være imøtekommende og løsningsorientert er stor

Oppfølging av utfordringer
- De økonomiske rammene er trange, noe som gjør oss sårbare i forhold til godt pedagogisk arbeid ved sykemeldinger eller annet fravær.
- Nye administrative og pedagogiske oppgaver (nasjonale og kommunale), blir forsøkt samlet på nøkkelpersoner, noe som både er positivt og som gjør oss sårbare fordi kompetansen blir svært personavhengig
- Lite tid til pedagogisk ledelse av skolen, der det daglig må prioriteres hvilke oppgaver som får full fokus. Dette går ut over det administrative arbeidet, da enhetsleder anser det pedagogiske arbeidet (og da særlig arbeid med bedre læringsmiljø og skoleutvikling) som ekstra viktig med tanke på reduksjon i mobbetall

Nyheter fra enheten
- Skolen jobber målrettet med kompetanseheving av personalet i forhold til pedagogisk utviklingsarbeid, særlig innenfor lesing og skriving i alle fag, samt grunnleggende ferdigheter
- Skolen har ei skoleutviklingsgruppe som bidrar i forhold til det pedagogisk utviklingsarbeidet, noe som forhåpentligvis på sikt vil føre til en større delingskultur og høyere læringstrykk for elevene

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Kompetanseheving i forhold til det arbeidet som skjer i regionen, viktig at hele personalet utvikler seg i takt

Sameskolen

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	14,6	14,6	14,6
Ansatte	18	18	18

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Elevundersøkelsen			

Kommentar:

- Elevundersøkelsen viser at elevene stort sett har det bra hos oss. Resultatet er gjennomgått i lærerkollegiet og klassen har jobbet med resultatene. Resultatene viser ikke alltid det elevene mener. Det er kanskje altfor mange spørsmål og alle tar ikke denne på alvor. Svarene kommer der og da (f eks var det masse datatrøbbel da undersøkelsen ble gjennomført og dette førte til at vi fikk svar om at skolen er dårlig utstyrt).
- Det er svært positivt at det ikke forekommer mobbing på Sameskolen. Vi har jobbet aktivt med elevene og deres relasjoner de siste årene.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?			4,7
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?			5,2
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?			3,4
Jobbnærvær i %			79,8 %(skolen) 91,4 % (internat)

Kommentar:

- Medarbeiderundersøkelsen viser både positive og negative sider ved skolen
- Undersøkelsen er gjennomgått med alle medarbeidere i plenum (lærere/ andre ansatte)
- Gjennomført medarbeidersamtaler basert på fire områder
- Sameskolen i Troms har hatt et godt samarbeid med NAV i forhold til langtidssykemeldte.

Oppfølging av utfordringer

- Eneste utfordring var å spare slik at underskuddet fra 2013 ble helt eller delvis dekket

Nyheter fra enheten

- Jmf Årsrapport 2014 for Sameskolen i Troms

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:.

- Skoleåret 2014/15 studerer tre lærere, henholdsvis naturfag, tegnspråk og samisk.

Voksenopplæring

- Undervisninga i voksenopplæringa er konkurranseutsatt hvor Undervisningsservice AS vant konkurransen og forestår undervisninga etter ny anbudsrunde i 2012. Samarbeidet er meget godt og alle tilbakemeldinger vi har fått fra brukerne og samarbeidspartnere har vært meget positive.
- Voksenopplæringa holder til i Lokaler i Andselv sentrum i godt tilpassede lokaler både for elevene og de ansatte.
- Vi har leid lokaler i tillegg til de faste lokalene da det enkelte dager er for mange grupper i forhold til rom. Etter utvidelsen av plasser på mottaket i 2014 ble dette ytterligere forverra og vi har i meldingsåret arbeidet med å skaffe tilleggslokaler i etasjen over de eksisterende. Disse vil være på plass i 2015.
- Målselv kommune hadde tilsyn av fylkesmannen på tema «kommunens forvaltning av introduksjonsloven – om deltakerne får et introduksjonsprogram som er helårlig og på full tid» Det ble ikke registrert noen lovbrudd eller avvik i tilsynet, noe vi sier oss meget fornøyd med.

Bemanning faste stillinger (Oppgis i timer undervisning som er mest relevant)

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Timer	116,0	139,8	143,7

Tallene henta fra intern statistikk

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Netto driftsutgifter til voksenopplæring (213), i prosent av samlede nto driftsutgifter	- 0,1	-0,2	0,0
Netto driftsutgifter til voksenopplæring (213), per innbygger	- 36	-128	19

Brukerperspektiv (mål og resultat) – Ikke gjennomført
Medarbeiderperspektiv (mål og resultat) – Ikke gjennomført

Oppfølging av utfordringer

- Voksenopplæringa er svært vanskelig å budsjettere pga at inntekt- og utgiftssida rundt mottak/asylsøkere er svært uforutsigbar.
  Pga nettobudsjettering og stor grad av tilskudd, gir overskudd/underskudd store utslag i prosent.
  Fremdeles ligger Målselv kommune betydelig under i utgifter i forhold til voksenopplæring når vi sammenligner med andre.

Leirskole

Haraldvollen leirskole er eid og drives av Røde kors. Opplæringslova slår fast at «undervisningspersonalet ved leirskoler med fast pedagogisk bemanning skal være tilsett i den kommunen der leirskolen ligg».
Som vertskommune har vi altså ansvaret for de to lærerne som jobber ved skolen.

Bemanning og antall stillinger:

- To ansatte

Kommentar:

- Det er grunn til å bemerke at her har vi en arbeidsplass som har passert 10 år med 100 % jobbnærvær

Oppfølging av utfordringer

- Ulike kommuners ”trusler” med å kutte leirskoleopphold, er et konstant usikkerhetsmoment for leirskolen og dens eksistens. Så langt har alle truslene blitt trukket tilbake etter protester fra foresatte og elever.

SKOLEFRITIDSORDNINGEN (SFO)

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	11,16	13,04	12,75
Ansatte		29	

*Kilde: *Intern statistikk i 2011 og 2012, sammen regnet alle sfo2014*

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Målselv			Kostra Gr.11	Troms	Landet uten Oslo
	2012	2013	2014	2014		
Andel innbyggere 6-9 år i kommunal SFO	55,9	58,3	53,2	47,3	56,9	59,3
Andel av 6 åringer som fortsetter i SFO andre året	88,3	98,1	94,8	89,3	88,7	91,3
Netto driftsutgifter til skolefritidstilbud (215), per innbygger 6-9 år	7 736	10 103	11559	5025	6356	4007

- Sammenlignet med kommuner i Troms har vi noen færre barn av aldersgruppa som bruker SFO, men sammenlignet med kommunegruppe 11 har vi flere.
- Vi har en stor andel av barna som forsetter etter første år. Dette kan tolkes som et kvalitetsstempel.
- Vi har en dyrere drift ut fra Kostratallene enn sammenlignbare kommuner. Økningen de siste tre årene er å anta at handler om stadig færre i hvert av tilbudene og at de dermed blir mindre kostnadseffektive.

Brukerperspektiv (mål og resultat)

Samlet for alle SFO:

	Status 2012	Mål 2014	Status 2014
Trygghet til barnet ditt	5,2	5,0	5,0
Personalets omsorg for barnet ditt	5,0	5,0	4,7
Personalet er høflig mot deg og viser deg respekt	5,5	5,5	5,2
Hvordan oppleves innemiljøet på SFO	4,4	5,0	4,2

Ny undersøkelse vår 2014

Kommentar:

- Andel foreldre som besvarte undersøkelsen var for lavt med 49%. Dette må jobbes med ved neste undersøkelse fordi svareresultatene i enkelte enheter ikke i tilstrekkelig grad kan stoles på til å brukes som forbedringstiltak..

- En kjent utfordring for SFO er at flere foreldre sier opp plassen midt i året da de føler at ungene er i stand til å komme hjem alene.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat) Skole og SFO er felles unntatt jobbnærvær

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,8	4,9	4,9
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	4,9	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,3	4,4	4,6
Jobbnærvær i %	86,07%	92 %	88,2

Kommentar:
- Tallene er like for skole, da man ikke har skilt resultatene for skole og SFO.
- Man jobber på samme måte i forhold til dette som i skolen.
- Nærværsprosenten har en positiv økning.

Bjørkeng oppvekstsenter SFO

- Fritidstilbud før og etter skoletid i 38 uker samt heldagstilbud i skolens ferier.
- Leksehjelp vårhalvåret 2014 for elever i 1.-4. klasse

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk SFO		1,5+0,5*	1,5 + 1,0*
Ansatte SFO		3	3

*1,0 styrket tiltak elever. Årsverkene inkluderer leksehjelp.

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2012	Mål 2012	Status 2014
Trygghet til barnet ditt	4,9	5,0	5,8
Personalets omsorg for barnet ditt	4,8	5,0	5,3
Personalet er høflig mot deg og viser deg respekt	5,1	5,5	5,5

Kommentar:
- Bare 33% svarandel. Dette er lavt, selv om vi kjørte påminnelser via transponder og på hjemmeside.
- Foreldre er gjennomgående svært fornøyd med tilbudet i SFO. Dette kommer også frem på foreldremøter.
- Antall barn som benytter seg av tilbudet er gått drastisk ned i løpet av 2014. Det er barn fra 1. og 2. årstrinn som i hovedsak benytter seg av tilbudet. Når barna kommer opp i 2. klasse, er trenden at man går ned til halv plass. Det innebærer at barna er på SFO onsdager når skolen har fri, og så er de på SFO de øvrige dager fra skoleslutt frem mot 15.30. Få benytter seg av tilbudet helt til slutt. Det har ført til at vi bemanner frem til kl 1600 for å spare inn ytterligere. Skulle det være dager at barn hentes 1615, så fører personalet dette opp i eget skyggeregnskap.
- Hovedfaktor til at man ikke benytter seg av tilbudet henger sammen med pris. Dette kommer frem i brukerundersøkelse hvor pris får et score på 3,0, mens snitt for Norge er på 3,2.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,0	4,8
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,8	5,0	4,9
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,1	4,6	4,1
Jobbnærvær i %			63,27

Kommentar:
- På ei lita avdeling med 1,5 stilling, blir sykefraværet stort når 100% stilling blir langtidssykemeldt.
- Sykefravær fast oppe på interne admmøter. Vi fokuserer på tidlig oppfølging, og snakker med den enkelte sykemeldte om tilrettelegging som arbeidsplassen kan bistå med.

Oppfølging av utfordringer

- Omorganisering av ansvar- og arbeidsoppgaver for å i størst mulig grad få til hele dagsverk. Dette har innebært nye oppgaver for de fleste som jobber som assistenter i SFO og skole. Dette har vi fokusert på i året som har gått, og vi er enda ikke helt i havn.
- Som en konsekvens av reduksjon i barnetall er leder SFO midlertidig på 80% stilling.
- Budsjett var utarbeidet for 16 barn; 8 barn med 100% og 8 med 50%. Resultatet ble 7 barn hvorav 5 har 100% og resten 50%. 2 av barna er inne på styrket tiltak – til sammen 100% stilling.
- Svært få som benytter seg av tilbud i *skolens* ferier.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Kursing av personell innenfor epilepsi / autisme

Fagerlidal SFO

- Kommunens største SFO med et barnetall som varierte mellom 66 og 80 i løpet av året.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	5,17	5,41	5,45
Ansatte	15	14	14

Tallene er hentet fra GSI.

Brukerperspektiv (brukerundersøkelse SFO våren 2014)

	Status 2012	Mål 2014	Status 2014
Tryggheten til barnet ditt	5,1	(4,9) 6,0	4,7
Personalets omsorg for barnet ditt	4,6	(4,8) 6,0	4,2
Personalet er høflig mot deg og viser deg respekt	5,4	(5,1) 6,0	5,1
Hvordan oppleves innemiljøet i SFO	4,1	(4,1) 6,0	4,5

Kommentar:

- Svarprosenten i undersøkelsen var 42%, dette er i minste laget og bør økes til neste undersøkelse
- Resultatene har gått noe ned siden 2012. Resultatene har vært nøye analysert og det er satt i gang flere tiltak for å bedre dem. Innemiljøet har fått bedre score som har sammenheng med at vi har pusset opp lokalene og kjøpt inn noe mere møbler og utstyr.

Medarbeiderperspektiv (medarbeiderundersøkelse 2014)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,8	5,0	5,0
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,7	5,0	4,8
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,4	4,5	5,2
Jobbnærvær i %	73,21 %	90 %	82,60 %

Kommentar:

- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen har stort sett bedret seg fra 2013 og vi ligger over målene med unntak av spørsmålet om mestring i jobben utfra kravene.
- Resultatene har vært diskutert i personalet og noen tiltak har vært iverksatt.
- Jobbnærværet er mye lavere enn målet selv om det har bedret seg kraftig siden 2013. Det lave tallet skyldes i hovedsak langvarige sykemeldinger etter operasjoner og kroniske lidelser som ikke

er knyttet til arbeidsmiljøet. Vi har flere trivselsfremmende tiltak og legger stor vekt på tilrettelegging for å holde folk på jobb.

Oppfølging av utfordringer
- Vi har flere barn med spesielle behov som vi har prøvd å imøtekomme med skolering av de ansatte.

Nyheter fra enheten
- Har skiftet ut takplater i alle rommene for å redusere etterklangen og dempe støy.
- Ny SFO-leder tilsatt fra høsten 2014

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Kompetansehevingstiltak for alle ansatte på SFO: LØFT-kurs, hørselshemmede elever og autisme.
- 2 ansatte har våren 2014 deltatt på ei kursrekke i tegnspråk.
- En lærling tok fagbrev våren 2014 og vi har fått en ny lærling fra høsten 2014

Karlstad SFO

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	1,71	1,71	1,71
Ansatte	3	3	3

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Trygghet til barnet ditt		4,9	4,3
Personalets omsorg for barnet		4,8	4,3
Personalet er høflig mot deg og viser deg respekt		5,1	4,3
Hvordan oppleves innemiljøet på SFO		4,1	3,9

- Ved Karlstad SFO ble det levert 10 svar på brukerundersøkelsen våren 2014. Det som kommer frem i forhold til besvarelsene er at vi skåret under gjennomsnitt på noen punkter. Dette er vi ikke heilt fornøyd med og har iverksatt tiltak for å rette disse punktene opp.
- Rektor og SFO har gjennomført foreldremøte der vi har gjennomgått undersøkelsen i sin helhet, dette for å få en bedre innsikt i besvarelsene og få en direkte tilbakemelding fra foreldrene hva som ligger til grunn for misnøyen.
- Undersøkelsen har også vært nøye gjennomgått av personalet både i gruppe og 1 til 1 samtale.
- Videre er det satt i gang veiledning av personalet for å møte de utfordringer man står ovenfor.
- Vi vil bruke denne undersøkelsen aktivt som et arbeidsverktøy fremover for å forbedre oss på punktene som vi ikke skåret optimalt på.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,5	4,9	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,5	4,9	5,1
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,0	4,4	4,9
Jobbnærvær i %	85	95	96

- Måloppnåelse for 2014 er nådd, vi jobber videre for å forbedre oss på det vi er god til.

- SFO leder og skolens ledelse jobber aktiv for å forebygge sykefravær, forebygge eventuelle "spenninger" på arbeidsplassen, samarbeidsproblemer, ytre og indre krav til ansatte og tett og god oppfølging slik at trivsel til og på arbeidsplassen er i konstant fokus. Dette gjøres med ukentlige møter med de ansatte for å skape forutsigbarhet samt en til en veiledning der dette er nødvendig/ønskelig.

Oppfølging av utfordringer
- Antall barn er ikke stabilt gjennom hele skoleåret, dette vil ha innvirkning på SFO sitt budsjett.
- Ved korte sykefravær har det vært utfordringer ved at vi ikke har kunnet benyttet vikarer.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Det er gjennomført kompetanseheving i form av intern og ekstern kursing på assistenter og fagarbeidere. Alle har gjennomført løft kurs

Mellembygd kultur- og oppvekstsenter, avd. SFO

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	1,31	1,56	1,99
Ansatte	4	3	4

- Økning pga. flere unger med SFO-plass og elev med ekstra ressurs

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Trygghet til barnet ditt	-	6,0	5,3
Personalets omsorg for barnet ditt	-	6,0	5,2
Personalet er høflig mot deg og viser deg respekt	-	6,0	5,4
Hvordan oppleves innemiljøet i SFO	-	6,0	3,6

Kommentar:
- Brukerundersøkelse blant foreldre ikke gjennomført i 2013 (annethvert år).
- Målene vedtatt i økonomiplanen oppleves som urealistiske høye. Dette bør revurderes da det ikke oppleves motiverende å aldri klare å nå målene.
- Vi er fornøyde med de 3 første målene, men er enige i at innemiljøet er for dårlig. Foreldrene peker på dårlig renhold og luftkvalitet i kommentardelen av undersøkelsen.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,5	5,2
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,2	5,4	4,8
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,7	5,4	4,9
Jobbnærvær i %	89,84 %	90%	94,95%

Kommentar:
- Felles tall for skole og SFO pga. få ansatte i SFO.
- Vi ligger noe under målene, som for øvrig virker noe høye sammenligna med grunnskole, men er fornøyde med resultatet.

- Har fått mer stabile ansatte og en erfaren SFO med pedagogbakgrunn, og begge faktorene er med på å høyne kvaliteten i SFO.
- Undersøkelsen er jobba med på personalmøter for å finne forbedringspotensiale.
- Vi hadde i 2013 en periode med langtidssykemelding, noe som ved få ansatte gir utslag for hele året. Det er nå mer stabilt med ansatte som er på jobb i større grad.
- Vi har hatt gjennomgang av sykefraværsordning og permisjonsreglement på personalmøter, med fokus på tilstedeværelse.

Olsborg SFO

- SFO for elever på 1.-4.trinn
- 33 elever ved Olsborg skole hadde plass på SFO i 2014

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	3	2,3	2,6
Ansatte	7	4	5

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Personalets omsorg for barnet ditt			5,3
Tryggheten til barnet ditt			5,4
Personalet er høflig mot deg og viser deg respekt			5,6
Hvordan oppleves innemiljøet på SFO			4,4

Kommentar:

- Godt fornøyd med resultatet for 2014
- Svarprosent på 57- bør opp
- Målene er nådd, undersøkelsen viser oss at vi må jobbe mer med området kommunikasjon.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,8	5	5,5
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	5	5,3
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,3	5	4,7
Jobbnærvær i %	99,2		97,2%

Kommentar:

- Godt resultat ut i fra internt satte mål, SFO er godt fornøyd. Vi ligger litt bak på spørsmålet om omdømme, noe som vil bli tatt opp på foreldremøtet på høsten.
- Vi har jobbet med undersøkelsen i fellesskap, der vi har sett på områder vi scorer godt på, og analysert hvorfor- for å kunne bruke det vi er gode på i forhold til det ene området vi ligger under landssnittet.
- Jobbnærværet er vi fortsatt godt fornøyde med (selv om vi har hatt en liten nedgang etter et år med svært lite sykefravær), vi jobber med å vektlegge verdier som fellesskap, humor, ros og omsorg på alle nivåer i organisasjonen. Ledelsen har en klar ambisjon om å være imøtekommende og løsningsorientert, særlig i forhold til tilrettelegging ved sykemeldinger.

Oppfølging av utfordringer
- Bemanningssituasjonen er til tider utfordrende, og sårbart ved sykefravær eller annet fravær.

Nyheter fra enheten
- I forbindelse med at vi har fått flere elever med flerkulturell bakgrunn har SFO tatt initiativ til at hvert land vi har elever fra har presentert noe om sine opprinnelsesland. Dette har vi fått til i samarbeid med foresatte.
- SFO gjennomfører et læringsprosjekt: Fra egg til kyllinger. Dette fenger elevene i stor grad, samtidig som det har et høyt læringsutbytte.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Alle ansatte i SFO gjennomførte høsten et LØFT kurs som kompetansehevingstiltak.

PEDAGOGISK PSYKOLOGISK TJENESTE (PPT)

- Pedagogisk psykologisk tjenestetilbud (PPT) hos oss er en interkommunal ordning sammen Bardu.

- PPT består av 4 ped.psyk.rådgivere og en merkantil ansatt i halv stilling. PPT er en lovpålagt tjeneste og skal hjelpe barnehage og skole med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å legge opplæringa bedre til rette for barn med særlige behov. Tjenesten skal sørge for at det blir utarbeidet en sakkyndig vurdering i henhold til § 5-3 i opplæringsloven. Departementet kan også gi forskrifter om andre oppgaver vi skal bistå i. I Målselv var vi i 2014 bla. med på LParbeidet (læringsmiljø og pedagogisk analyse), Bedre læringsmiljø (initiert av Udir), Zippys venner (undervisningsopplegg for å forbedre barns evner til å takle vanskeligheter), Vi løfter i flokk og Sjumilssteget. Vi har etablert Ressursteam i alle skoler og barnehager. Ressursteamet skal være rådgivende instans for rektor/styrer i saker som angår tilpasset opplæring, tidlig innsats og spesialundervisning. Enkeltsaker tilmeldt PP-tjenesten har økt fra 51 i 2013 til 75 i 2014. Det betyr ikke at tallene på spesialundervisning vil øke parallelt, men at det vil kreve en innsats for å imøtekomme behovene til de barna som strever. Tendensen er at barna som meldes til vår tjeneste, er yngre enn tidligere. Det indikerer at forståelsen for tidlig innsats er godt etablert i barnehagene.

Region Indre Midt-Troms

- "Region Indre Midt-Troms" er vårt interkommunale samarbeidsorgan innafor kompetanseutvikling som organiserer og driver fram nesten alle utviklingstiltakene i skolen.
- Det er brei enighet mellom kommunene at samarbeidet gjør at vi produserer mye mer og bedre kvalitet på kompetanseutvikling sammen enn vi ville kunne ha gjort hver for oss. Regionen er organisert med egen styre hvor Målselv kommune er vertskommune og har styreleder.

Regionen har følgende prosjekter i meldingsåret:

- **LP-modellen**
  LP står for læringsmiljø og pedagogisk analyse. LP-modellen har som mål å utvikle gode læringsmiljø for alle. Lærerne samarbeider i lærergrupper etter spesielle prinsipp, og alle lærerne ved skolen deltar.
  Prosjektet avsluttes 2014 etter 3 års prosjektperiode.
- **Vi løfter i flokk**
  Prosjekt søm er initiert av AR og ble så lenge det varte, gjennomført i samarbeid mellom Region indre og region ytre. Statped kunne ikke videreføre prosjektet ettar at prosjektleder slutta og det ble derfor avvikla høsten 2014.

- **Nettverk**
  Regionen leder og administrerer en rekke nettverk, både med lærere med ulike funksjoner, ledere, PPT osv.
  Dette er et viktig arbeid og gir utviklingsarbeidet i skolene et viktig bidrag
- **Besøk på Skrivesentret i Trondheim med innlagt skolebesøk**
  Regionen arrangerte et besøk på Skrivesenteret i Trondheim med ressurslærerne i lesing og skriving. De var også på besøk på en skole. Ekskursjonen var meget inspirerende for deltakerne.
- **Lese og skriveplan**
  Lese- og skriveplanen for regionen ble ferdigstilt våren 2014.
- **Nettverk for fremmedspråk**
  Regionen har fått tildelt eksterne midler til å gjennomføre et nettverk mellom grunnskolene og videregående med tema fremmedspråk
- **Regional ressurslærer i lesing og skriving**
  Regionen tilsatte egen regional ressurslærer i lesing og skriving i 40% stilling i 2014
- **Utviklingsveileder**
  Høsten 2014 ble regionleder i deler av stillinga tilsatt som utviklingsveileder for satsinga Ungdomstrinn i utvikling. Oppgaven er å forberede og gjennomføre satsinga med oppstart for skolene høsten 2015.
- **Eksamen**
  Regionleder har ansvaret for administrering av lokalt gitt eksamen samt kompetanseheving av sensorene.

RAMMEOMRÅDE BARNEHAGEHAGE

Om rammeområdet:
I Målselv har vi 7 barnehager, hvorav en er privat (Samisk barnehage). Tre av de kommunale barnehagene er organisert i oppvekstsentre (Bjørkeng, Mellembygd og Karlstad), mens de tre andre barnehagene er egne enheter (Noraførr og Heggelia, Andslimoen og Olsborg). Noraførr og Heggelia og Andslimoen barnehage driver i to hus.

Tjenester og oppgaver:
Barnehagen er en pedagogisk virksomhet, med hovedoppgaver som å:

- Ivareta barns behov for omsorg og lek
- Fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling
- Legge til rette for opplevelser, erfaring og læring innenfor sju fagområder
- Vektlegge utvikling av sosial og språklig kompetanse i tråd med målsettinger i Tidlig innsats
- Jobbe for å sikre gode overganger fra barnehage til skole, også dette i tråd med Tidlig innsats

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	92	89,27	74,09*
Ansatte	101		

Tallene er summerte tall fra hver enhet fremstilt under

Kommentar:

- Årsverksoversikten er summert tall ut fra antall meldt fra hver enhet. Dette må sammenstilles med agressotall..
- I tillegg til alle stillinger ute i barnehagene har vi en sentral administrasjonsressurs og en spesialpedagogressurs. Administrasjonsressursen på barnehage er redusert de siste åra og var i 2014 på 60 %. Spesialpedagogstillingen brukes ute i de barnehagene der det er barn med spesialpedagogiske vedtak og har vært 100% alle de siste tre åra. I tillegg er det 5,5 stillinger som fordeles ut til barnehagene som styrket ressurs etter søknad.

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Målselv kommune			Troms	Komm. Gr. 11	Landet u/Oslo
	2012	2013	2014	2014		
Andel barn i kommunale barnehager i forhold til alle barn i barnehage	93	92,6	93,9	93,4	91	90,9
Andel barn i barnehage med oppholdstid 33 timer eller mer per uke	93,6	93,7	92,5	97,7	92,5	96,2
Andel minoritetsspråklige barn i barnehage i forhold til alle barn med bhg plass	-	4,6	5,9	8,9	9,8	12,5
Andel styrere og pedagogiske ledere med godkjent barnehagelærerutdanning	84,2	90,0	89,2	89,3	91,6	90,9
Andel ansatte menn		8,7	8,8	9,9	5,6	7,6
Andel barn som får ekstra ressurser til styrket tilbud til førskolebarn, i forhold til alle barn i barnehage. Alle barnehager	7,8	10,9	7,8	11,9	12,8	15,13
Netto driftsutgifter per innbygger 1-5 år i kroner, barnehager	91326	107486	116848	134808	126247	128570
Netto driftsutgifter til barnehager per	5152	5606	5971	7635	7168	7746

innbygger						

Kommentar:

- Målselv har en høy andel kommunale barnehager sammenlignet med resten av kommunene.
- Det er færre minoritetsspråklige barn enn sammenlignbare kommuner, noe vi ikke har noen forklaring på.
- Det er større andel menn ansatt enn kommunegruppa og landet og dette er veldig positivt.
- Andel barn med ekstraressurser ligger under sammenlignbare kommuner. Her må vi ha oppmerksomhet mot tidlig innsats.
- Våre driftsutgifter er lavere enn andre sammenlignbare kommuner både når det gjelder pr innbygger 1-5 og pr innbygger.

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn	5,3	5,4	5,4
Andel foreldre som opplever at barnehagen samarbeider i nær forståelse med barnets hjem	5,3	5,4	5,0
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon	4,7	4,9	4,8
Andel foreldre som opplever at åpningstida er tilpasset deres behov	5,4	5,3	5,1
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet	5,1	5,3	5,2
Objektiv kvalitet • Andel 4 åringer som når mål i "Alle med" skjema	70%	70%	89,94%

Kommentar:

- Brukerundersøkelser er gjennomført i 2014. Spørsmålet angående samarbeid med hjemmet er endret fra siste undersøkelse. Dette kan være årsaken til at skåren her har gått ned.
- Resultatene er analysert og drøftet sammen med foreldregruppa og personalet. Tiltak til forbedring jobbes med i alle barnehager.
- Samlet for barnehagene kan dette kommenteres:
- Barnehagene hadde noe lavere score enn målene som er satt og forrige undersøkelse.
- Svarprosenten med 57% var noe lav og må jobbes med.
- Det ble foretatt en egen undersøkelse i 2013 på behovet for sommeråpne barnehager. Av 333 utsendte ble det meldt om 4 foreldre som ønsket sommeråpne barnehager. 31 kunne ønske seg litt endret åpningstid i ukene som er stengt. Enkeltbarnehager har også hatt forsøksordninger i 2014, men er farer at det ikke blir brukt så mye som etterspørselen tilsier.
- Barnehagene hadde høy grad av brukertilfredshet på mange områder, og fokuserer videre på hva man gjør godt innenfor et område, for å overføre det til områder som man gjør det mindre bra på.
- Et objektivt målebarometer er antall 4 åringer som har nådd målene i kartleggingen av sosial kompetanse; "Alle med." Resultatet på 89,94 % er gjengitt samlet for alle barnehagene. Dette er godt over målet på 70 % noe som tyder på at det er god stimulering av den sosiale kompetansen i våre barnehager.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,3	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,0	5,1	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,9	5,2	5,0

Jobbnærvær i %	89,58	91%	89,81%

Kommentar:
- Jobbnærværet har gått noe ned det siste året. Dette jobbes det med både i hver enhet og overordnet.
- Svarprosenten i 2014 var 90 % samlet for alle barnehagene. Dette anses som svært godt!
- På de måleindikatorene som er valgt er den opplevde tilfredsheten stor, og målene er satt høyt ut fra en skala på 1-6.
- Alle barnehagene har jobbet med medarbeiderundersøkelsen på personalmøter på ulikt vis.
- Det er fokus på arbeidsmiljø, og har jevnlig oppe temaer omkring dette, for eksempel Kommunikasjonsplattformen inkl. DIS.
- Barnehagene jobber målrettet i forhold til holdninger og arbeidsmoral.
- De pågår et systematisk arbeid med gode rutiner for opplæring av nyansatte/vikarer.
- Det er fokus på tilbakemeldinger på jobbutførelse.
- Leder er bevisste på å spre positive holdninger, og å være en inspirator og motivator.
- Sykemeldte blir fulgt opp gjennom samtaler.
- Fokus på tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å falle ut, og tilrettelegging for å få sykemeldte tilbake i jobb.
- Tilretteleggingstilskudd har blitt brukt for å få sykemeldte tidligere tilbake på jobb.
- Konsulent for nærvær har vært brukt også i 2014 og en barnehage har deltatt i internt prosjekt «kokeboka»

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	48 972	48 270	702
Sum inntekter	-11 008	-13 100	2 092
Netto ramme	37 964	35 170	2 794

Balanse mellom budsjett og regnskap	Status 2014	Mål 2014	Avvik 2014
	92,64%	100 %	7,36%

Kommentar:
- Innkjøpsstoppen gjorde utslag på regnskapet for 2014, da innkjøp som ikke var nødvendig for liv og helse, ble utsatt. Dette gjaldt imidlertid utstyr og materiell som er nødvendig for den ordinære drifta, og noe må derfor kjøpes inn i 2015.
- Mindreforbruk Barnehage kroner relateres også til lavere utgifter til private barnehager etter at en av de to private barnehagene ble lagt ned i 2014. Denne utgiften skulle omdisponeres til leie av Noraførr og sikre at de barna som kom fra den nedlagte private barnehagen fikk plass. Det viste seg imidlertid at inntak av nye barn ble mindre enn forventet.

Oppfølging av utfordringer:
- Vedlikeholdsetterslepet av bygg merkes også i barnehagene.
- Noen barnehager har et større behov for vedlikehold av bygningen, enkelte uteområder har behov for utbedringer og sikkerhetstiltak mens andre har behov for tilrettelegging av vognskjul, stelleplass, garderobe og arbeidsrom for personalet.
- Årlig sikkerhetssjekk og utbedringer av uteområdet er etterlyst og skal gjennomføres vår 2015 i samarbeid med byggforvatningen.
- Flere av barnehagene har ikke tilfredsstillende fysiske tilrettelegging for de store barnegruppene og stadig yngre barn etter inntak av barn også uten rett til plass (født senere enn 1. sept 2012)
- Det var store barnegrupper i flere av barnehagene, og utfordringen er at det er få rom for å dele barna inn i grupper i forhold til ulik type lek, aktiviteter og hvile. De fleste av barnehagebyggene ar ikke tilrettelagt med tanke på de yngste barna.

- Svingninger i søkermasse utfordrer. Ved hovedopptaket var det litt færre søkere til barnehagene og de midlertidige utvidelsene i Olsborg og Karlstad ble tatt vekk. Dette førte til at barnehageramma ble tatt ned ved budsjettvedtak for 2015. Det viste seg imidlertid at søkningen på nytt svingte ved hovedopptak 2015 og det ble nødvendig med økte plasser.
- Politikernes vedtak om å ta inn alle barn som søker plass kan ikke innføres uten å ha «bufferkapasitet»

Nyheter fra områdene:
- Barnehagen jobber forebyggende mot mobbing ved bl.a å ha fokus på barns relasjoner til hverandre og voksnes relasjoner til barna og hverandre. «Barns trivsel – voksnes ansvar».
- Prosjektet "Vi løfter i flokk" ble gjennomført i 2014 og mange barnehagelærere og assistenter deltok i kursing sammen med småskolelærerne.. Dette er et samarbeidsprosjekt med 8 andre kommuner og ble styrt av Administrativt råd. Målsetting er læring av begreper og læringsstrategier, med målgruppe 5 år til andre klasse. Barnehage jobber med prosjektet med hovedvekt på fire- og femåringene, men bruker også deler av undervisningsopplegget i hverdagsaktiviteter for de andre aldersgruppene. Prosjektet skal bidra til en felles satsning for våre skoler og barnehager slik at overgangene blir mer helhetlig og til beste for alle barn.
- Heggelia og Noraførr barnehage ble sammenslått fra august 2014 i forbindelse med budsjettvedtak i desember 2013.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Alle barnehageansatte deltok på felleskurs i kommunen: «LØFT for barn»
- Kompetanseheving, for assistenter ble satt i gang med målsetting å ta fagbrev i barne-ungdomsarbeidet.
- Prosjektet "Vi løfter i flokk" ga kompetanseheving for de ansatte utført i regi av Statped Nord. Det ble gjennomført en kursrekke på 8 kursdager for pedagoger og 2 kursdager for assistentene. Kursinga er et viktig ledd i tidlig innsats for blant annet å forhindre frafall i videregående skole.

Andslimoen barnehage (Rødstua og Gulstua)

- Har det totale driftsansvaret (økonomi, administrasjon og personalledelse) for 52 ressurser 0-3 år og 40 ressurser 3-6 år, samt 19 ansatte. Av disse ansatte er ca 50 % ufaglært. Et lavt driftsbudsjett gir oss daglig utfordring.
- Det er store barnegrupper som skal driftes i bygg som ikke er fysisk tilrettelagt for dette. Begge hus mangler blant annet rom og plass for inndeling i grupper.
- Vi har mange barn fra andre land (arbeidsinnvandrere og flykninger), som gir oss store utfordringer ifht at vi er for få voksne i grunnbemanningen til å gi disse barna en systematisk språkopplæring.
- Begge lekeplassene og byggene har store vedlikeholdsbehov.
- Barnehagen har fokus på fremme sosial kompetanse, språk og kommunikasjon.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	17,9	17,6	16,6
Ansatte	23	21	19

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn.	-	5,4	5,5
Andel foreldre som opplever at personalet samarb. i nær	-	5,4	5,2

forståelse med barnet hjem.			
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon.	-	4,9	4,8
Andel foreldre som opplever at åpningstida er tilpasset deres behov.	-	5,3	5,5
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet.	-	5,3	5,2

Kommentar:

- Vi har høy grad av brukertilfredshet, og vi har god måloppnåelse. Når det gjelder samarbeid med barnets hjem så jobber avdelingene bevisst med kommunikasjon i de daglige møtene med foreldrene, og de formelle.
- Vår informasjon til brukerne skjer i hovedsak via vår hjemmeside. Den er gratis å abonnere på, og er lett tilgjengelig, og den finnes også som APP til mobil og nettbrett. De som ikke velger å bruke tid til å sjekke denne ca 1 gang pr. uke, kan oppleve at de får mangelfull informasjon. Det er kun det som ikke har tilgang til pc og internett som får informasjon i papirformat.
- Foreldrene uttrykker stor tilfredshet med at vi nå drifter med to 0-3 års avdelinger, og to 3-6 års avdelinger. Barna trives bedre, og får et barnehagetilbud som gir utfordringer tilpasset deres alder og modenhet.
- Midlertidig utvidet åpningstid i Gulstua og utvidet åpningstid i Rødstua, gjør at åpningstiden oppleves perfekt for våre brukere.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,2	5,3	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	5,1	4,9
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,2	5,2	5,2
Jobbnærvær i %	91	93	94,77

Kommentar:

- Vi har fortsatt høy grad av medarbeidertilfredshet, og god måloppnåelse. Personalet har jobbet i grupper med resultatet, og utarbeidet en handlingsplan.
- Vi har et daglig fokus på tilbakemeldinger, veiledning, og det å organiserer dagen slik at det gir minst mulig stress og støy. Dette for blant annet å sikre alle et godt arbeidsmiljø.
- Jobber systematisk for å sikre gode rutiner, opplæring av vikar/nyansatte (”Veiviseren”), og tydelige forventninger til arbeidsatferd (”Dørstokken”).
- Noe av årsaken til økt nærværet, er et resultat av at vi høsten 2014 endret på driften fra utvidet søskengrupper, til to 0-3 år avdelinger (utvidet) og to 3-6 års avdelinger (ordinær). Dette har gitt ansatte bedre arbeidsforhold ifht planlegging, organisering, støy, og mer mening i hverdagen.
- Nærværet økes også fordi vi har tett oppfølging (samtaler og veiledning) av ansatte uten at de er sykemeldt.
-

Oppfølging av utfordringer

- Fra 11.08.14 endret vi driften slik at vi nå har 1 utvidet 0-3 års avdeling og en ordinær 3-6 års avdeling pr stue. Dette har medført færre barnehoder pr stue, og dermed bedre plass. Denne endringen har medført økt trivsel både hos brukerne, og hos personalet med det resultat at nærværet har økt.
- Vi har vært på kurs i språkopplæring for flerspråklige barn («Språkkista»).
- Rødstua sitt uteområde blir oppgradert ved at vi kjøpt brukt utstyr billig da Stomperud bhg. ble lagt ned i juni 2014. Utstyret ble satt opp av foreldrene på dugnad.

Bjørkeng oppvekstsenter avd. barnehage

Fakta om enheten:

	2012	2013	2014
Antall ressurser	78	78	78
Antall benyttede ressurser	50,4	51,6	57,2
Antall avdelinger	3	3	3,5

-Utvidet med Kalvhauet (0-1 år) halv avdeling fra august 2014.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk barnehage	10,38	10,38	12
Ansatte barnehage	14	12	12

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013		Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn		5,4	5,1
Andel foreldre som opplever at bhg samarbeider i nær forståelse med hjemmet		5,4	5,1
Andel foreldre som opplever de får tilstrekkelig informasjon		4,9	4,3
Andel foreldre som opplever at åpningstida er tilpasset deres behov		5,3	5,6
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet		5,3	5,2

Kommentar:

- Ved gjennomgang i personalet ble vi gjennom en SWOT enig om følgende forbedringspunkter:
- Andelen som tar seg tid til å svare er for lav
- Kommunikasjon og informasjon må bedres.
- Vi jobbet etter LP-metodikken: Hva kan det henge sammen med at foreldrene oppleves som "tause" i møter og ikke svarer på brukerundersøkelser? På bakgrunn av opprettholdende faktorer fikk vi i fellesskap utviklet en helt ny mal for foreldremøter som skal prøves ut nå i vår der vi legger vekt på foreldreinnflytelse og god stemning (mat og kaffe som en starter).

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,3		5,0
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,2		5,1
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	3,9		4,6
Jobbnærvær i %	96,97%	95%	94,31

Kommentar:

- De ansatte er stolte av den jobben de gjør.
- God samarbeidsånd i personalet – fleksible og løsningsorienterte
- Høy arbeidsmoral i forhold til sykefravær.

Heggelia barnehage

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	7	7	6,5
Ansatte	8	8	6,5

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn	-	5,4	5,7
Andel foreldre som opplever at barnehagen samarbeider i nær forståelse med barnets hjem.	-	5,4	5,3
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon	-	4,9	5,2 (snitt)
Andel foreldre som opplever at åpningstiden er tilpasset deres behov	-	5,3	4,6 (snitt)
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet	-	5,3	5,4 (snitt)

Kommentar:

- Barnehagene jobber på rammenivå med styringsmål, målene er derfor iht. rammeområdet barnehagene.
  - Status viser barnehagens resultater på brukerundersøkelsen.
- Resultatet er bra ift. mål.
- Brukerundersøkelsens resultater ble tatt opp i SU og videreformidlet til alle foreldrene. Vi ser at vi har laver svarprosent og har som mål å øke denne til neste undersøkelse.
- Vi har gjort et utvalg på hva vi kan endre på av fysiske forhold der vi har lavere skår.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,3	5,4
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,9	5,1	4,8
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,6	5,2	5,6
Jobbnærvær i %		93%	88,44%

Kommentar:

- Barnehagen har jevnlig hovedfokus på arbeidsmiljø, åpenhet og ærlighet i arbeidet med jobbnærvær.
- Vi tar opp til evaluering på felles møter mål for:
  - Ledelsen: tilstedeværelse ut fra forutsetningene, tydelighet og informasjon.
  - Personalet: holdninger, samarbeid og kommunikasjon
- Vi gjennomfører medbestemmelsesmøter ca. hver 8 uke og ellers ved behov.
- Vi har en godt etablert trivselsgruppe, og har generelt stort fokus på trivsel og samhørighet.

Oppfølging av utfordringer

- Barnehagen har fortsatt en del utfordringer ifbm. Støy på avdelingene og liten mulighet til dele gruppe opp pga. rommangel. Vi ønsker å jobbe med mulighetene for å lage skyvedør mellom avdeling og garderobe. Og sette opp en lettvegg med dør mellom fellesrom og kjøkken for å få til flere grupperom.

Nyheter fra enheten

- Året 2014 har preget barnehagene Noraførr/Heggelia på ulike måter. Vi har vært inne i en sammenslåingsprosess der en enhet fikk styrer tilbake etter permisjon og den andre enheten fikk »ny» styrer.
- Det har vært jobbet godt med prosessene både på vårhalvåret i høst. Vi har tatt tiden litt til hjelp og gjort endringer underveis og ved behov.
- Utfordringer vi har stått i har vi løst sammen. Enhetsleder har faste kontordager i de ulike barnehagene og har ellers vært tilgjengelig der det har vært behov.

Karlstad oppvekstsenter avd. barnehage

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	6,8	8,8	8,3
Ansatte	8	10	11

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn	5,0	5,4	5,0
Andel foreldre som opplever at barnehagen samarbeider i nær forståelse med barnets hjem	4,8	5,4	4,3
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon	4,0	4,9	4,2
Andel foreldre som opplever at åpningstida er tilpasset deres behov	4,6	5,3	4,7
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet	5,0	5,3	4,9

Kommentar:

- Barnehagen har prøvd med utvidet åpningstid, men dette ble stort sett ikke benyttet. Vårt inntrykk er at foreldrene er fornøyd med åpningstida, men ser at resultatet på undersøkelsen ikke er som forventet, så vi vil ta dette opp på foreldremøte.
- Har tett oppfølging med foreldrene ved hente og bringe situasjon, samt foreldresamtaler og foreldremøter. Barnehagen har et samarbeidsutvalg der foreldrene kan ta opp saker. Ved behov får foreldrene ekstra møter med barnehagen.
- Barnehagen har masse sosiale sammenkomster med foreldre og barn.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,6	5,3	5,6
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,5	5,1	5,3
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	3,8	5,2	5,1
Jobbnærvær i %	93,1	93	93

Kommentar:

- Barnehagen har hatt en flott utvikling på medarbeiderperspektivet.
- Resultatene har vært drøftet på personalmøte.
- Sykefraværet er konstant og saken drøftes på personalmøter.

Oppfølging av utfordringer

- Etter medarbeiderundersøkelsen ble det valgt å gjøre tiltak ved ett av punktene, der det var lavest skår. "Fysiske arbeidsforhold"
  - kartlegging av inneklima av Bedriftshelsetjenesten
  -hørselstest av bedriftshelsetjenesten
  -oppussing/maling
- Ombygging av vognskur – helsebesparende for de ansatte. Dette må vi ha hjelp til hos bygg forvaltningen, er første gang meldt i 2012. Det er dessverre ikke blitt gjort noe med.

Nyheter fra enheten

- Det jobbes godt med begrepsopplæring i 5-års gruppa etter metoden "Vi løfter i flokk" og vi ser fine resultater, og håper disse vises videre i skoleløpet

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Høst/vår 2014/2015 gjennomfører to assistenter ei kursrekke for kompetanseheving, med målsetting å ta fagbrev i barne-ungdomsarbeidet.
- Lærling i faget barne- ungdomsarbeiderfaget

Mellembygd kultur- og oppvekstsenter avd. barnehage

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	6,8	6,8	8,19
Ansatte	9	9	11

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn	-	5,4	5,7
Andel foreldre som opplever at barnehagen samarbeider i nær forståelse med barnets hjem	-	5,4	5,3
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon	-	4,9	5,0
Andel foreldre som opplever at åpningstida er tilpasset deres behov	-	5,3	5,1
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet	-	5,3	5,3

Kommentar:

- Brukerundersøkelse blant foreldre ikke gjennomført i 2013, men sammenligna med 2012 har vi god framgang på de fleste punktene, og ser ut til å ha veldig fornøyde foreldre.
- Det eneste punktet vi ligger merkbart under målet, er tilfredshet med åpningstid. Dette er naturlig i ei bygd der mange foreldre har noe kjøretid både til og fra jobb.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,4	5,3	5,6
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,1	5,1	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,6	5,2	5,6
Jobbnærvær i %	94,9 %	93%	85,52%

Kommentar:

- Fornøyde medarbeidere i barnehagen som bidrar aktivt og tar ansvar for egen arbeidssituasjon i stor grad.
- Barnehagen har hatt et par langtidssykemeldte med høyt fravær, noe som gjør at vi får et lavt jobbnærvær. Mange gravide arbeidstakere gjør også at det i perioder blir noen sykemeldinger pga dette, til tross for tilrettelegging.
- Har gode hjelpemidler for å unngå slitasje på nakke, armer osv., og jobber med å bevisstgjøre de ansatte på at de må bruke hjelpemidlene.
- Jevnlig kontakt og møter med sykemeldte.
- Vi har hatt gjennomgang av sykefraværsordning og permisjonsreglement på personalmøter, med fokus på tilstedeværelse.

Oppfølging av utfordringer

- Utvidete barnegrupper gav en del utfordringer:
  - fysisk organisering i barnehagen og hvordan man skal bruke lokalene best mulig slik at det blir minst mulig slitasje (støy, trafikk, påkledning ved inn- og utgåing) på både unger og ansatte.
  - Mange nye ansatte som skulle ha opplæring og innkjøring på arbeidsplassen samtidig som året startet opp med tilvenning av nye barn samtidig. Dette har likevel gått veldig bra!
- Parkeringssituasjonen for foreldre ved levering og henting. Oppvekstsenteret har ikke fått utvidet parkeringsplass etter at barnehagen kom inn i bygget, noe som dette barnehageåret har gitt oss store utfordringer. Foreldrene må bruke parkeringsplassen bak bygget istedenfor hovedparkeringsplassen som de brukte før. Dette er en vane som var veldig vanskelig for noen foreldre å snu, så her har de ansatte måttet brukt mye unødvendig energi. I tillegg er all trafikken over hovedparkeringsplassen krevende og til tider både kaotisk og trafikkfarlig.

Noraførr barnehage

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	14/13/11	10,5	9,5
Ansatte		11	9,5

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn	-	5,4	5,4
Andel foreldre som opplever at barnehagen samarbeider i nær forståelse med barnets hjem.	-	5,4	5,1
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon	-	4,9	4,8 (snitt)
Andel foreldre som opplever at åpningstiden er tilpasset deres behov	-	5,3	4,9 (snitt)
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet	-	5,3	5,4 (snitt)

Kommentar:

- Barnehagene jobber på rammenivå med styringsmål, målene er derfor iht. rammeområdet barnehagene
- Status viser barnehagenes resultater på brukerundersøkelsen.
- Dette resultatet er bra ift. mål 2014.
- Brukerundersøkelsen resultat er ikke helt representativ for Noraførr barnehage. Det ble gjort en feil ved utlevering av skjema våren 2014. Det ble utdelt et skjema pr. foreldre og ikke pr. barn slik

hensikten var. Vi fikk også tilbakemeldinger fra foreldrerepresentanter at de ikke synes BU er utformet slik at de kan gi riktige besvarelser.
- Resultatet ble gjennomgått i SU og videreformidlet til alle foreldrene.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,5	5,3	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,3	5,1	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,0	5,2	3,9
Jobbnærvær i %	95,98	93	91,05

Kommentar:
- Barnehagen har jevnlig hovedfokus på arbeidsmiljø, åpenhet og ærlighet i arbeidet med jobbnærvær.
- Vi tar opp til evaluering på felles møter mål for:
  - Ledelsen: *tilstedeværelse ut fra forutsetningene, tydelighet og informasjon*.
  - Personalet: *holdninger, samarbeid og kommunikasjon*
- Vi gjennomfører medbestemmelsesmøter ca. hver 8 uke og ellers ved behov.
- Vi har en godt etablert trivselsgruppe og har fokus på trivsel og samhørighet.

Nyheter fra enheten
- Året 2014 har preget barnehagene Noraførr/Heggelia på ulike måter. Vi har vært inne i en sammenslåingsprosess der en enhet fikk styrer tilbake etter permisjon og den andre enheten fikk »ny» styrer.
- Det har vært jobbet godt med prosessene både på vårhalvåret i høst. Vi har tatt tiden litt til hjelp og gjort endringer underveis og ved behov.
- Utfordringer vi har stått i har vi løst sammen. Enhetsleder har faste kontordager i de ulike barnehagene og har ellers vært tilgjengelig der det har vært behov.

Olsborg barnehage

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	16	16	16/13
Ansatte	17	17	17/14

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel foreldre som opplever at personalet viser omsorg for sitt barn		5,4	5,4
Andel foreldre som opplever at barnehagen samarbeider i nær forståelse med barnets hjem		5,4	5,0
Andel foreldre som opplever at de får tilstrekkelig informasjon		4,9	5,0
Andel foreldre som opplever at åpningstida er tilpasset deres behov		5,3	5,0
Andel foreldre som opplever trivsel og utvikling hos barnet		5,3	5,2

Kommentar:
- Barnehagene jobber på rammenivå med styringsmål, målene er derfor ihht rammeområdet barnehagene. Status viser barnehagens resultater på brukerundersøkelsen.

- Resultatene er jevnt over høye, men har gått noe ned i forhold til forrige undersøkelse.
- Resultatene er drøftet i personalgruppa og i Samarbeidsutvalget. Det er utfra dette skrevet rapport, der tiltak for oppfølging på flere områder er skissert. Rapporten er sendt brukerne.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,4	5,3	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,3	5,1	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,4	5,2	5,0
Jobbnærvær i %	94,02	93	80,23

Kommentar:

- Som kommentert over, jobber barnehagene på rammenivå med styringsmål. Målene er derfor for rammeområdet barnehager, mens status viser til barnehagen.
- Personalet har jobbet med resultatene, og det er skrevet rapport som både synliggjør styrker og tiltak ift utfordringer.
- Olsborg barnehage har fulgt opp sykefravær ihht retningslinjene. Barnehagen har benyttet seg av tilretteleggingstilskudd gjennom Inkluderende Arbeidsliv, for å få sykemeldte raskere tilbake i jobb.

Oppfølging av utfordringer

- Ansatte har blitt kurset i «Språkkista», som er et spåkstimuleringsmateriell spesielt rettet mot fremmedspråklige barn. Dette materiellet er også kjøpt inn til barnehagen.
- Samarbeidsutvalget har rettet en henvendelse til Byggforvaltninga vedr vannproblematikk på uteområdet. Dette er nødvendig vedlikehold som vil øke sikkerheten på lekeplassen. Vi har fått signaler om at dette kan bli utbedret i løpet av barmarksesongen.

Nyheter fra enheten

- Personalet i barnehagen har jobbet med veilederen «Barns trivsel – voksnes ansvar». Denne handler om hvordan vi som ansatte kan støtte barnas sosiale utvikling og arbeide for å skape et godt psykososialt miljø som forebygger mobbing og krenkelser. Det er sterke føringer fra nasjonalt hold på at dette skal ha høy prioritet.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Region Midt-Troms Ytre startet høsten 2014 opp kurs for assistenter med lite barnehagefaglig kompetanse. Dette finansieres med prosjektmidler fra fylket. To assistenter fra Olsborg barnehage deltar på dette. Det har vist seg at kompetansehevingstiltak blant assistenter kan være med å bidra til at flere tar fagutdanning.

RAMMEOMRÅDE FAMILIEENHETEN

- I familieenheten skal de omsorgs/helsetjenester som gis til barn, unge og deres familier være samlet, unntak er tjenesten for funksjonshemmede som er organisert i Bo- og oppfølgingsenheten. Familieenheten har følgende avdelinger, Barneverntjenesten, Andslimoen, legetjeneste, Øverbygd legetjeneste, Fysioterapitjenesten, Helsestasjon/Psykisk helsetjenesten til de under 18 år, Miljørettet helsevern, Administrasjon.
- Barneverntjenestens primæroppgaver er knytta til å hjelpe *utsatte* barn og unge.
- Barneverntjenesten har særlig ansvar for å avdekke omsorgssvikt, adferds-, sosiale- og emosjonelle problemer så tidlig at varige problemer kan unngås, og sette i verk tiltak i forhold til dette.
- Helsestasjon, skolehelsetjenesten og asylhelsetjenesten et tilbud til alle barn, unge og deres foresatte og gravide som ønsker svangerskapskontroll. Psykisk helsetjenesten til de under 18 år gir tilbud om støttesamtaler og veiledning.
- Fysioterapitjenesten driver forebyggende, behandlende, habiliterende og rehabiliterende virksomhet. Et tilbud til alle aldersgrupper.
- Legetjenesten gir tilbud til pasienter på fastlegelistene, øyeblikkelighjelp og offentlig legearbeid i helsestasjon, sykehjem, smittevern og asyl- og flyktningetjenesten.
- Samfunnsmedisinske oppgaver som smittevern og medisinsk faglig rådgiver. Miljørettet helsevern er et bredt område som omfatter en rekke faktorer som virker inn på folkehelsa.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	41,43	33,27	33,70
Ansatte	54	41	41
Privatpraktiserende fysioterapeuter med driftstilskudd fra kommunen utgjør 3,6 årsverk fordelt på 4 stk.			3,60

- Driftstilskudd fysioterapeut er fordelt i øvre og nedre del av kommunen. Det har vært utskiftning av fysioterapeut med lokaler ved Effekt.
- Fysioterapitjenesten hadde 20 % engasjementstilling første halvår med kompetanse på kosthold, røykeslutt og søvn. Fra medio oktober har tjenesten hatt 60 % ekstra ressurs i frisklivssentralen på arbeidspraksis.
- Datautfordringer i Øverbygd legetjeneste medførte at siste halvår 2014 var det 3 turnusleger ved Andslimoen legetjeneste.

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Antall gravide som har fullført fødselsforberedende kurs i helsestasjonens regi	41	40	59
Antall ny innskrevne gravide kvinner som har møtt til svangerskapskontroll	81	78	77
Antall førstegangs hjemmebesøk til nyfødt innen 2 uker etter hjemkomst	78	67	68
Antall spedbarn som har fullført helseundersøkelse innen utg. av 8.leveuke 6(ukers kontroll)	69	77	71
Antall barn som har fullført helseundersøkelse ved 2-3års alder	92	67	67
Antall barn som har fullført helseundersøkelse ved 4 års alder	75	82	65
Antall barn som har fullført helseundersøkelse innen utgangen av 1.skoletrinn	85	70	88
Antall fødte barn	78	72	67

Antall besøk Helsestasjon for ungdom	139	150	186
Andel barn med tiltak per 31.12 med utarbeidet tiltaksplan i prosent	78	61	
Barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk	16,6	16,1	
Netto driftsutgifter per innbygger 0-17 år i barneverntjenesten	4436	7091	
Andel undersøkelser med behandlingstid over 3 mndr, i prosent	54,5	60	
Legeårsverk pr 10000 innbygger, kommunehelsetjenesten	12,4	15,8	
Antall åpne fastlegelister	3	0	2
Forebyggende arbeid – FYSAK/folkehelse/frisklivssentralen (egen statistikk) Til topps i Målselv	270 stk (51 barn og 219 voksne)	212 stk (42 barn og 170 voksne)	198 stk (42 barn og 156 voksne)
Antall innom frisklivssentralen	35 stk	32 stk	81 stk
Antall Bra Mat kurs avholdt			2
Antall røykesluttkurs avholdt			2
KOLS-gruppe v Effekt, antall deltakere			4-10 stk

I 2014 hadde kommunen flere utbrudd av farlige smittsomme sykdommer:

Hva	**Hvor**	**Antall**	**Kommentar**
E.Coli (enterohemorrhagisk type)	Barnehage	1	Påvist like før årsskifte. Kontroll prøver negative.
Yersinia (mage/tarminfeksjon)	Startet ved militærleir Skjold, spredte seg til andre militærleirer og sivilbefolkningen	Mange	Det var et av de største utbruddene i Norge på flere år, og sentrale myndigheter ledet av i kartlegging og behandling. Årsaken var sannsynligvis forurenset, opphakket salat pakket i plast.
Norovirus	MSAH og ØSO Øvrig befolkning	Mange	Det ble iverksatt isolasjon av syke ved sykehjemmene, og epidemien klinget greit av etter 2-3 uker
MRSA	ØSO	1	Alle beboere og pleier ble testet grundig, uten å finne at andre var smittet.
Tuberkulose	Smittet i utlandet	1	vurdert som lite smittsomt
Syfilis	Smittet i utlandet	1	
Gonore	Smittet i utlandet	1	

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Landssnitt	Status 2014
Antall klagesaker	2		6
Grad av fornøydhet med tilgang til tjenesten (tlf, fysisk oppmøte, e-post o.l)	5,7	5,0	
Andel brukere som føler at de har fått det bedre med det de trengte hjelp til.	5,3	4,6	
Grad av fornøydhet alt i alt med tjenestene du mottar fra fysioterapitjenesten.	5,8	5,1	

Ventetiden ved Fysioterapitjenesten varierer i løpet av året og ifht hvor folk ønsker å gå.	Fra få dager til 6 uker		Fra få dager til 8 uker
Ventetiden v Øverbygd legetjeneste varierer i løpet av året			Fra få dager til 4 uker
Ventetiden v Andslimoen legetjeneste varierer i løpet av året			1 – 3 uker

* Fysioterapitjenesten gjennomførte brukerundersøkelse i 2013.

Kommentar:

- Familieenheten har ikke gjennomført brukerundersøkelser i 2014.
- Skriftlig tilbakemelding/klage vil kunne være med på å forbedre rutiner i Familieenheten. Hver enkelt sak blir gjennomgått for å se om det er noe enn kunne gjort annerledes eller ikke, samtidig som melder kan få en forklaring på hvorfor saken ble håndtert slik den ble.
- Helsestasjon og fysioterapitjenesten ønsker å kunne være lett tilgjengelig for innbyggerne. Tjenestene har ikke merkantilt personell, slik at telefoner blir besvart inni mellom konsultasjoner, møter eller på slutten av dagen. Opplever dette som lite tilfredsstillende.
- Hjemmebesøk innen 7.-10. dag etter fødselen skal prioriteres. Dersom fødselsepikrise fra fødeinstitusjon ankommer sent til helsestasjonen, kan dette være vanskelig å få gjennomført. Telefonkontakt med mor skal da gjøres umiddelbart etter å ha mottatt fødselsepikrise.
- Det blir ikke gjennomført hjemmebesøk av jordmor innen første-tredje døgn etter hjemreisen. Når jordmor får beskjed om at fødselen er overstått, tar hun kontakt med mor pr telefon etter hjemkomst.
- Fysioterapitjenesten har hatt lengst ventetid på Effekt. Vurdere at det kan ha litt med tilgang til fasilitetene og muligheten for aktiv opptrening i lokalene. Det er kun 80 % driftstilskudd v/Effekt.
- Ventelistene v/Fysioterapitjenesten kan være misvisende ifht at brukerne gjerne setter seg på venting hos alle – og så tar time der de får først plass.
- Andslimoen legetjeneste har som mål å kunne tilby fastlege til de som ønsker det. Det har i lengre tid ikke vært ledig fastlege ved Andslimoen legetjeneste. Høsten 2014 ble det opprettet en ny legehjemmel, vakantliste på 300 pasienter. Ansatt fastlege starter i stillingen mars 2015.
- I forbindelse med ny legehjemmel ble det behov for å etablere et nytt legekontor. Psykisk helsetjenesten måtte flytte ut fra helsesenteret, slik at det ble etablert 1 legekontor og kontor avd.leder legetjenesten. Psykisk helsetjenesten har beholdt samtalerom ved helsesenteret.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,3	5,2
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,1	5,1	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,7	5,0	4,4
Jobbnærvær i %	97,4 %	100 %	93,29 %

Kommentar:

- Familieenheten er fordelt på 6 avdelinger med ulike fagområder. Videre er avdelingen lokalisert i 4 ulike bygg. Dette er årsaken til stor variasjon på svarene. En gruppe er sammensatt av flere ulike avdelinger, noe som gjør at svarprosenten nødvendigvis er rett for alle. Snitt totalt gir et bilde av familieenheten. Variasjon kommer fram på de ulike spørsmålene. Et eksempel på det er medarbeidersamtale, her har en avdeling 6,0 og en annen avdeling 0 i svar. Høyest scor på samarbeid og trivsel med kollegene. Lavest scor på fysiske arbeidsforhold. Barneverntjenesten og fysioterapitjenesten har ikke tilpasset lokaler til sin aktivitet, videre generelt trangboddhet ved Helsesenteret. Både høyt og lavt scor var som forventet. Det er videre varierende svarprosent på undersøkelsen hvor 2 avdelinger har 100 % svar og annen avdeling har 56 % svar.

- Familieenheten har fulgt opp resultatet fra medarbeiderundersøkelsen gjennom faglledermøte, avdelingsmøter/personalmøter, veiledning og personalsamtaler. Hver avdeling/gruppe valgte ut 3 områder som det skal jobbes videre med.
- Områder som er valgt ut er, faglig og personlig utvikling, samarbeid/trivsel, mobbing/diskriminering/varsling, fysiske arbeidsforhold, medarbeidersamtale, organisering av arbeidet, stolthet over egen arbeidsplass.
- Familieenheten har jobbet med nærvær gjennom fokus på dialog/kommunikasjon og samarbeid, slik at ansatte opplever å bli sett og hørt i avdelingene. Trivsel er vektlagt, blant annet med mål om å gjennomføre en felles personaltur pr år. Innemiljø ved Målselv helsesenter har vært et prioritert arbeid.
- Barneverntjenesten og Helsestasjon har hatt høyt sykefravær i 2014. Sykefraværet har i mindre grad vært arbeidsrelatert.
- Helsestasjon har hatt oppfølging fra BedriftshelseNord i forhold til sykefraværet i 2014. Har omorganisert slik at enkelte medarbeidere har fått andre arbeidsoppgaver etter eget ønske.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter			
Sum inntekter			
Netto ramme	29 075 324	35 509 653	3 434 329

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
		100%	112 %

Kommentar:

- Familieenheten fikk vedtak om nedtrekk på 1 årsverk. Dette ble fordelt på 20 % sekretær helsestasjon, 20 % saksbehandler barneverntjenesten, 60 % medhjelper Andslimoen legetjeneste. Redusert saksbehandlerkompetanse ved barneverntjenesten medfører flere arbeidsoppgaver på andre ansatte og økt saksbehandlingstid. Som igjen kan medføre fristoverskridelse. Redusert sekretær medført at helsesøster overtatt merkantile arb.oppgaver, som medfører redusert tid til pasienter. Redusert medhjelper Andslimoen legetjeneste, medfører flere arb.oppgaver på resten av personalet – her er en i gang med å se på ulike elektroniske løsninger som kan redusere arbeidsoppgavene.
- Innkjøpsstopp medførte at noen investeringer måtte utsettes til 2015. Likevel var det meste av innkjøp og aktivitet planlagt og ble gjennomført i henhold til plan.
- Legetjenesten har hatt store utfordringer ved datakommunikasjon og det har vært helt avgjørende for å levere tjenester at investeringer ble i gjort i henhold til planen. Legetjenester har hatt stor arbeidsbelastning i forbindelse med data, slik at vikar medhjelper og lege har vært innleid ved behov. Et dårlig fungerende dataprogram har medført tapt inntjening til kommunen pga lav produksjon over lengre tid.
- Øverbygd legetjeneste byttet dataprogram til infodoc august 2014. Dette har fungert betydelig bedre enn winmed3.
- Fastlønnstilskuddet utbetales etterskuddsvis hvert halvår etter refusjonskrav fra kommunen. Fullt fastlønnstilskudd for 2014 var 183.120 kr pr fysioterapeut i 100 % fastlønnet stilling. Driftstilskudd for privatpraktiserende fysioterapeuter justeres sentralt 1.juli hvert år – og fullt driftstilskudd pr 2014 er kr 397.020,-. Tilskuddet til privatpraktiserende har økt uforholdsmessig mye de siste årene pga staten vil ha mer av ansvaret over på kommunene, men det ser ut som det fra 2012 har begynt å stabilisere seg.
- Fra 2012 ny ordning, HELFO sender refusjonskrav til kommunene for pasienter som har fått behandling fra allmennlege, fysioterapeut og jordmor i annet EØS-land. Dette er en utgiftspost kommunen ikke har kontroll på.

- Barneverntjenesten har relativt lave utgifter til barnevernstiltak, sammenligna med øvrige kommuner, men høyere utgifter til administrasjon. Dette henger sammen med at barneverntjenesten i Målselv bruker egne barnevernkonsulenter i mye av tiltaksarbeidet.
- Utgifter til juridisk bistand i forbindelse med fylkesnemndssaker og tingrettssaker har vært høy. Dette er utgifter det er vanskelig å beregne på forhånd. Erfaringen tilsier at utgiften til juridisk bistand vil fortsette være høy i årene framover og en kan forvente en økning i utgiften for kommunen.
- Årsaken til negativt avvik er kommunal egenandel ved plassering institusjon som ikke var budsjettert i henhold til satsene, satsene ble økt på begynnelsen av år 2014 og da var budsjettet for 2014 ferdigbehandlet. Utgifter til plasseringstiltak (fosterheim og institusjon) er relativt sett store og vanskelig å forutse/budsjettere nøyaktig med.

Oppfølging av utfordringer

- Familieenheten jobber fortsatt med å forbedre samarbeid internt i enheten, slik at enheten hele tiden har barnet og familien i fokus. Erfaringen så langt er positiv. Familieenheten tror fortsatt at det vil kunne være gunstig å være samlokalisert. I forbindelse med det vil enheten framover se på ulike muligheter for å få barneverntjenesten og helsestasjon i samme lokale.
- Barneverntjenesten har fortsatt fristoverskridelser. Årsaken er sykefravær og kompliserte saker som krever grundig saksbehandling. Utfordringen er fortsatt å redusere fristoverskridelse til et minimum.
- Saker som skal behandles i fylkesnemnda og rettssystemet, utgjør en stadig større del av arbeidshverdagen i barneverntjenesten med saksforberedelser, møter med egen og private parters advokater og forhandlingsmøter. I år 2014 har det vært 5 saker til behandling i fylkesnemnda.
- Barneverntjenesten har innarbeidet gode rutiner for å ha samtaler med barn, slik at deres situasjon og synspunkter kommer tydelig fram i vurderinger og beslutninger. Barneverntjenesten har ikke tilpasset samtalerom/møterom for barn.
- Utvikle bedre og mer virksomme hjelpetiltak og systematisere oppfølginga og evalueringa av dem.
- Folkehelsemeldingen viser til at skolehelsetjenesten bør styrkes. Målselv kommune fikk økt rammeoverføringen, hvor en del var ment å styrke skolehelsetjenesten. I Målselv kommune gikk ikke midlene til å styrke skolehelsetjenesten.
- Helsestasjon søkt på prosjektmidler for å øke skolehelsetjenesten ved videregående skole. Kommunen fikk tildelt midler på slutten av skoleåret. Midlene overført til 2015 og prosjekt starter opp dag.
- 100 % oppmøte på helsestasjonen. Det er en enestående mulighet for forebyggende og helsefremmende arbeid. Men det gir også et spesielt ansvar i møte med foreldre og barn ut fra deres ståsted, behov, tiltak og det å få til et godt samarbeid.
- Merkbart flere premature barn som krever tett oppfølging av helsesøster over tid. Flere barn med alvorlige diagnoser som krever mye oppfølging.
- Det er opprettet 1 legehjemmel ved Andslimoen legetjeneste. 4 fastleger planlegger reduksjon av pasientlisten i begynnelsen av 2015.
- Nytt dataprogram ble installert i 2013. Medførte en del problemer for daglig drift. Andslimoen legetjeneste fikk kontroll på dette i løpet av 2014. Problemene ved Øverbygd legetjeneste var så stor, at det var nødvendig å skifte leverandør Konsekvensen er at legekontorene i kommunen har ulike fagprogram og har ikke tilgang til hverandres fagprogram.
- Samhandlingsreformen har medført økte og endrede arbeidsoppgaver i kommunen. Flere pasienter blir utskrevet tidligere fra sykehus og til hjemmet/sykehjem.
- Turnuslegeordningen er blitt endret, noe som har medført en del utfordringer for kommunene. Ordningen har medført at det er «turnsulegensmarked» og kommunen må gjøre seg attraktive for å få rekruttert turnusleger. Første halvår 2014 var det 1 turnuslege i Målselv, har 3 plasser. Andre halvår var det 3 turnusleger på plass.
- Fysioterapitjenesten har fortsatt behov for nye lokaler. Er med i arbeidsgruppen for byggetrinn 2 Målselvtunet. Nye lokaler vil gi et bedre rehabiliteringstilbud. Frisklivssentralen får tilpasset lokaler, noe de ikke har pr i dag.

- For å kunne gi et fullverdig rehabiliteringstilbud i tråd med Samhandlingsreformen er det fortsatt behov for ergoterapeut.
- Koordinerende enhet har startet arbeidet med å se på ulike modeller for organisering av oppgavene.
- Interkommunal rehabiliteringsplan vedtatt høsten 2014.
- Kommuneoverlegen har kommet godt i gang med rutiner for arbeid med samfunnsmedisinske oppgaver.
- Familieenheten har fulgt opp folkehelsedelen i kommuneplans samfunnsdel. For å få tilstrekkelig fokus på folkehelsearbeidet, kunne det være hensiktsmessig med en egen folkehelsekoordinator.
- Folkehelsetiltak som FYSAK og Frisklivssentralen driftes ved hjelp av prosjektmidler. Dette gir lite forutsigbarhet for driften da kommunen er avhengig av å søke og få eksterne midler for å gjennomføre tiltak.
- Folkehelseprofilen for Målselv viser også at vi ligger høyt i muskel-/skjelettplager, hjerte-/karsykdom og diabetes 2. Dette er akkurat målgruppa for frisklivsarbeidet og viser at styrking av ressurser i Frisklivssentralen vil kunne lønne seg på sikt.

Nyheter fra områdene

Helsestasjon:
- ”Nasjonale faglige retningslinjer for barselomsorgen. Nytt liv og trygg barseltid for familien” IS-2057. Nytt er anbefaling om hjemmebesøk av jordmor innen første-tredje døgn etter hjemreise. Og hjemmebesøk av helsesøster innen 7.-10. døgn etter fødsel.
- Innføring av rotavirusvaksine i barnevaksinasjonsprogrammet høsten 2014. Det gis to doser i munnen, start ved 6 uker.
- Stillingen som miljøterapeut psykisk helse barn og unge ble underlagt helsestasjonstjenesten 1.august 2014. Stillingen er i 100 %.
- Fysioterapitjenesten:
- FYSAK-millionen: I 2014 fikk kommunen støtte til honorar for instruktør til lavterskeltrim, kurs i skiteknikk og ”Til topps i Målselv”.
- Frisklivssentralen fikk i 2014 35.000 kroner fra fylkeskommunen som er brukt til delfinansiering av 20 % engasjementstilling med kompetanse på kosthold, røykeslutt og søvn første halvår – samt kompetanseheving for ny frisklivsveileder.
- Ekstra ressurs i 60 % stilling i form av arbeidspraksis i frisklivssentralen høsten 2014 har vært en suksess. Det har gitt et godt tilbud ifht ulik kompetanse, god kapasitet ifht helsesamtaler og oppfølging, gruppetrening 2x pr uke – samt temakvelder.
- Iverksatt interkommunalt prosjekt via Løkta og frisklivssentralene ifht oppfølgingstilbud for kronikere med diabetes og kreft.
- Interkommunalt prosjekt hverdagsrehabilitering.

Barnevernstjenesten
- Barnevernloven revidert og endringer tredd i kraft i løpet av første halvår 2014. Noen viktige endringer er klargjøring av ansvarsforholdet mellom statlig (bufetat) og kommunalt barnevern, innføring av prinsippet om forsvarlige tjenester, tilsynsordninga for fosterbarn er blitt et kommunalt ansvar, barn under omsorg har fått mulighet til å la seg bistå av en tillitsperson, barns rett til medvirkning i egen sak er lovfesta, ankefristen på fylkesnemndsvedtak er redusert fra 2 til 1 mnd.
- Kommunene fått større finansieringsansvar for statlige tiltak gjennom forhøya egenandeler fra 01.01.14. Dette innebærer økte utgifter til institusjonsplasser, foreldre-barnsenter og statlige fosterheimer.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- Familieenhetens ansatte har deltatt på relevante kurs gjennom hele året i henhold til budsjett og fagområder.

- Helsestasjonen har tatt imot sykepleierstudenter i observasjonspraksis. Jordmor tatt imot jordmorstudent.
- Tre helsesøstre gjennomførte opplæring om Motiverende Intervju i 2014.
- Andslimoen legetjeneste tatt imot 2 medisinstudenter etter avtale med Universitetet i Tromsø. Er viktig for å styrke, rekruttere og beholde høy kvalitet på arbeidet innenfor det allmennmedisinske fagfeltet.
- Legetjenesten har hatt 4 turnusleger i løpet av året.
- En lege holder på med spesialisering allmennmedisin.
- En lege gjennomførte kurs i flymedisin.
- To ansatte sertifisert COS-terapeut (Circel of Security).
- Barneverntjenesten gjennomført kompetanseheving og veiledning med psykolog Øyvind Kvello.
- En ansatt ved Barneverntjenesten tar master i barns- og unges psykiske helse.
- En ansatt ved Barneverntjenesten videreutdanner seg som kunstterapeut.

RAMMEOMRÅDE BO OG OPPFØLGING

- Tjenesten for funksjonshemmede (administrasjon) – Oppfølging og tiltak for hjemmeboende funksjonshemmede.
- Andslimoen miljøarbeidertjeneste – bo, omsorgs og aktivitetstilbud for funksjonshemmede i bofellesskap og enkelte hjemmeboende, og ansvar for avlastningsboligen.
- Øvre Moen miljøarbeidertjeneste- bo, omsorgs og aktivitetstilbud til funksjonshemmede i bofellesskap og hjemmeboende.
- Psykisk helsetjeneste som består av «Bo- omsorgs og aktivitetstilbud for personer med rus og eller psykisk helseproblematikk», «Hjemmetjeneste som følger opp hjemmeboende barn og voksne med psykisk helseproblematikk» og «Dagsenter som har dag og aktivitetstilbud, fortrinnsvis med rus og psykisk helseproblematikk»
- Ledelse av psykososialt kriseteam
- Ansvar for saker etter alkohollov og serveringslov.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	39,8	54,6	53,09
Ansatte		80	80

- I og med at den nye enheten ble etablert 01.01.13, kan det ikke tas hensyn til tallene fra 2012.
- I og med at psykisk helse for barn og unge har vært flyttet mellom familieenheten og enhet for bo og oppfølging, blir tallene noe skjev.
- Ble trukket ned 1 årsverk i 2014, og 3 årsverk i 2015, slik at det pr. januar 2015 skal være 50,75 årsverk i enheten + 1,49 årsverk på faste støttekontakter og BPA (brukerstyrt personlig assistent).
- I 2014 har det vært stor forsiktighet med å ta inn vikarer når noen har vært fraværende fra jobb, spesielt i miljøarbeidertjenestene, noe som har ført til innsparinger på lønnskostnader.

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Kostra gr.11	2013	2014
Netto driftsutgifter til aktivisering/støttetjenester pr innbygger 18 år og over (funksjon 234)	1126	1173	1497
Mottaker av hjemmetjeneste, pr 1000 innbyggere 0-66 år	25	25	25

Kommentar:

- Det at Målselv har en organisering der de eldre får tilbud fra PRO og de yngre fra tjenesten for funksjonshemmede og psykisk helse, gjør det vanskelig å få fram de rette tallene i Kostra, som gir mening. I Kostra ligger slike tiltak under pleie og omsorg.
- Det har tidligere vært store gap mellom Målselv og andre sammenliknbare kommuner og landet for øvrig når det gjelder «netto driftsutgifter til aktivisering…». Dette så ut til å ha jevnet seg ut for 2013. Kan ha sammenheng med rapporteringsmåte.
- Når det gjelder mottakere av hjemmetjenester til unge, har dette vært ganske likt med landet for øvrig.

Kommentar:

- Det var brukerundersøkelser på slutten av året på Øvre Moen miljøarbeidertjeneste. Dette ble ikke lagt inn i systemet for «bedre kommune» og vil i stedet bli vurdert i sammenheng men at det skal kjøres brukerundersøkelser i alle avdelinger i 2015.
- Ut fra de tilbakemeldinger vi får, er brukere og pårørende fornøyd med de tilbud kommunen har og de tjenester brukerne får. I de tilfeller brukerne/pårørende kunne ønsket bedre tilbud, vurderes det med bakgrunn i det.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,80	5,00	5,00
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,10	5,10	5,20
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,70	4,90	4,40
Jobbnærvær i %	Ca 90%		Ca 90%

Kommentar:

- Når det gjelder medarbeiderundersøkelsen, viser resultatene at det er svært store forskjeller på ulike avdelinger/arbeidsplasser i forhold til besvarelsene, spesielt når det gjelder omdømme. Men det gjelder også enkelte andre spørsmål. I stor grad ligger besvarelsene på landsgjennomsnittet.
- For øvrig var det langt lavere deltakelse i undersøkelsen i 2014 enn 2013.
- Medarbeiderundersøkelsen har hatt stort fokus i 2014. Resultatene har vært gjennomgått i avdelingsledermøter, i møter på den enkelte avdeling. Det har vært drøftet hvorfor resultatene er som de er, og hva som kan gjøres for å bedre resultatene.
- Det har også vært stort fokus på å bedre sykenærværet, selv om det ikke vises spesielt på tallene i tabellen totalt sett. Det er store forskjeller fra avdeling til avdeling. Nærværet er tema både på avdelingsledermøter og på månedlige møter enhetsleder har hatt med den enkelte avdelingsleder. Dessuten er vår enhet blitt «hektet på» nærværsprosjektet de siste par måneder av 2014. Det har også vært jobbet tett opp mot ansatte som har/har hatt stort sykefravær.
- Det er vanskelig å få nøyaktige tall for sykefravær da enheten er delt opp i så mange enheter, og det ikke er samlet slik at det gir de totale tallene.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	63 536 199		
Sum inntekter	-14 407 500		
Netto ramme	49 128 699	47 884 467,37	1 244 231,63

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
		100%	97,47

- Det positive avviket på ca 1,2 mill kr er stort sett kommentert i de ulike rapporteringer i løpet av året. Så slik sett har det vært «blink» når det gjelder regnskap i forhold til budsjett. Avviket skyldes i vesentlig grad tilskudd til ressurskrevende brukere, og uklarhet i ansvar mellom Målselv og annen kommune i en sak.
- Ansettelses og vikarstoppen gjorde sitt til at det ble en mer utfordrende og «tøffere» arbeidssituasjon. Dette fordi vi kjørte strammere med hensyn til å ta inn vikarer.
- Det at det ble innkjøpsstopp førte til at planlagte innkjøp ble stoppet, og at man var meget forsiktig med innkjøp ellers. Noe av det som merkes mest var at det ble stopp på vedlikehold, og at det ble stopp på å legge inn fiber på AMMT, noe som førte til at de ikke fikk brukt fagsystemer på noen måneder.
- Det som spesielt har skapt utfordringer i 2014, er reduksjon i bemanning som et ledd i spareprosessen og at det ble så mye som 3 årsverk som måtte bort. Reduksjon av bemanning i psykisk helse rammer mye i og med at henvisninger øker. Reduksjon av bemanning i AMMT fører til at det blir mye helgestillinger og vanskelig å få tilsatt folk. Reduksjon av bemanning i ØMMT og helseproblematikk fører til mange småstillinger, at ansatte er sjelden på jobb, og mister «den røde tråden».

Oppfølging av utfordringer

- Vi skal skikkelig i gang med brukerundersøkelser i 2015. Ut fra tilbakemelding fra brukere og pårørende, oppleves tjenestene innen bo og oppfølgingsenheten som gode. Ingen saker har gått til Fylkesmannen fordi bruker/pårørende er misfornøyd med tjenesten.
- Jobbe videre med å gjennomføre omorganisering. Tilpasse avdelingene til ny enhet, og skape gode samarbeidsfora på områder som splittes». Vi har et nært samarbeid med familieenheten på ledernivå. Felles kontorplass gjør dette lettere. Avdelingsledermøter i enheten for bo og oppfølging skaper et godt samarbeidsmiljø. Det oppleves at det er et bra samarbeid på de områder det er behov for samarbeid.
- Kvalitetssikre rutiner. Det har vært jobbet med rutiner på ulike områder og avdelinger der man har sett behov. Kommunen har startet opp med «Kvalitetslosen», som innebærer kvalitetssikring av rutiner dersom dette «systemet» fungerer.
- På tvers av fagområdene må det vurderes hvordan man kan dra nytte av det beste på hvert område, og se på muligheter og løsninger for samarbeid/samordning. Se på muligheter for koblinger, og felles løsninger for de 2 fagområdene.» Det nære og tette samarbeidet innen enhet for bo og oppfølging med felles samlingspunkter både på ledernivå og andre ansatte fører til at avdelingene drar nytte av hverandre. Erfaringer utveksles. Det er åpnet for å dra nytte av dagsenteret også fra tjenesten for funksjonshemmede.
- Se på mulighet for å samlokalisere psykisk helsetjeneste på Øverli, for å utnytte ressursene på en bedre måte enn i dag, i forhold til brukerne». Dette er gjennomført ved at «hjemmetjenesten» som hadde kontorer på helsesenteret nå er etablert på Øverli. De kontormessige forhold på Øverli er ikke helt på plass enda, men det jobbes med å finne løsning på det. Ulike alternativer utredes. Det med at hele tjenesten nå er samlet på Øverli har ført til at det er lettere å se hele tjenesten som en samlet avdeling. Det er lettere å jobbe på tvers og bruke personalet «om hverandre». Dette gir også en gevinst i forhold til tilskudd til ressurskrevende tjenester.
- Samhandlingsreformen trer i kraft 01.01.14 når det gjelder psykisk helse. Hvordan imøtekomme det å ta vare på brukere som har behov for større grad av tilsyn, med de ressurser man har. Herunder utfordring når det gjelder å ta vare på de som har behov for heldøgns tjeneste.». Det at hele avdeling psykisk helse nå er plassert på Øverli, gjør det lettere å prioritere hvordan de totale ressurser skal brukes. På en best mulig måte vurderes hvor mye ressurser som skal settes inn på de enkelte områder. Det vurderes hvem som har mest behov for BOA, og det er startet en prosess med tanke på å få etablert 5 småhus på Øverli. Beboerne som får plass der, vil kunne dra nytte av den heldøgns bemanning som er på BOA/Psykisk helse.

Nyheter fra områdene

- Etter samhandlingsreformen og helse- og omsorgstjenesteloven, er det det som har ført med seg nye måter å tenke på, jobbe på og forholde oss til denne lovgivningen. Til slutt vil vi at dere presenterer nyheter fra enheten/området. Har dere hatt spesielle prosjekter, andre nyheter fra områdene, nytt lovverk osv. (Vær så kort og konsis som mulig)
- Fra 01.01.15 kom det inn at brukere har rettighet til Brukerstyrt personlig assistent (BPA). Dette er en rettighet som kan få store konsekvens både i forhold til tiltak brukerne skal få, og kommunens kostnader. I 2014 var det derfor en del fokus på kompetanseheving på området. Enheten er derfor godt kjent med reglene på området.
- Viser ellers til det som står under «utfordring 6» under «oppfølging av utfordringer»

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Det har vært en del interne kompetansehevingstiltak ved at ansatte som har vært på kurs viderefører kunnskapen til andre ansatte. Forelesere har vært hentet inn for å få innlegg for hele ansattegruppa når det gjelder arbeidsmiljø, og for ledere og noen andre når det gjelder BPA. Fagturer har også vært brukt for å innhente slik kompetanse.
- Flere har startet på eller gjennomført videreutdannings-opplegg i 2014. Der enhetsleder har sett på slik videreutdanning som viktig og nyttig også for kommunen, har kostnader med slik kompetanseheving blitt dekt helt eller delvis av kommunen.
- Det har ikke vært gjennomført rekrutteringstiltak i enheten, da det har vært rimelig tilfang av søkere til ulike stillinger.

RAMMEOMRÅDE NAV

- Økonomisk sosialhjelp
- Kvalifiseringsprogrammet
- Økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning
- Flyktningebosetting
- Rusoppfølging

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	5,5	5,5	6,5
Ansatte	6	6,0	7

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Andel sosialhjelpsmottakere i alderen 20-66 år	2,0	2,2	2,2
Netto driftsutgifter i sosialtjenesten pr innbygger 20-66 år	3205	1599	1754
Gjennomsnittlig stønadslengde mottakere 18-24 år	2,6	2,8	2,5 måneder

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel søknader om økonomisk sosialhjelp behandlet innen 14 dager	100%	100%	100%
Sosialhjelpsmottakere	91	100	92
Antall mottakere av sosialhjelp under 25 år	31	35	34
Antall deltakere i kvalifiseringsprogrammet	3	5	3
Antall mottakere som har mottatt sosialhjelp som hovedinntekt i mer enn 6 måneder	14	12	14
Antall som har fått gjeldsrådgivning			9
Antall bosatte flyktninger	58 personer, 34 over 18 år, 24 under 18 år	Bosette 10	72 personer, 42 over 18 år, 30 under 18 år
Antall med rusoppfølging, brukere og pårørende			20-30

Kommentar:

- Engasjementstilling i flyktningetjenesten ble fast 010814 ettersom vi skal fortsette å bosette 10 pr år, familiegjenforente kommer i tillegg
- Bosatte flyktninger pr 311214:
- NAV Målselv har ikke hatt en egen kommunal brukerundersøkelse
- Vi har et stort fokus på å hjelpe unge med overgang til arbeid, så de ikke blir langtidsmottakere av sosialhjelp
- Deltakere i kvalifiseringsprogrammet har gått ned, det arbeides med å gi dette som tilbud til langtidsmottakere av sosialhjelp, eller for å unngå langtidsmottakere av sosialhjelp. KVP er en rettighet og kan bare gis 1 gang pr person.
- Antallet som har sosialhjelp som hovedinntektskilde over 6 måneder har økt, hovedsakelig fordi flere flyktninger mottar sosialhjelp over lengre tid da de har lengre vei til jobb.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,40	5,20	5,10
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,00	5,00	5,00
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,30	4,30	4,00
Jobbnærvær i %	97%	97%	95,40%

Kommentar:
- Vi er fornøyd med resultatene på medarbeiderundersøkelsen, en liten nedgang på punkt 1 og 3, men resultatet er likevel bra
- Vi har hatt høy nærværsprosent i mange år. En langtidssykmelding er årsaken til nedgang i nærværet.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter			
Sum inntekter			
Netto ramme			

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	**Status 2013**	**Mål 2014**	**Status 2014**

Kommentar:
- Målet her for alle er 100% balanse mellom budsjett og regnskap.
- Avvik må kommenteres, både eventuelle negative og positive avvik.
- Hvordan påvirket innkjøps og ansettelsesstoppen driften på din enhet, og hvordan håndterte dere.

Oppfølging av utfordringer
- Største utfordring hos oss er mangel på boliger for vanskeligstilte. Det jobbes med dette via boligkomiteen.

Nyheter fra områdene
- Prosjektet Ungkraft ble avsluttet 311214. Målselv kommune har mottatt prosjektmidler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet i 3 år med spesielt fokus på utsatt ungdom. Etter avslutning av prosjektet er stillingen videreført i Troms fylkeskommune, Bardufoss/Høgtun videregående skole fra 1. januar 2015. Stillingen er for 2015 et spleiselag mellom fylkeskommunen, Målselv kommune og NAV Målselv (stat).

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:
- 2 har fullført kurs i karriereveiledning og flere har deltatt på kurs med spesielt fokus på ungdom, da i regi av prosjektmidler fra Ungkraft.
- Vi har også hatt fokus på kompetansehevning innenfor flyktningeområdet, der har også medarbeideren deltatt på noen kurs.

RAMMEOMRÅDE PRO-TJENESTEN

Rammeområde PRO består av to enheter, PRO nedre distrikt og PRO øvre distrikt. Disse er geografisk avgrenset. Enhetene får sin økonomiske tildeling fra kommunestyret i en ramme som deles mellom enhetene. Enhetsleder har delegasjon på økonomi, personell og fag innenfor sin enhet. Nøkkeltall i årsmeldingen er felles mens selve årsmeldingen er basert på resultater på hver enkelt enhet.

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	Kostra gr.11	2013	2014
Plasser i institusjon i prosent av innbyggerne 80 år og over	17,8	21,4	18,9
Korrigert brutto driftsutgift, institusjon, pr kommunal plass, konsern	1 023 797	1 009 493	1 187 844
Mottakere av hjemmetjenesten pr 1000 innbyggere 67 – 79 år	79	93	77
Netto driftsutgifter, pleie og omsorg pr innbygger 67 år og over	116 186	125 811	133 123
Netto driftsutgifter, pleie og omsorg pr innbygger 80 år og over	364 015	387 513	412 760

- Plasser i institusjon i prosent av innbyggere 80 år og over er gått ned fra 2012 til 2014. Dette pga nedleggelse av Pensjonæravd på MSAH jfr vedtak i kommunestyret desember 2012.
- Mottakere av hjemmetjenester er gått betydelig ned pr 1000 innbyggere 67 – 79 år. Disse tallene bør det forskes nærmere på. Det bør også sees nærmere på utviklingen i øvrige driftsutgifter.

Pro Nedre distrikt

- Målselv syke – og aldershjem med kjøkken og vaskeri
- Målselvtunet sykehjem
- Åpen omsorg / hjemmesykepleie og hjemmehjelpstjeneste
- Støttekontakt
- Omsorgslønn
- Trygghetsalarm

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	98,2	91,89	89,39*
Ansatte			134**

* Det har vært en nedgang i årsverk de siste tre årene jfr vedtak om nedtrekk. Pensjonæravdelingen er faset ut og antall ansatte / stillinger er noe endret, bla pga omskriving av turnus og endring i organiseringen.

** Dersom alle stillinger var besatte vil det være 134 ansatte i PRO nedre, i tillegg vikarer

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Snitt Norge	Status PRO nedre 2014
Resultat for brukeren	5,1	5,1
Brukermedvirkning	4,4	4,3
Respektfull behandling	4,7	4,5
Tilgjengelighet	4,9	4,9
Informasjon	4,8	4,9
Helhetsvurdering	5,2	5,1
Snitt totalt	4,9	4,8

- Det ble gjennomført brukerundersøkelse i åpen omsorg, PRO øvre og nedre, i 2014. Tallene i tabellen gjelder PRO nedre.
- Resultatene viser et snitt på resultatene som ligger på «snitt Norge»
- Det var ikke satt opp tallfestede mål for 2014, men PRO tjenesten har mål som både hjemmetjenesten og sykehjemmene strekker seg etter; de som mottar tjenester skal få individuell behandling, den enkelte bruker kan og skal være med å forme tjenestetilbudet. Dette innebærer også opplevd kvalitet – trygghet og respektfull behandling. Det er svært få klager på de tjenestene som ytes.
- Selv om det ikke var satt tallfestede mål for 2014 må resultatene av brukerundersøkelsen anses å være tilfredsstillende / oppnådd. Det er likevel slik at tjenesten hele tiden har fokus på kvalitetsforbedring.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,8		5,0
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,2		5,2
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,3		4,6
Jobbnærvær i % (sykefravær)	85,8 %	90%	89,28 %

- Resultatene gjelder PRO nedre. Det er til dels store forskjeller mellom avdelingene vedr både svarprosent og resultater. Resultatene har vært presentert og gjennomgått på personalmøter, de ansatte har vært involvert i videre prosess - det er stort fokus på å jobbe med arbeidsmiljø videre.
- Mål for 2014 var 90 % jobbnærvær, dette målet ble nesten nådd. Det har vært en gradvis nedgang i sykefraværet fra 2012 fram til utgangen av 2014, og det er til dels store forskjeller mellom de ulike avdelingene.
- På MSAH ble det våren 2013 startet prosjekt ”En ny hverdag på MSAH” som skulle ha fokus på arbeidsmiljø, medarbeiderskap og ledelse – nytenking vedr rutiner og struktur. Det har vært stort engasjement hos alle i avdelingene, og det er tatt tak i mange utfordringer. Resultater vises, og det jobbes videre med samme fokus.
- Det har vært og er stort fokus på arbeidsmiljøet, kompetanseheving, kvalitet og faglighet eks:
  - Medarbeidersamtaler
  - Arbeidsmiljø er alltid tema på personalmøter, i tillegg avholdes det egne møter bare med tema «arbeidsmiljø» - hvordan finner vi løsninger sammen og hvordan har vi det sammen på jobb?
  - Etikkprosjektet er igangsatt – ansatte veldig fornøyd med dette
  - Fokus på oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte
  - Tilrettelegge for kompetansehevingsprogrammet «Demensomsorgens ABC» på Målselvtunet - de fleste ansatte er med
  - Kurs for pårørende til demente i Målselv kommune i regi av Demensteamet høst 2014 har gitt økt fokus på kvalitet / faglighet for både Demensteamet som arrangør og for de øvrige ansatte
  - Jobbe med visjoner og mål
  - Gjennomført «Sykepleier prosjekt på MSAH» med positive erfaringer

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	74 094 961	72 573 258	1 521 722
Sum inntekter	-13 766 100	-13 851 987	83 887
Netto ramme	60 326 881	58 721 271	1 605609

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	%	100 %	97,34 %

- PRO nedre har et positivt avvik på kr 1.6 mill.
  Dette skyldes flere forhold: nedtrekk av årsverk, endring i organisering på en slik måte at ressursene blir best mulig benyttet, redusert sykefravær samt at åpen omsorg har brukt faste hjemmehjelpere som vikarer når det er fravær i hjemmesykepleien. Dette gjøres når det er faglig forsvarlig, og ved å omfordele arbeidsoppgaver. PRO nedre har også hatt budsjetter de siste årene som legger til rette for å holde seg innenfor rammene.
- Innkjøps – og ansettelsesstoppen var ikke betydelig merkbar i PRO nedre all den tid det helt nødvendige innkjøp måtte foretas for å opprettholde drift; mat, medisiner, faste utgifter etc. Ledige stillinger ble ikke utlyst, dette ble gjort i januar 2015 og ansettelsesprosessen har tatt lengre tid pga dette. PRO har likevel brukt vikarer i disse stillingene for å opprettholde drift. Behovet for innkjøp av div hjelpemidler har også måttet vente til 2015, men det har ikke vært kritisk.

Oppfølging av utfordringer

- **Drifte innenfor vedtatte økonomiske rammer.**
  Dette har vært fokus hele året. Bruk av vikarer og personell vurderes nøye, og dette sees opp mot forsvarlig drift. Likevel er drifta avhengig av å ha rett kompetanse til de oppgavene som skal ivaretas.
  Se for øvrig avsnittet over – kommentar til ressursbruk.

- **Rekruttere og beholde fagpersonell.**
  Det viktig å rekruttere fagkompetanse fra nærmiljøet / kommunen – satse på bofaste innbyggere og stimulere til å ta utdanning. Det er tatt inn nye lærlinger, og vi ser at dette er en viktig måte å rekruttere fagpersonell på.
  «Sykepleie prosjektet på MSAH» som ble gjennomført i 2014 hadde som utgangspunkt å se på flere aspekter vedr drifta; organisere avdelingene og turnus på en slik måte at ressursene ble best mulig benyttet samtidig som sykepleierne og hjelpepleierne/helsefagarbeiderne fikk ansvar og arbeidsoppgaver som de er utdannet til.

- **Videreutdanning og faglig utvikling av personalet.**
  Til tross for lite midler til kurs og videreutdanning har personalet vært på flere kurs / seminar i 2013, ikke minst har dette vært mulig pga lave kostnader når det har vært fagdager interkommunalt.
  I forlengelse av det interkommunale legevaktsamarbeidet (IKL – samarbeidet) som er etablert med Bardu, Lavangen og Salangen, har det de siste årene vært et prosjekt interkommunalt hvor man har sett på ulike områder hvor disse fire kommuner kan samhandle. Det har vært fokus på felles kompetanseheving, utvikle og nyttiggjøre seg de ressursene som allerede eksisterer samt se på nye områder og måter å samarbeide / samhandle om jfr St.meld 47 ”Samhandlingsreformen”. IKL samarbeidet «gir» mye for små ressurser.

  - Ti ansatte ved Målselvtunet har jobbet videre med kurspakken ”Demensomsorgens ABC” i regi av LØKTA.
  - Som en direkte følge av det interkommunale legevaktsamarbeidet har det vært fagdager med ulike faglige tema som bla rehabilitering / hverdagsrehabilitering og etikk

- For øvrig var flere sykepleiere og hjelpepleiere også på kurs "Lindring i nord" som arrangeres hver vinter.
- Tre av lederne i PRO gjennomførte masteremne «Helse og omsorg i plan», samfunns- og kommuneplanlegging i regi av KS og UiT.
- En av lederne gjennomførte og har tatt master i ledelse og organisasjonsvitenskap
- Fem av de fast ansatte sykepleierne er i gang med master utdanning

Ved å bruke LØKTA, IKL samarbeidet og egne ansatte har PRO klart å gi de ansatte faglig utvikling og kompetanseheving som ellers ville blitt vanskelig. Dette pga at disse kursene / fagdagene er gratis, og avdelingene går med redusert bemanning slik at flest mulig kan dra.

- **Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:**
  Målselv kommune ble i 2014 tildelt kr 220.000,- gjennom Kompetanseløftet 2015. Disse midlene ble i sin helhet gitt som støtte / stipend til de ansatte som både tar grunnutdanning som helsefagarbeider, sykepleier samt til sykepleiere som tar videreutdanning / master relatert til helse / omsorg.

- **Utrede hvordan strukturen i PRO skal være for framtiden.**
  Det ble våren 2014 gjennomført en utredning av PRO tjenesten i regi av Telemarksforskning». Resultatene munnet ut i en rapport som satte søkelyset på flere områder vedr dagens drift, kostnader og organisering samt hvilket framtidsscenario mht demografi og behov for ressurser man kan forvente på bakgrunn av bla tall fra SSB / Kostra.
  Med denne rapporten som bakteppe ble det fattet vedtak om utbygging av Målselvtunet med 48 nye plasser hvor MSAH utfases og beboerne og personalet flyttes. Samtidig ble det i rapporten satt søkelys på drift og organisering av PRO øvre med de utfordringene som ligger der. Det ble i juni 2015 fattet vedtak om utredning av PRO øvre sett i sammenheng med ressursbehov og organisering av PRO som helhet. Denne utredningen startet noe forsinket på nyåret 2015.

- **Utbygging og drift av nytt sykehjem ved Målselvtunet.**
  Planlegging for prosess og framdriftsplan vedr bygging av nytt sykehjem startet høsten 2014. Dette er et omfattende arbeid som krever bistand fra eksterne aktører samt flere interne enheter. Store deler av de kommende år vil ha dette som et hovedprosjekt / hovedmål å jobbe mot.

- **Utskrivingsklare pasienter**
  I 2014 var det 73 døgn fordelt på 9 pasienter hvor det ble betalt kr 297.850,- for utskrivningsklare pasienter hvor Målselv kommune ikke klarte å gi sykehjemtilbud som ønsket fra UNN.
  Pr 2014 var døgnsats økt fra kr 4125,- til kr 4255,-.

  I tillegg ble det i mai 2014 fakturert for pasienter som var utskrivningsklare med dato fra september og oktober 2013, totalt kr 82.500,-.

  PRO tjenesten har vært i kontakt med UNN vedr rutiner for fakturabehandling, vi mener det ikke er greit å få fakturaer som er opp til 6 mnd gamle og skal faktureres når regnskap etc er ferdig for lengst. Det har også tatt lang tid før endelig avregning i forbindelse med medfinansieringen har vært ferdig.
  Årsaken til at dette har tatt svært lang tid er kapasitetsproblemer ved UNN.

  Merk at fra og med 2015 er ordningen med medfinansiering opphørt mens betaling for utskrivningsklare pasienter fortsetter som tidligere.»

Nyheter fra områdene – PRO nedre har jobbet med følgende i 2014:

- «Etikkprosjektet» - videreføres i 2015
- «Sykepleier prosjektet på MSAH»
- «En ny hverdag..» - videreføres i 2015
- Demensteamet har gjennomført pårørendeskole, kursing og temakvelder. Startet dagopphold / dagsenter for hjemmeboende demente
- «Riktig legemiddelbruk i sykehjem» - prosjekt vedr tettere oppfølging og fokus av bruk av legemidler på sykehjem i regi av LØKTA. Både ansatte, tilsynsfarmasøyt og sykehjemslege var involvert
- Fokus på ernæring – har ernæringsgrupper som jobber med implementering av rutiner og dokumentasjon
- Prosess bygging nytt sykehjem
- Startet med innføring hverdagsrehabilitering
- Diverse tiltak vedr arbeidsmiljøet - se overnevnte
- Startet med elektroniske meldinger – elektronisk samhandling mellom sykehus / UNN, fastlege og PRO tjenesten

Fokus videre:

Fortsette det gode arbeidet med å ha fokus på arbeidsmiljø, kvalitet og faglighet samt styrke medarbeiderskapet – involvering og samhandling.

Pro Øvre distrikt

- Øverbygd sykehjem – og omsorgssenter
- Hjemmetjeneste
- Trygghetsalarm
- Støttekontakt
- Omsorgslønn
- Middagsombringing

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	27,64	31,64	31,64
Ansatte	38*/57	33	40

- Det er økning på 4 hele stillinger fra 2012 til 2013 pga opprettelse av enetiltak rundt en bruker.
- I 2014 hadde Pro – øvre besatt det meste av stillingene, derfor er det flere ansatte.

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Snitt Norge	Status PRO øvre 2014
Resultat for brukeren	5,1	5,6
Brukermedvirkning	4,4	5,0
Respektfull behandling	4,7	5,0
Tilgjengelighet	4,9	5,3
Informasjon	4,8	5,4
Helhetsvurdering	5,2	5,7
Snitt totalt	4,9	5,3

Kommentar:

- Det ble gjennomført brukerundersøkelse i hjemmetjenesten i 2014. Det har tidligere ikke vært utført brukerundersøkelse i pleie – og omsorgstjenesten.
- Vi ser at hjemmetjenesten i Pro – øvre ligger i snitt over landet for øvrig. Vi er fornøyd med det, men en tilstreber hele tiden å ha tilpassede tjenester i forhold til brukernes behov, og ha en god dialog med bruker og pårørende.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	4,7		5,1
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,1		5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,4		5,2
Jobbnærvær i %	83,5 %		81,6 %

Kommentar:

- Ingen store forskjeller fra 2013 til 2014. Det jobbes jevnt med arbeidsmiljøet.
- Det er avholdt møte med Tillitsvalgte og plass – verneombud i PRO – øvre. Her ble resultatene fra undersøkelsen gjennomgått og lagt en plan for hva en skal jobbe videre med. En skal fortsette med å ha fokus på arbeidsmiljø og jobbe med konfliktforebyggende tiltak.
  - Gode rutiner og arbeidsfordeling
  - Tydelig ansvarsfordeling og forventninger
  - Tydelige mål.

- Jobbnærværet har dessverre gått litt ned fra 2013.
- Enheten jobber aktivt med å forebygge belastning og skader. Både ledere og ansatte har fokus på å forebygge slitasje og skader ved å bruke tilgjengelige hjelpemidler og fokus på ergonomi.
- Sykemeldte blir fulgt opp jevnlig og enheten kan tilrettelegge for lettere arbeid i perioder, hvor den enkelte ikke klarer å utføre sitt arbeide fullt ut.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	28 260 995	31 133 790,23	2 872 795,23
Sum inntekter	-4 919 079	-7 401 894,22	2 482 815,22
Netto ramme	23 341 916	23 731 896,22	389 980,00

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	114%	100%	101,7%

Kommentar:

- I 2014 hadde Pro – øvre et merforbruk på kr. 389 980,00
- Pro – øvre har i 2014 hatt et betydelig mindre avvik enn 2013. Dette skyldes i hovedsak at tjenesten har hatt alle store stillinger besatt i 2014. Kun noen små helgestillinger som ikke har vært besatt. Dette har medført at det er brukt mindre overtid, da en har hatt fagfolk i alle stillinger. Det har og vært brukt lite vikarbyrå i 2014
- Det er fortsatt overforbruk i tjenesten, som i hovedsak ligger på lønn. I perioder med pasienter med store pleiebehov og avansert medisinsk oppfølging, har en sett seg nødt til å styrke grunnbemanning med ekstra personale.
- Innkjøps og ansettelsesstoppen høsten 2014 førte dette til at en ikke fikk kjøpt inn en del hjelpeutstyr til pleien. Ellers ble nødvendige medisiner, mat og forbruksmateriell kjøpt inn på vanlig måte, slik at det kunne driftes på en forsvarlig måte.
- Innleie av vikarer ble nøye vurdert og avdelingsleder og enhetsleder jobbet i pleien for å avhjelpe situasjonen.

Oppfølging av utfordringer

Drifte innenfor vedtatte økonomiske rammer.

- Tjenesten har hele tiden fokus på økonomi og budsjett. Innkjøp av inventar og utstyr vurderes og prioriteres ut fra budsjett.
- En ser at det å ha personale i alle stillinger gir mindre overtid og vikarbyrå brukes lite. Det gir også en bedre kontinuitet i pleien. Tjenesten kan være noe uforutsigbar, da en ikke vet hvilke typer pasienter en får i tjenesten i løpet av året. I perioder har en pasienter med store hjelpebehov og medisinsk oppfølging, noe som gjør at det brukes ekstraressurser for at tjenesten skal være faglig forsvarlig.

Rekruttere og beholde fagpersonale. Fagutvikling.

- Det har i flere år vært jobbet aktivt med å rekruttere fagpersonale. En har drevet motiveringsarbeid opp mot ufaglærte i tjenesten og bofaste innbyggere. Sykepleierstudenter har blitt tilskrevet og tilbydd fast stilling etter utdanning. Tjenesten ser nå at dette begynner å gi effekt.
- Målselv kommune fikk i 2014 kr. 220.000 igjennom Kompetansemidler fra Fylkesmannen, som ble fordelt til ansatte som tok grunnutdanning og videreutdanning. Dette er et flott stimuleringstiltak, da flere kan se seg råd til å ta en utdannelse / videreutdanning.
- Tjenesten tar i mot sykepleierstudenter og lærlinger. Dette er gode rekrutteringstiltak.

- Boliger til innflyttere og vikarer kan være en utfordring. Vi ser at det er lite ledighet på det private markedet og kommunale boliger er sjelden ledig. Dette kan være hemmende i forhold til å rekruttere fagfolk.
- Kommunen har pr. i dag ingen stipendordning å tilby studenter eller gi til personale som tar videreutdanning. Dette kan være en utfordring i forhold til å stimulere for etter – og videreutdanning.
- Internundervisning, fagutvikling og veiledning kjøres av personalet selv på enheten.

Utredning av strukturen i PRO

- Det ble i 2014 bestilt en utredning av PRO – tjenesten og det ble valgt å bruke Telemarksforskning til dette.
- Det ble utarbeidet en fyldig rapport basert på faktakunnskap, kostra tall, befolkningsvekst, alderssammensetning og framtidige behov i kommunen.
- I hovedsak kom følgende fram i rapporten
    - Anbefaling om å bygge nytt sykehjem på Andslimoen og legge ned MSAH
    - Kommunen ligger langt under landsgjennomsnittet når det gjelder antall korttidsplasser
    - Kommunen bør vurdere utbygging av hjemmetjenesten og se nærmere på hverdagsrehabilitering.
    - Driften og organiseringen i PRO – øvre bør sees nærmere på, om det er hensiktsmessig slik det er nå.

- Det er nå satt i gang forprosjekt i forhold til bygging av nytt sykehjem på Andslimoen. I dette prosjektet sees det og på hvilke typer plasser og hvor mange en skal tenke i framtiden. Dette skal sees i sammenheng med organisering av hjemmetjenesten.
- Det er startet utredning av PRO – øvre, og denne utredningen skal være ferdig våren 2015.

Nyheter fra områdene

- Gjennom interkommunalt samarbeid er det startet Etikkprosjekt. Det er to som er med fra PRO – øvre, og de har jevnlige etikksamlinger på ØSO. Dette er bra for arbeidsmiljøet og skaper gode faglige diskusjoner. Dette fortsetter i 2015.
- Hverdagsrehabilitering. Dette er også et prosjekt gjennom interkommunalt samarbeid som videreføres i 2015.
- Elektronisk samhandling mellom kommunehelsetjenesten og UNN er nå integrert

RAMMEOMRÅDE KULTUR OG IDRETT

- Bibliotekstjeneste med hovedbibliotek i Istindportalen, samt biblioteksfilial Holt, og leie av bibliotekstjenester på Høgtun.
- Istind Arrangement med husledelse og drift av kulturarrangement og utleieadministrasjon i Istindportalen.
- Kulturadministrasjon med saksbehandling innen kultur, idrett og friluftsliv og prosjektarbeid innen disse feltene, spillemiddelforvaltning og forvaltning av ulike typer tilskudd.
- Barne- og ungdomsarbeid med drift av aktiviteter for Barn- og unges aktivitetshus (BUA), sekretær barne- og ungdomsrådet (BUR), utstyrsbank med utlån av idretts- og fritidsutstyr til befolkningen.
- Kulturskole med drift av kulturskoleundervisning og administrasjon av DKS, DKSs, MOT og UKM. Kulturskolen drives desentralisert med undervisning ved grunnskolene i Målselv.
- Fra 01.01.2014 ble Frivilligsentralen flyttet fra PRO nedre til enheten for Kultur og idrett.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	8,82	9,82*	10,32*
Ansatte	13	14*	15*

Note: * I 2013 ble to mindre klubblederstillinger slått sammen til en ungdomslederstilling.
* I 2014 ble personalansvar for daglig leder ved Frivilligsentralen lagt til Enheten for Kultur og idrett

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Besøk i folkebibliotek pr innbygger	7,3	7,4	Ikke klare
Netto driftsutgift til idrett pr. innbygger	112	207	336
Netto driftsutgifter til aktivtetstilbud barn og unge pr innbygger 6-20 år	214	106	217
Netto driftsutg. til kommunale musikk-og kulturskoler, i %samlede netto driftsutg	0,7	0,8	0,6
Netto driftsutgifter til kommunale musikk- og kulturskoler, pr. innbygger 6-15 år	2 949	3 543	3 107

Brukerperspektiv (mål og resultat)
Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser for tjenester i enheten i 2014. Det er en målsetting å gjennomføre brukerundersøkelser for bibliotek og kulturskole i 2015.

Kommentar:
- Biblioteket leverer årlig statistikk. Denne blir behandlet av nasjonalbiblioteket.
- Bibliotektjenesten i Målselv gir et meget godt tjenestetilbud. I 2014 ble det gjennomført Innbyggerundersøkelse i Målselv kommune. Her kom biblioteket meget godt ut med en brukertilfredshet på 5,3. Andre svar som også ligger på 5,3 er kvaliteten på drikkevann og luftkvaliteten, så dette resultatet ser vi oss godt fornøyd med.
- Elevtallet i Kulturskolen er på et normalnivå for Målselv høsten 2014. Vi har fortsatt for lang venteliste. Vi disponerer stillingsressurs til DKS (Den kulturelle skolesekken sitt tilbud til grunnskoleelevene). Dette gjør at Kostra tallene også for 2014 viser høyere sum enn det som i realiteten brukes til kulturskoleundervisning i Målselv.
- Nyetablering av ungdomslederstilling (fra høst 2013) med reetablering av tilbud til barn- og unge gjennom BUA begynner å vise resultater.
- For aktivitetstilbudet barn- og unge bruker Målselv godt under halvparten i forhold til det beløpet sammenlignbare kommuner gjør.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,6	5,5	5,2
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,2	5,5	4,8
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	5,3	5,5	5,3
Jobbnærvær i %: Kulturskolen i Målselv (Agresso tillater ikke samlet rapport for enheten)	97,32	95	98,16
Jobbnærvær i %: Øvrige tjenester Kultur og idrett (Agresso tillater ikke samlet rapport for enheten)	95,75	95	84,1

Kommentar:

- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser stor trivsel og engasjement i enheten. Vi jobber med å sette fokus på hvordan vi kan ivareta høy score på disse områdene. Arbeidet er tuftet på en åpen kommunikasjonsform og dialog med fokus på et godt psykososialt arbeidsmiljø som preges av refleksjon og inkluderende evaluering i det daglige.
- Kulturskolen har som vist i tabellen stort jobbnærvær. Enheten for øvrig har for lavt nærvær i 2014. Dette skyldes en uheldig situasjon med langtidssykemeldte i enheten. Vi jobber med tilrettelegging og kommunikasjon med den enkelte.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014, Kultur og idrett uten Kulturskole	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	6 706	8 747	2 041
Sum inntekter	607	3 739	3 132
Netto ramme	6 099	5 008	1 091
Driftsregnskapet pr. 31.12.2014 Kulturskolen i Målselv, ansvar 2550,2551			
Sum utgifter	3 184	3 158	26
Sum inntekter	518	758	240
Netto ramme	2 666	2 400	266

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Kulturskolen i Målselv, ansvar 2550,2551	93,18 %	100 %	90 %
Kultur og idrett, ansvar 4000-serien	91,67 %	100 %	82,1 %

Kommentar:

- Vi har mindreforbruk i 2014. Dette skyldtes at to av lærerne i Kulturskolen hadde permisjon våren 2014. Vi lyktes bare delvis å skaffe kvalifisert vikar og stabil vikarordning. Vi valgte å disponere noe av denne tidsressursen til en stabil løsning for administrasjonen av Den kulturelle skolesekken (for grunnskoleelevene). Vi har i enheten også hatt flere ansatte som har vært langtidssykemeldt uten at det særlig grad er blitt satt inn vikar for disse. Dette har bidratt til en svært stor del av mindreforbruket.
- Innkjøpsstopp tidlig på høsten hindret muligheten til anskaffelser av undervisningsmateriell og –utstyr, og gjøre innkjøp ved avdelingene til tjenester og aktiviteter. Dette medførte omdisponering av planlagte aktiviteter og krevde stor fleksibilitet fra de ansatte. Det skapte også unødig slitasje på eksisterende utstyr som igjen øker behovet for vedlikehold.
- Mindreforbruket som var kjent for oss for vårhalvåret, ble planlagt brukt på høsten til tilpasning/utbedring av fysiske arbeidsforhold/kontorlokaler. Den mest dramatiske konsekvensen i forbindelse med innkjøpsstoppen vedrørte de dårlige fysiske arbeidsforholdene i enheten. I

Kulturskolen har disse vært beskrevet over år. Omorganiseringen enheten Kultur og idrett står i, utfordrer ytterligere kontorforholdene og det fysiske arbeidsmiljøet. Det medfører stor slitasje for de ansatte å forholde seg til at kolleger er spredd på tre steder i kommunen. Vi trenger felles tilholdssted for bedre ressursutnyttelse både av personell og tilrettelegging for aktiviteter og tjenester. Innkjøps- og ansettelsesstoppen påvirket først og fremst at vi ikke fikk begynt å gjøre fysiske tilpasninger/utbedringer. De ansatte er fleksible og engasjerte i jobben sin og taklet dette på en god måte. Belastningen for arbeidsmiljøet og den enkelte med å jobbe under de fysiske forholdene vi har, er imidlertid foruroligende både i forhold til å beholde godt kompetente og ressurssterke ansatte i enheten, men også i forhold til hvordan slitasjen på sikt kan påvirke den enkeltes helse negativt.

Oppfølging av utfordringer

- Biblioteket jobber med etablering av en egen ungdomsavdeling for å få høyere utlån av bøker til barn og unge.
- Alle avdelingene våre med unntak av biblioteket, har store utfordringer vedrørende det fysiske arbeidsmiljøet, og vi jobber for å forbedre de lokalene vi har til disposisjon og skaffe supplement til de lokalene vi har. Det er et mål å samordne lokaliteter for ansatte og aktivitetene vi gjennomfører.
- BUA og utstyrsbanken (utlån av sports- og friluftsutstyr), trenger en fast base. Tilbudene må samlokaliseres med enheten for øvrig for best mulig utnyttelse av de små ressursene vi har tilgjengelig, både med tanke på personell og utstyr. Den midlertidige plasseringen av utstyrsbanken på kommunehuset har allerede plassmangel. Servicetorget er belastet med noe av utlånet, og denne løsningen er på sikt ikke forsvarlig for servicetorget. Utstyrsbanken må ha større tilgjengelighet i form av romslig åpningstid. Utstyrsbanken bør utvides med kultur- og annet fritidsutstyr i tillegg til det tilbudet som er etablert i 2014.
- Enheten for Kultur og idrett er i omorganisering fortsatt. Teknisk sett ble Kulturskolen i Målselv sammenslått med enheten for Kultur og idrett i januar 2014. I tillegg ble Frivilligsentralen flyttet til enheten fra PRO Nedre til samme tidspunkt. Flere av de ansatte har fått endret arbeidsinnhold og nye oppgaver. Opplæring tar tid, og vi kunne ikke, pga hensyn til personell, starte med dette før i august 2014. Utover høsten kom vi imidlertid godt i gang slik at vi er modnere for å innarbeide fastere struktur for samarbeid på tvers av alle avdelingene i enheten.
- Det er en nasjonal målsetting at 30 % av elevene i grunnskolealder skal få et tilbud om kulturskoleundervisning hvis de ønsker det. Kulturskolerådet har jobbet med dette i en årrekke. Undervisningstilbudet i Kulturskolen har vært attraktivt og etterspurt, og vi har fortsatt ventelister til tilbudene våre. Noen søkere blir stående på venteliste langt over et år. Dette er ikke akseptabelt. For å imøtekomme utfordringen trengs det flere lærerressurser. Vi har omorganisert så mye som mulig for å imøtekomme etterspørselen. Videre omorganisering er ikke mulig uten at det forringer kvaliteten på tilbudet vi gir med fare for at etterspørselen da går ned.

Nyheter fra områdene

- I oktober 2014 ble musikkbingen satt opp ved Istindportalen. Dette er en lydisolert brakke med et øvingsrom for band/musikere. Musikkbingen brukes til smågruppe- og bandundervisning for Kulturskolen. Den lånes i tillegg ut til sivile band for unge musikere og disponeres deler av uka til Forsvaret, HSTY v/Velferden.
- Ved utløpet av 2014 ble Utstyrsbanken etablert med utlån fra Kommunehuset og Øverbygd brannstasjon. Dette er et populært og etterlengtet tilbud med høy frekvens for utlån.
- For første gang ble det gjennomført Friluftscamp og aktivitetshelger for Barn og unge. Dette er et nytt tilbud som videreføres og utvides i 2015.
- I 2014 ble det inngått avtale mellom MOT og Målselv kommune, og vedtatt at Målselv skal være et lokalsamfunn med MOT. MOT er innført som en viktig holdningsskapende satsning for ungdomsskolene i Målselv. Høsten er opplæring viktig implementeringsarbeid igangsatt. Vi opplever at MOT har stor interesse i Målselvsamfunnet.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Vi er som tidligere beskrevet i startfasen av omorganisering i 2014. Vi har ikke iverksatt felles kompetansehevingstiltak og rekrutteringstiltak spesifikt i enheten. Ansatte har hatt faglig utvikling/påfyll innenfor egne avdelinger.

RAMMEOMRÅDE BYGGFORVALTNING

Om rammeområdet: Oppsummert av begrepene bak bokstavene FDVUP i moderne eiendomsforvaltning og ansvarsområder for avdelingen:

- **F**/Forvaltning omfatter ledelse, planlegging, organisering og kontroll av det totale FDVU arbeidet.
- **D**/Drift omfatter de aktiviteter som er nødvendig for å opprettholde bygningen med sine tekniske installasjoner på et fastsatt funksjonsnivå.
- **V**/Vedlikehold er aktiviteter som er nødvendig for å opprettholde bygningen med sine tekniske installasjoner på et fastsatt kvalitetsnivå.
- **U**/Utvikling omfatter tiltak som er nødvendig for å opprettholde bygningens bruksmessige verdi over tid. Dvs. endringer som ikke er en følge av slitasje, men endrede krav, enten lovmessig eller brukerdefinerte.
- **P**/Potensialet omfatter strategiske tiltak for å forbedre totaløkonomien, det vil si forberede ombygging og utvikling av bygget.

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk (inklusiv Gimlehallen & Bardufoss hallen)	38	37	36
Ansatte (inklusiv Gimlehallen & Bardufoss hallen)	41	40	39

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Netto driftsutgifter til kommunal eiendomsforvaltning pr. innbygger	3203	4261	
Korrigerte brutto driftsutgifter til kommunal eiendomsforvaltning pr. m²	493	596	
Utgifter til vedlikeholds aktiviteter i kommunal eiendomsforvaltning pr. m²	50	215	
Utgifter til driftsaktiviteter i kommunal eiendomsforvaltning	277	245	

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Andel av brukerne som er fornøyd med renholdstjenesten: (sp. 1-7 snitt)	Ikke gjennomført		Ikke gjennomført
Andel av brukerne som er fornøyd med vaktmestertjenesten (sp 1-8 snitt)			
Antall avvik på lovpålagte tilsyn			
Et balansert forhold mellom primær eiendomsdrift og brukertjenester			

Kommentar:

- Leder har etter oppstart i jobben(01.0913) satt fokus- og vært tydelig på rollen mellom brukere(andre virksomheter)og ansatte i bygg forvaltningen. Hittil registrerer vi positive tilbakemeldinger, men veien kan være krevende å gå.
- Et av de viktigste målene er et balansert forhold mellom primær eiendomsdrift og brukertjenester. Oppgavene skal vurderes og presenteres i en planlagt FDV dokumentasjon som ennå ikke er påbegynt. Det er gjort en fortløpende orientering/opplysning i løpet av året om virksomhetens primæroppgaver som synes å ha hatt effekt.
- Bygg forvaltningen har fortsatt meget begrensede ressurser, noe som er med på å begrense ønsket aktivitet. Virksomheten har ikke gjennomført brukerundersøkelse mot interne kjernevirksomheter, men mener at driften er effektiv innenfor tildelte rammer og med referanse til tidligere dramatiske nedbemanning.

- Ovennevnte definisjoner på begreper innenfor rammeområdet/ ansvarsområdet forteller bygg forvaltningens «kjerneoppgaver» som støtteenhet. Med en kontinuerlig oppdatering og orientering på våre hovedoppgaver forventes en bedre forståelse hos brukere på vår rolle i kommunen.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,2	5,2	5,5
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,0	5,0	5,4
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	3,9	4,0	4,1
Jobbnærvær i %	84,25%	91%	92,3%

Kommentar:

- Enhetsleder har i løpet av året ikke hatt tid nok på gjennomføring av alle tiltak som leder mener er viktige for avdelingen. Generell framgang viser likevel at det har vært satt fokus på noen viktige områder på enheten.
- Områder er valgt ut fra samlet arbeider i personalmøter og skal oppfølges etter tiltaksplan.
- Mål på resultater viser tydelig fremgang noe som også skyldes mer nærværsarbeider i 2014. Nærværsaktivitet har vært både i møter og ved enkelt besøk hos den enkeltes arbeidsplass.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	36 100 858	39 615 663	3 514 805
Sum inntekter	-11 736 481	-14 669 004	-2 932 523
Netto ramme	21 351 198	22 190 654	582 282

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Merforbruk er angitt som positivt tall, mindre forbruk er angitt med negativt(-)tall.	22 %	0 %	2,73 %

Kommentar:

- Idet enhetsleder ble tilsatt så sent på året(01.09.13) ble følgene for budsjettoppfølgingen svært uoversiktlig. Dette medførte etterslep av fakturaer på ukjente bestillinger på grunn av manglende informasjon. Oppfølgingen i budsjettåret 2014 har vært særdeles krevende, med svært streng oppfølging og budsjettdisiplin, og har derav unngått stor overskridelse (2,73 %)som leder anser som et svært godt resultat sammenlignet med tidligere år.
- Innkjøpsstoppen gjorde det enklere å holde tilbake planlagte tiltak som også bidro til redusert forbruk.

Oppfølging av utfordringer

- En oppbygning av en profesjonell bygg-/eiendomsforvaltning er spesielt krevende og betinger at rollen her må være tydelig og avklarende mot brukere med forankring hos arbeidsgiver. For å bygge opp-/ beholde god kompetanse og gjøre daglig drift interessant for oss betinger det tilrettelegging for driftspersonale å utføre meningsfulle/faglige oppgaver.
- Flere avklaringer og opprydding av rutiner, prosedyrer, ansvarsforhold etc. i forhold til organisasjonen for øvrig har bidratt til en mer effektiv hverdag, bedre oversikt og forståelse for vårt reelle ansvarsområde som støtteenhet.
- Ovenfor nevnte punkter, spesielt på forståelse av vår rolle som støtteenhet,- er den største avgjørende faktor for at vi skal kunne makte hovedmålet(kjerneoppgaver) på å støtte de øvrige virksomhetene i kommunen.

Nyheter fra områdene

- Det nye tilbygget på Bardufoss ungdomsskole er nå ferdigstilt og overtatt. Selv om en uheldig situasjon oppstod ved en taklekkasje(høsten 2014) på grunn av manglende kontroll av entreprenør, er de flotte skolelokalene endelig tatt i bruk.
- Etter flere lekkasjer i bassenget på Gimlehallen har vi lykkes med tiltak på tettinger. Bygget har full aktivitet ved utleie. Et tidligere nyinnkjøpt ventilasjonsanlegg ble montert for garderobeavdeling i Gimlehallen.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Noen av renholderne har tatt fagbrev.

RAMMEOMRÅDE VARV

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	16,2	16,6	17,1
Ansatte	17	18	18

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Antall vannbehandlingsanlegg	3	3	3
Antall renseanlegg	6	6	6
Slambehandlingsanlegg	1	1	1
Kommunale veger	174500	174500	174500
Vannproduksjon ved Bardufoss Vannverk	2655305	2800000(??)	1825000

- Drift ved Andslimoen Renseanlegg har vært krevende grunnet endret tilførsel fra Nortura.
- Produksjon av vann viser fin nedgang som følge av renovering ledningsnett.
- Opprydding ved Fossmoen slamdeponi er i rute, prøvetakning viser gode resultater.
- Kommunal vei til Navaren utbedret og har nå god standard.
- Gang og sykkelvei mellom Lia og Taxibua ferdigstilt.
- VA i Rønning Tollefsens vei utbedret.
- Utskifting av pumper og større utbedringer av elektro i Øverbygd har gitt sikrere drift både på vann og avløpssiden.

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
Jobbnærvær i %, snitt for vann / avløp og vei.			97,60/97,69

Kommentar:

- Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser i 2014.
- Vi har lite fravær, men sliter med å få avklaring på langtidssyke som ikke vises i statistikk.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2015	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,0 eller bedre	5,3
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	5,0	5,0 eller bedre	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	4,6	4,5 eller bedre	3,9
Jobbnærvær i %	97,13 / 97,89		97,6 / 97,69

Kommentar:

- Årsak til lav score på spørsmål om omdømme skyldes i stor grad all turbulens og mediafokus på nedklassifisering av kommunale veier. I undersøkelse for 2013 kom ikke svar fra de ansatte på vei med.
- Grunnet ressursmangel er ikke medarbeiderundersøkelsen fulgt opp systematisk. Nå er hullene i organisasjonen tettet og medarbeidersamtaler gjennomføres før sommerferien.
- Vi vil fortsette å legge best mulig til rette for den enkelte slik at vi kan opprettholde vårt høye nærvær.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter selvfinansierende	32 261 664	31 715 172	546 942
Sum inntekter selvfinansierende	45 229 798	48 625 329	3 395 531
Sum utgifter vei	13 319 902	14 648 971	-1 329 069
Sum inntekter vei	1 150 000	3 054 435	1 904 435
(inntekter på vei skyldes i hovedsak nye regler for føring av MVA)			
Netto ramme, viser tall for hele VARV	5 315 621	7 982 322	4 517 389

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
NB! Regnskap ikke ferdig.	103,7	100	Overskudd!!

Kommentar:

- Enheten har overskudd på over MNOK 4,5 ihht budsjett. Etter korrigeringer på avskrivninger vil enheten være i balanse.
- Hovedårsak til overskudd er høyere inntekter enn budsjettert.
- Innkjøpsstopp medførte at en del planlagt vedlikehold måtte utsettes og vil komme som etterslep. Men for vår avdeling var dette tiltaket relativt uproblematisk.

Oppfølging av utfordringer

- Hovedplan vei viser fremtidig investeringsbehov, dette er stort.
- Utbedringsarbeid etter flommen i 2012 pågår enda, i 2014 fikk vi godkjenning på endringer av opprinnelige planer og dette arbeidet pågår for fullt.
- Regnskap for vei i 2013ga et underskudd grunnet konkurs i Målselv Utvikling. Arbeidet med ny avtale vedrørende drift og vedlikehold av veiene i Målselv Fjellandsby med nye eiere og hyttegrendelaget samt en snøfattig vinter (Januar og Februar) ga et lite overskudd på vei for 2014.

Nyheter fra områdene

- Større prosjekt iverksatt for oppgradering av matrikkel samt innføring av Komtek for å sikre riktig grunnlag for kommunale avgifter. Prosjektet vil kreve ca 1 årsverk de neste 2-3 år.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Det er ansatt ny ingeniør for å dekke vakanse etter langtidssykemeldt. Skal også være sentral i arbeid med oppgradering av matrikkel. Vi forventer at dette arbeidet vil gi økte inntekter.

RAMMEOMRÅDE BRANN -Samfunns-sikkerhet

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk (8 heltid + 8 deltid i 0,82% stilling)	8,065	8,065	8,065
Ansatte 8+8	16	16	16

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Netto driftsutgift pr. innbygger	691	755	673
Netto driftsutgift til funksjon 338 pr. innbygger	15	27	30
Årsgebyr feiing og tilsyn i kr.	200	200	200
Antall feid piper	934	1311(ikke dok)	1050

Brukerperspektiv (mål og resultat)

	Mål 2012	Status 2013	Status 2014
Feide piper	934	1311(ikke dok.)	1050
Tilsyn piper og ildsteder	126	30	30
Tilsyn med tilsynsobjekter	32	43	44

Kommentar:

- Behovsprøvd feiing medfører feiing ihht. feierens kartlagte behov. Feieren foretar dessuten kontroll/ tilsyn av ildsteder/ piper/ røykkanaler samt annen brannsikkerhet i bygning. Antall feide piper i 2013 er ikke dokumentert/ usikkert (data mistet). Ny feier fra våren 2014, denne under opplæring/ utdanning.
- Mål for §13-bygg er å sikre tilnærmet 100% tilsyn over en 2-års handlingsplanperiode. Brannvesenet fikk pålegg fra DSB så tidlig som i 2002 om å styrke tilsynsressursene med min. 60% branninspektørstilling, dette har kommunen ennå ikke iverksatt. Brannsjefen utarbeider nå ny risiko- og sårbarhetsanalyse for Målselv brannvesen.

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Mål 2013	Status 2013	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	For få svar	For få svar	4,8
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	For få svar	For få svar	5,0
I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	For få svar	For få svar	4,8
Jobbnærvær i %	95%	95,88%	89,97

Kommentar:

Mål 2014, resultat.

- Medarbeiderundersøkelse, svarprosent 71.
  Har analysert resultatene i avdelingsmøter, ledelsen skal drive aktiv oppfølging ved neste medarbeiderundersøkelse.

- Nærvær: Brannmannskapene har pålagt fysisk trening som er tilrettelagt på begge brannstasjonene. Det er fysiske minimumskrav til styrke/ utholdenhet for alle mannskapene.

Mannskapene er underlagt helsekontroll og røykdykkertest. Mannskaper som ikke innfrir kravene utelukkes fra brannvesenets beredskapsstyrker.

- I løpet av 2014 har vi hatt 2 langtidssykefravær der tilrettelegging ikke har vært mulig. Dette gjenspeiles i så vel nærvær- statistikk som i driftsregnskapets sykerefusjonsinntekter.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	7 400 842	7 356 020	44 822
Sum inntekter	3 085 310	3 088 156	- 2 846
Netto ramme	4 315 532	4 267 864	47 667

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	Forbruk 96,38%	100%	98,88%

Kommentar:

- Lavere nærvær som følge av langtidssykemeldinger der tilrettelagt arbeid ikke har vært mulig.

Utgifter: Øking i avtalefestet tillegg, datautgifter og telefoni.
Inntekter: Fødselspengerefusjon/sykepengerefusjon , økt inntekt direktevarsling, svikt inntekter feieravgift.

Oppfølging av utfordringer:

- Det har vært utfordrende å drifte med redusert årsbudsjett på tross av prisstigning. Renhold av brannstasjonen, vedlikehold av bygningsmessige konstruksjoner og brannstasjonen for øvrig samt store deler av vintervedlikeholdet har brannmannskapene forestått selv. Brannstasjonen ble i begynnelsen av året oppdatert med nye garasjeporter og ny brannbil. Forsvaret sviktet imidlertid i sitt ansvar i slokkeavtalen med å ikke avgi brannvernsoldater med nødvendige kvalifikasjoner for å kunne fungere som sjåfører på utrykningskjøretøyene gjennom hele året. Revidert slokkeavtale mellom forsvar/ Forsvarsbygg og Målselv kommune er nå inngått, denne skal sikre kompetente brannvernsoldater til Øverbygd brannstasjon. Brannstasjonens energiforbruk skal undersøkes med tanke på reduksjon/ innsparing.

Nyheter fra områdene:

- Brannsjefen har deltatt i planlegging av katastrofeøvelse på Bardufoss lufthavn, militær del. Målselv kommune ble integrert i denne øvelsen som ble gjennomført på sommeren. Brannsjefen har fullført anskaffelse av ny brannbil til Øverbygd brannstasjon, bilen er nå levert, opplæring fra leverandør foretatt og brannbilen er tatt i bruk. Brannsjefen sitter i en arbeidsgruppe for midt- og nord- Troms som har bestemt leverandør av nødnettutstyr for brannvesenet i de tre nordligste fylkene, og har opplæringsansvar ovenfor egne brannmannskaper samt å utrede dekningsområde for nødnettet i Målselv kommune. Nødnettet planlegges tatt i bruk medio 2015. Brannsjefen har deltatt i akuttforurensingsøvelse i Tromsø i regi kystverket. Utredning av mulige samarbeidsformer mellom brannvesenet i Målselv og Bardu er iverksatt. Direktevarsling-kontrakter for 31 bygninger er etablert. Ny feier ansatt, denne er under opplæring/ utdanning..

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Nye brannmannskaper tilhørende Øverbygd og Bardufoss brannstasjon er under kontinuerlig opplæring og øvelser ihht. øvelsesplan. Brannvesenet har i en årrekke «tapt» brannmannskaper til statlige ledige stillingshjemler på Bardufoss brannstasjon grunnet avlønning, men brannsjefen har nå søkt å motvirke dette gjennom så langt som mulig å tilby tilsvarende lik avlønning av egne brannmannskaper (statlige er direkteplassert, kommunale i en lønn- stige) .

RAMMEOMRÅDE MILJØ, AREAL OG NÆRING

- Jordbruk: landbruk /skogbruk og utmarksforvaltning
- Byggesaksbehandling, arealplanlegging, natur-, miljø- og ressursforvaltning
- Kart- og oppmåling
- Næringsutvikling og tilrettelegging

Bemanning faste stillinger

Nøkkeltall	2012	2013	2014
Årsverk	**14**	**13,6**	**13,2**
Ansatte	**14**	**14**	**14**

Fakta om enheten/nøkkeltall (kostra)

	2012	2013	2014
Plan: Antall planer vedtatt	5	2	3
Byggesak: Antall søknader til byggesaksavdelinga som kommunen behandlet ferdig	155	168	248
Byggesak: ferdigattester + midlertidig brukstillatelse	138	94	85
Jordbruk: Søknader om produksjonstilskudd	87	151	141
Jordbruk: Søknader etter jordloven	26	25	23
Jordbruk: Søknader etter Konsesjonsloven	11	13	18
Dispensasjoner motorferdsel	419	212	162

Kommentar:

- For andre rad; antall søknader til byggesaksavdelinga, er alle vedtak tatt med. I tallene for 2013 og 2012 er søknader uten ansvarsrett ikke registrert.

Andre nøkkeltall (ikke kostra)

	2012	2013	2014
Innovasjon Norge, tilleggsnæring landbruk, saker, tilskott			1, (0,3mill)
Innovasjon Norge, kjøp av landbrukseiendom, saker, tilskott			2, (2,1mill)
Innovasjon Norge, innvestering i driftsbygning, saker, tilskott			7, (9,4mill)
Spesielle miljøtiltak i jordbruket, saker, kommunalt tilskott			4, (0,3mill)
Skogkultur, tynning, planting, stell av plantefelt, god økning			1580da (1,3mill)
Skogsvegprosjekt, ferdigstilte veger, tilskott, god økning			11,6km (2mill)
Søknader til kommunalt næringsfond	26	23	44
Elg tildeling / felt, (fellingsprosent)	278/264 (95%)	320/291(90,9%)	350/267(76,3%)
Elg, fallvilt	28	23	70

Medarbeiderperspektiv (mål og resultat)

	Status 2013	Mål 2016	Status 2014
I hvilken grad bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,2	5,5	4,8
I hvilken grad mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?	4,7	5,4	4,9

I hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?	3,9	4,6	3,8
Jobbnærvær i %	95,16		91,51

Kommentar:
- Medarbeiderundersøkelsen gir noe lavere skåring på enkelte områder.
- Enheten har pekt ut prioritering av kvalitetssikring av saksbehandlerverktøy og internopplæring; dette oppleves i dag som forhold som tapper energi og handlekraft.
- Enheten har fokus på sosial og fysisk aktivitet som medarbeidertiltak og oppfordrer til at medarbeiderne benytter mulighetene for trening i arbeidstida.

Økonomi (ressursbruk)

Driftsregnskapet pr. 31.12.2014	Budsjett 2014	Regnskap 2014	Avvik kr
Sum utgifter	13 481 000	17 0421 240	-3 941 082
Sum inntekter	-6 068 000	-10 700 125	4 632 625
Netto ramme	7 413 000	6 721 116	691 542

Alle tall i hele tusen, negative avvik viser merforbruk

Balanse mellom budsjett og regnskap i prosent	Status 2013	Mål 2014	Status 2014
	100%	100%	90,67

Kommentar:
Enheten har hatt høgt sykefravær særlig i siste halvår. Med ansettelsesstopp er det ikke tatt i bruk vikarer. Høyt overskudd på jordbruksavdelinga skyldes både sykefravær og omdisponering av 40% stillingsressurs til prosessgjennomføring av kommuneplanens samfunnsdel. I tillegg er det et overskudd på 200.000,- som er utbetaling til prosjektet «Samarbeidstiltak mellom skogeiere i Målselv», der utgiftene er ført på 2013-regnskapet.

Oppfølging av utfordringer
- Det er gjennomført jevnlig oppdatering av hjemmesidene til MAN.
- GIS kart – og planleggingsverktøy; opplæring ikke gjennomført pga vakanser.
- Arbeidet med samfunnsdelen har blitt gjennomført etter tidsskjema og fremmet til 1.gangsbehandling i kommunestyrets desembermøte.
- Landbruksavdelinga har bistått inn mot arbeidet med samfunnsdelen. Dette sammen med sykemeldinger, gjør at arbeidet med bo- og driveplikt er utsatt.
- Stedsutviklingsprosjektet følger oppsatt framdrift; viktige momenter her er oppstart med planprogram for områderegulering Andslimoen, gjennomføring av vinterfestivalen FROST 2014 og planer for utvikling i sentrum med torget og elveparken.
- Med et relativt høgt sykefravær har avdelinga for øvrig prioritert primære forvaltningsoppgaver.

Nyheter fra områdene
- Det har vært satt fokus på Utviklingsplan Næring og handlingsdelen til UPN ble rullert i 2014.
- Det har vært gjennomført samtaler med etablerere/næringsaktører, bedriftsbesøk og samarbeidet med Næringshagen i Målselv er ivaretatt med faste møter og deltagelse på næringslunsjer og andre arrangement som har vært aktuell. Det samme gjelder for samarbeidsavtalen med Innovasjon Norge og Målselv kommune. Næringsavdelingen har også deltatt på fagdag for førstelinjetjenesten i forbindelse med Troms Konferansen 2014 i regi av Troms Fylkeskommune.
- Næringskonsulenten er sekretær for Målselv Industribygg AS (MIAS) og har fulgt opp flere prosesser MIAS har mot FilmCamp AS og andre styrevedtak som er gjort.
- Arena Utmark har gjennomførte seminaret Forvaltning, bruk og næring i utmarksområder.
- Registrering av beitebelastning i Målselv kommune, tilskott kr. 80 000,-.
- Forebygging av viltpåkjørsler i Målselv kommune, tilskott kr. 142 646,-.

- Interkommunal skadefellingslag for rovdyr ble etablert med Målselv som vertskommune i 2014, med tilskudd fra Fylkesmannen
- Enheten har på oppfordring fra Fylkesmannen søkt om skjønnsmidler til å være vertskap for et samspillprosjekt mellom reinbeitedistrikter/sidaer, Fylkesmannen i Troms, Troms reindriftssamers fylkeslag og Målselv Kommune kalt:
  Lokal forankring av Reindriftsforvaltning – kommunene i Troms. Det er et fullfinansiert 2-årig pilotprosjekt (800.000,-) som har som mål å få betre samhandling og forutsigbarhet i arealplanleggingen; prosjektperiode 2015-2016.

Gjennomførte kompetansehevingstiltak/rekruttering:

- Enhetsleder og planlegger har begge avlagt eksamen i Samplan; deltidsstudium ved Univ. i Tromsø i samfunnsplanlegging.
- Enheten oppdaterer seg kontinuerlig innen de ulike fag- og forvaltningsdisipliner.