



*Verdens beste kommune for naturglade mennesker!*

ÅRSRAPPORT 2009



**Rauma**  
kommune

## INNHold

RÅDMANNEN HAR ORDET	s. 1
POLITISK ORGANISERING	s. 3
VISJON OG MÅL	s. 4
SAMFUNN OG UTVIKLING	s. 5
MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON	s. 6
ØKONOMI	s. 10
KOSTRA	s. 28
ENHETENE:	
POLITISK VIRKSOMHET OG KONTROLL	s. 31
STAB/ STØTTE	s. 32
VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER	s. 37
MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER	s. 39
INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 43
ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER	s. 46
ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE, VOKSENPPLÆRINGSSENTER OG KULTURSKOLE	s. 49
ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER	s. 53
ÅFARNES OPPVEKSTSENTER	s. 56
BARNE- OG FAMILIEENHETEN	s. 59
RAUMA LEGESENTER	s. 66
OMSORGSTJENESTER SØR	s. 69
ÅNDALSNES SJUKEHEIM	s. 73
HJEMMETJENESTER ÅNDALSNES	s. 76
BOTJENESTE OG DAGSENTER	s. 78
RAUMA SJUKEHEIM	s. 81
OMSORGSTJENESTER NORD	s. 85
TEKNISK ENHET	s. 89
BYGNINGSDRIFT	s. 92

## RÅDMANNEN HAR ORDET

Vi har lagt bak oss det 2. året i ny styringsstruktur. Det ble tidlig bestemt at det skulle foretas en underveisevaluering av den administrative strukturen, og det ble gjort etter en rapport utarbeidet av KS-konsulent. Det ble foretatt enkelte justeringer innen stab/støtte, og for øvrig rutineendringer og klargjøring av oppgaver og ansvar. I 2010 blir det foretatt en gjennomgang og evaluering av den politiske strukturen, med sikte på at eventuelle endringer blir vedtatt i god tid før nominasjonsprosessene starter i 2011.



Vi har også for 2009 et relativt stort merforbruk i forhold til budsjett. Det er særlig de variable lønnspostene som er overskredet, spesielt innen pleie- og omsorg. Driften er ubalanse, vi har høyere driftsutgifter enn vi har driftsinntekter. Totalt sett fikk vi likevel regnskapsmessig balanse, noe som skyldes finansinntektene.

Våren 2009 ble det tatt kontakt med konsulentfirmaet Arena for en økonomisk gjennomgang og analyse av organisasjonen, for å se på muligheter for å redusere driftsnivået. Dette resulterte i en rekke tiltak som kommunestyret har lagt til grunn for kostnadsreduksjoner i 2010 og 2011.

Lovendringer gjorde det mulig å utvide området for eiendomsskatt, og kommunestyret gjorde vedtak om å innføre eiendomsskatt for hele kommunen, ikke bare begrenset til spesielle områder som tidligere. Det ble lagt til grunn at skattetrykket i utgangspunktet ikke skulle øke i de områder som hadde eiendomsskatt fra før. Det ble foretatt en omfattende taksering som grunnlag for beregning av eiendomsskatten, og dette bidrog i stor grad til å få korrigert tidligere registre. Men det viste seg da skattelister ble lagt ut at det var en del korrigeringer som måtte gjøres. En del av disse endte som klagesaker, ca 200. Klagebehandling er arbeidskrevende, og behandlingen kom ikke skikkelig i gang i 2009 grunnet kapasitetsproblemer. Klagebehandlingen blir fullført i 2010, og det er engasjert konsulentfirma til dette arbeidet. Så langt har dette gitt en inntektsøkning i forhold til tidligere med omkring 3,5 mill.

Det er et stort fokus på de økonomiske rammene i den kommunale organisasjonen. Og det er viktig at man har økonomisk kontroll. Men man bør også tenke over hva pengene går til. Kostratallene og andre sammenligningsdata forteller oss at nivået på tjenestene samlet sett er minst på høyde med andre sammenlignbare kommuner både i fylket og på landsbasis. Finansielt bruker vi noe mer på oppvekstsektoren enn gjennomsnittet, mens vi bruker noe mindre enn snittet innenfor pleie- og omsorg. For hver enhet er det satt mål for virksomheten som ikke bare dreier seg om økonomi, men som handler om hvilke tjenester man får innenfor den ramme som er gitt, og hvordan man for eksempel i pleie- og omsorgssektoren i størst mulig grad får dekt de behov pleietrengende har. Det samme gjelder i prinsippet oppvekstsektoren, og i 2010 legges det opp til en debatt om raumaskolen basert på en utredning som dreier seg om kvalitet og innhold, ikke de økonomiske rammene.

Enhetene har i svært stor grad nådd sine virksomhetsmål i 2009.

Hovedmålene for kommunen er vedtatt i kommuneplanen/langtidsplanen fra 2006. Hovedmål for en kommune bærer ofte preg av å være visjoner, hvor man ikke er konkret nok i forhold til å vurdere om målene er nådd. I Rauma er imidlertid ett av hovedmålene ang. folketallsutviklingen svært konkret, idet man i 2006 vedtok som hovedmål at vi innen 2010 skulle være minst 7400 innbyggere. Og det hovedmålet er faktisk nådd! Pr. 31.12.09 var det 7413 innbyggere i Rauma! Den mangeårige trenden med folketallsnedgang ble snudd i 2003. Økningen er ikke stor, men det ser ut til at den er relativt stabil. Det blir en utfordring framover å holde trykket på det fortsatte arbeidet med tilflytting til kommunen.

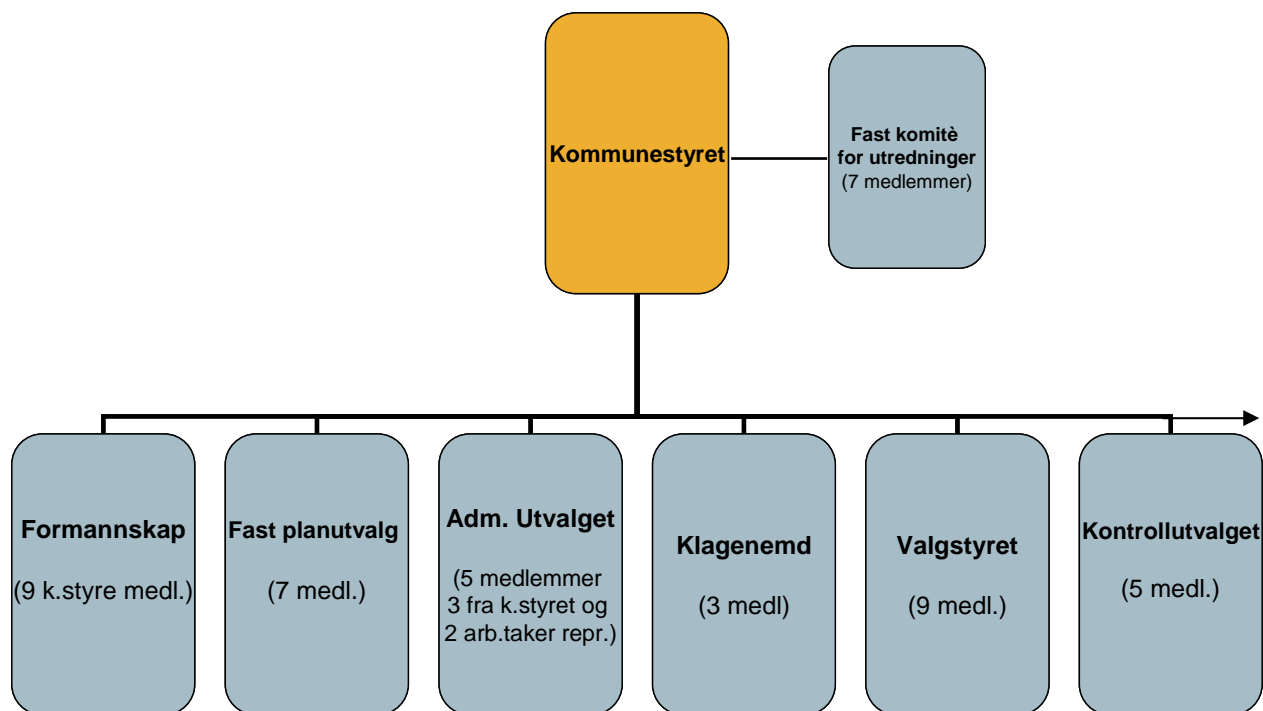
Med det arbeidet som særlig utviklingselskapet Nordveggen AS har regien på, har Rauma et godt utgangspunkt videre. Men vi er samtidig avhengig av ildsjelene. Festivalene vokser, speiderlandsleiren ble lagt til Rauma, og var en stor arrangementsmessig suksess.

Den kommunale organisasjonen hadde også sine utfordringer, særlig innen plan og utvikling. Sentrumsnære tomter og sentrumsutvikling generelt ble satt fokus på. En helt spesiell utfordring var oppdagelsen av at fjellet under Mannen i Romsdalen er i bevegelse. Man kan ikke hindre raset som nok vil komme en gang i framtida, men man kan varsle det, og derved spare liv og helse. Det ble brukt over 8 mill. for etablering av varslingsanlegg på fjellet. En konsekvens av et mulig ras i Romsdalen ovenfor Horgheimseidet, er sannsynligvis at Rauma elv vil bli demt opp. En følge av det igjen vil kunne være at demningen brister, og at man får en flom/flodbølge nedover dalen mot Åndalsnes. Da det ble klart hvilke områder som i så fall ville være i faresonen, så man seg nødt til å stoppe byggesaksbehandlingen av søknader innenfor faresoneområdet. I beredskapssammenheng er det fra sentralt hold gitt forskrifter med krav om tiltak som må være oppfylt før man igjen kan tillate byggevirkosomhet i disse områdene. Det berører bl.a. Øran, hvor vi i 2009 fikk flere henvendelser fra næringsdrivende om utbygging. Man måtte beklageligvis legge på vent også disse søknadene. En antar at det meste av 2010 vil gå med før alle krav i h.h.t. forskriften er oppfylt. Kapitalbehovet for videre tiltak er foreløpig stipulert til omkring 15. mill.

Det ble satt i gang et stort planarbeid med kommunedelplan for sentrum. Bakgrunnen var flere søknader om etablering/utbygging til forretninger i områder som var/er regulert til industri. Mange dispensasjoner tvang fram behov for helhetlig planlegging. I forhold til etablering/utbygging av kjøpesenter ble det også stilt spørsmål med hva som bør defineres som sentrum. Kommunestyret har tidligere gjort et vedtak med en relativt vid definisjon, og planarbeidet må være i tråd med dette. Jeg takker alle medarbeidere for god jobb i 2009, og viser ellers til de enkelte tema lenger ut i årsrapporten.

Per K. Nyheim  
rådmann

## POLITISK ORGANISERING



Kommunestyret er kommunens øverste organ og velges hvert fjerde år.

### **Rauma Kommunestyre 2007 - 2011**

#### **Arbeiderpartiet**

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

#### **Fremskrittspartiet**

Arne Hoem, Kate-Mari Pedersen, Reidar Brude, Arne Mathisen.

#### **Høyre**

Lars Olav Hustad, Tove Merete Røvik Istad, Jon Sverre Aursand.

#### **Kristelig Folkeparti**

Arne Hop, Kjellfrid Giske Sandnes, Kjell Sigbjørn Sørli.

#### **Raumapartiet**

Parley Augustsson.

#### **Senterpartiet**

Torbjørn Rødstøl, Hanne Skamfer, Magnhild Vik, Mads A. Langnes, Magne Vik, Edel Rydjord.

#### **Sosialistisk Venstreparti**

Kim Hugo Nyheim, Yvonne Wold.

#### **Venstre**

Arne Steffen Lillehagen, Gunhild Dahle.

## VISJON OG MÅL

Rauma kommunes visjon ble vedtatt 30.05.2006:

”Vi skal bli verdens beste kommune for naturlglade mennesker”

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

I langtidsplanen 2006-2017 ble følgende overordnede mål vedtatt:

1. Vi skal bli verdens beste kommune for naturlglade mennesker og fremstå som et samfunn som er:
  - Oppmerksom
  - Samarbeidsvillig
  - Ekte
2. Opprettholde vekst i folketallsutviklingen
  - Innen 2010 skal vi være minst 7400 innbyggere
  - Innen 2015 skal vi være minst 7500 innbyggere.
3. Rauma Kommune skal være et attraktivt bo- og arbeidsmarked med et variert og utviklingsorientert næringsliv

I tillegg ble det vedtatt fem satsingsområder i Kommunestyret 19.12.2006

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

## SAMFUNN OG UTVIKLING

### Befolkningsutvikling – viktig delmål nådd!

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

	2009	2010	
	Personer	Personer	Endring
0-5 år	482	473	-9
6-15 år	920	927	7
16-19 år	441	419	-22
20-66 år	4277	4325	48
67 år og eldre	1256	1269	13
<b>sum</b>	<b>7376</b>	<b>7413</b>	<b>37</b>

Per 01.01.2010 er vi 7.413 innbyggere i Rauma kommune. Det vil si at vi har nådd vår målsetting satt i langtidsplanen 2006-17 om å være minst 7400 innbyggere innen 2010!

Dette tilsier en økning i innbyggertallet med 37 personer, noe som tilsvarer en økning på 0,5%. I 2008 hadde vi til sammenligning en nedgang på 3 innbyggere, tilsvarende 0,05%.

	Rauma	Fylket	Landet
0-5 år	6,4 %	7,2 %	7,5 %
6-12 år	8,2 %	9,1 %	8,8 %
13-15 år	4,3 %	4,1 %	4,0 %
16-19 år	5,7 %	5,5 %	5,3 %
20-44 år	29,0 %	31,3 %	34,1 %
45-66 år	29,3 %	28,5 %	27,5 %
67-79 år	10,1 %	8,9 %	8,3 %
80 år og over	7,0 %	5,4 %	4,5 %
<b>sum</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

I Møre og Romsdal var det en økning på 1, % og på landsbasis på 1,2% fra 2009 til 2010.

Utfordringen i Rauma Kommune blir som før å stabilisere innbyggertallet og fortsatt arbeide for tilflytting av personer i etableringsfasen til kommunen. Vi hadde et fødselsunderskudd på 13 personer i 2009.

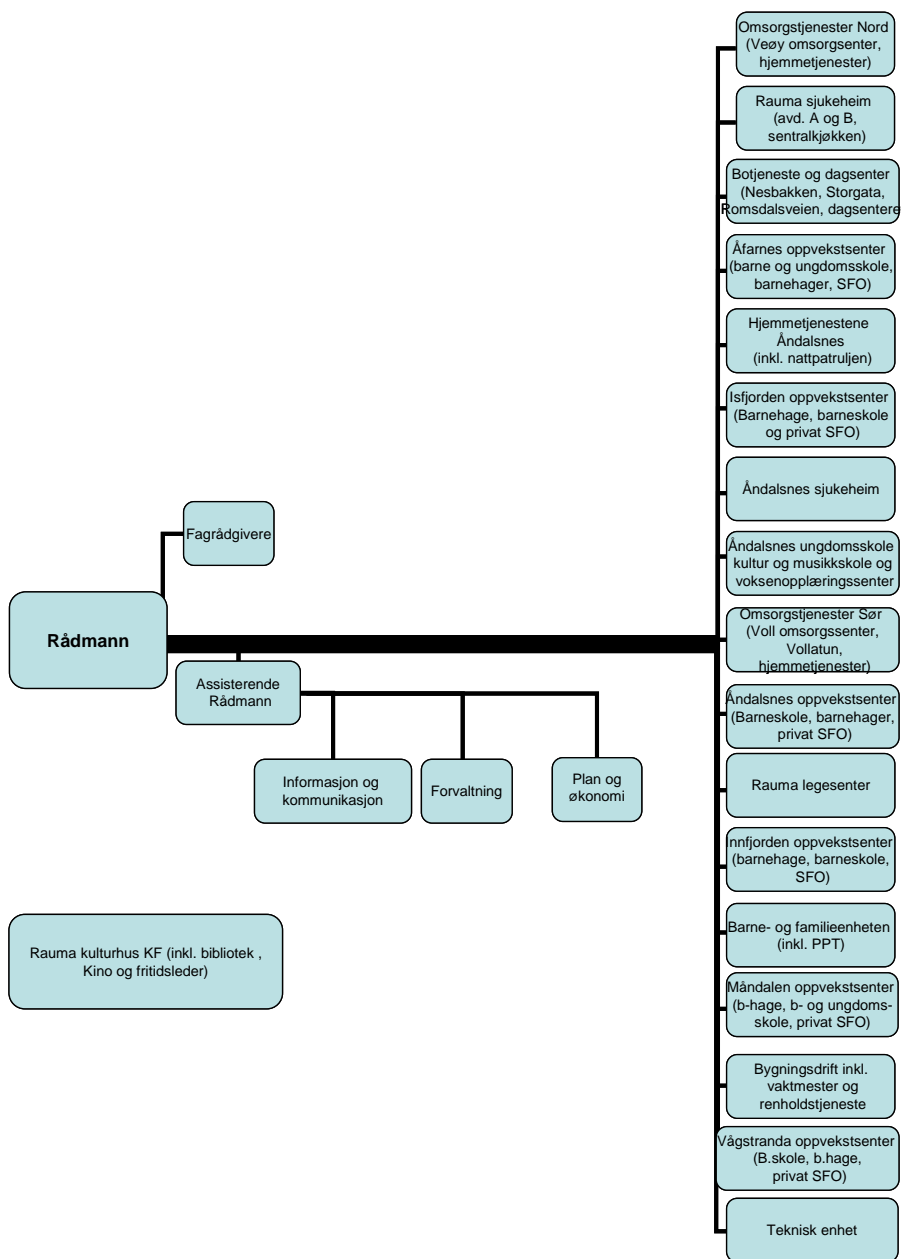
### Syssetting

Arbeidsledigheten i Rauma i 2009 på 125 personer i snitt. Dette er en økning i forhold til arbeidsledigheten i 2008 med 61 personer eller 95%. Det var 121 helt ledige ved utgangen av året.

Ledigheten i forhold til total arbeidsstyrke var på 3,2% i 2009, mot 1,7% i 2008, og 1,5% i 2007. Dette er vesentlig høyere enn snittet for fylket (2,3%), og noe høyere enn landsgjennomsnittet (2,7%).



## MEDARBEIDERE OG ORGANISASJON



Ang. endring: Fra 01.10.2009 ble tidl. Intern drift omdøpt til Plan og økonomi og inkluderer budsjett og samfunnsplan som ble flyttet fra Plan og Utvikling som fikk det nye navnet Rådgivere og består av Personalsjef og fagrådgiverne, underlagt Rådmann.



### Rekruttering

Vi har kompetente søkere til de fleste stillinger, men antall varierer fra stilling til stilling. Utvidelse av deltidsstillinger forsøkes brukt hvor mulig og ønskelig. Midlertidig stillinger er gjort om til faste stillinger i henhold til Arbeidsmiljøloven. Ansettelse er blitt foretatt av de ulike ansettelsesutvalg i enhetene.

Antall tilsettingssaker:

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

### Likestilling

Av tabellen under ser vi at Rauma Kommune er en stor arbeidsplass. Hele 77 % av de 657 ansatte er kvinner. Kvinneandelen i lederteamet er 56 % og blant enhetsledere 50%. Blant de som jobber deltid er det flest kvinner.

	Totalt	Menn	Kvinner
Årsverk	517		
Ansatte	642	154/ 24 %	488/ 76 %
Heltid	271	97/ 36 %	174/ 64 %
Deltid	371	81/22 %	290/78 %
Brann deltid	36	36/ 100 %	0
Adm. ledere, teamledere og rådgivere	10	5	5
Enhetsledere	18	9	9
Sum	27	13	14

### Bedriftsintern attføring

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

### Bedriftshelsetjenesten

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

### Kompetanseutvikling

Årets kommunale bevilgning på kr. 544.000 utgjør ca. 0,28 % av årets lønnsbudsjett; vedtatt mål er 1 %. I tillegg kommer øremerket midler innen Helse- og sosial, grunnskole og barnehage, samt midler som vi har fått gjennom spesifisert søknad, for eksempel fra Kommunenes Sentralforbundets organisasjonsutviklingsmidler og midler fra fylkesmannen. I alt ble det brukt 1.669.000 på opplæring i 2009. Kommunens forvaltning av personalressurser er av avgjørende betydning for kommunens evne til å rekruttere og til å beholde kvalifisert arbeidskraft, og dermed til å yte innbyggerne i Rauma de tjenestene de har krav på.

Kompetansetiltakene for 2009 er gjennomført i forhold til planen for 2009. Rauma kommune har i 2008 innledet et samarbeid med KS for å gjennomføre vår største individuelle satsing på kompetanseheving noen gang – Medarbeiderskap. Her fokuseres det på kommunen som enhet og som samfunnsaktør, på endringskompetanse og samspillet mellom våre holdinger og våre handlinger. Tiltaket er finansiert gjennom avsatte fondsmidler og et ekstraordinært tilskudd fra KS' organisasjonsutviklingsmidler på kr. 700.000 for 2008 og 2009. Tiltaket planlegges sluttført i 2010, og fulgt opp i årlige introduksjonssamlinger for nyansatte deretter.

Rauma kommune påbegynte en større satsing på pedagogisk ledelse i barnehagene med flere samlinger i 2009 og planlagt avslutning i 2010. Tiltaket er finansiert gjennom KS OU midler og midler fra fylkesmannen.

I 2008 innledet vi ekstraordinær opplæring på ledersiden som følge av den nye strukturen. Satsingen fortsatt i 2009 med kurs i økonomi for ikke økonomer, og ferieloven. Kursene er finansiert gjennom egne opplæringsmidler og tilskudd fra KS' organisasjonsutviklingsmidler. Det legges opp til mer generell lederutvikling i 2010.

Rauma kommune er i likhet med 72 andre distriktskommuner, medlem av Studiesenteret som er et videokonferansebasert utdanningstilbud ved biblioteket. Dette gir innbyggere muligheten for å ta en høyskole utdanning uten å flytte hjemmefra eller å slutte i arbeid. De siste årene har studenter i Rauma studert sykepleier, vernepleier, hjelpepleier, kommunaløkonomi, IKT og læring, spansk, og organisasjon og ledelse i tillegg til andre mindre kurs. I 2010 vil det bli anledning til å la lærerskolen gjennom studiesenteret.

### Hjemme-pc ordning

Ansatte kan låne opptil kr. 15.000 på visse vilkår for å kjøpe seg hjemme pc. 2 ansatte tegnet låneavtale i 2009. Vi tolker resultatet slik at de fleste har datamaskin hjemme, og at ordningen fungerer bra for de få som må skaffe seg nye maskiner.

### Verne- og miljøtiltak

Arbeidsmiljøutvalget har holdt 6 møter og behandlet 20 saker, bl.a. plan for kompetanseutvikling, inkluderende arbeidsliv, vernerunder, langtidsfrisk, sykefravær, byggeprosjekter/renseanlegg, endringer til personalhåndboken (lønn og lønningsrutiner og gaver og påskjønnelser, rutiner for tilsettinger, seniorpolitikk), medarbeiderskap, samt diverse rapporter fra BHT (bl.a. inneklima, støy, ventilasjon, førstehjelp, hjertestarter),

### Interne velferdstiltak

I 2009 var det bevilget kr. 90.000,- (ca. kr. 150,- pr. ansatt) til velferdstiltak. Det finnes ingen andre velferdsmidler å forvalte.

### Fravær

Den beregnede fraværsprosenten er slik:

Alle tall i %	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Grunnskolen	4,8	4,9	4,2	7,0	7,0	4,6
Turnuspers.	11,7	12,3	10,9	9,5	9,5	11,5
Månedslønte	7,97	6,2	5,5	6,3	6,9	7,1
Timelønte	3,69	1,8	2,5	2,6	2,5	2,2
<b>Alle ansatte</b>	<b>8,0</b>	<b>7,0</b>	<b>6,1</b>	<b>6,6</b>	<b>6,7</b>	<b>6,7</b>
<b>Sammenlignet med landets kommuner generelt:</b>						
	9,0	8,8	9,3	9,4	9,8	9,9
Og landet generelt:						
	7,2	6,3	6,6	6,5	6,8	7,1

Det totale sykefraværet i kommunen har i perioden 2001-2009 gått fra å ligge litt over gjennomsnittet for landet til å ligge litt under dette. Kommunen ligger betydelig under gjennomsnittet for kommuner i hele perioden.

Kommunen har gode rutiner for oppfølging av sykemeldte medarbeidere, men anvendelser av rutinene varierer litt. Det vil bli lagt fokus på dette i 2010.

Kommunen utarbeidet mot slutten 2009 et samarbeidprosjekt med 7 andre kommuner Langtidsfrisk. Målet for prosjektet er helsefremmende og sykdomsforebyggende arbeid. Prosjektet tar til i 2010, først i to enheter i kommunen, senere i flere.

## Seniorpolitikk

Kommunen introduserte diverse seniorpolitiske tiltak mot slutten av 2005, og forbedret disse i 2007. I 200 fikk 27 seniorer tilbud om økt fritid eller lønnstillegg mot å stå i arbeid ett år til. 23 takket ja til tilbudet. 21 valgte lønnstillegg og 2 valgte ekstra fridager. 4 svarte ikke. 3 valgte å ta ut AFP (helt eller delvis).

### Samlet lønn (økonomiske data i tusen kroner)

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

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

## Regnskapsprinsipper

Rauma Kommune fører sitt regnskap i tråd med kommunelovens §48 og budsjett- og regnskapsforskriftene. Et grunnleggende regnskapsprinsipp er at regnskapet skal føres etter anordningsprinsippet. Dette prinsippet innebærer at alle kjente utgifter/utbetalinger og inntekter/innbetalinger i året skal tas med i bevilgningsregnskapet for vedkommende år, enten de er betalt eller ikke når regnskapene avsluttes. Det er dermed ikke betalingstidspunktet som er avgjørende for regnskapsføring, men som hovedregel anskaffelses- og anvendelsestidspunktet.

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

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

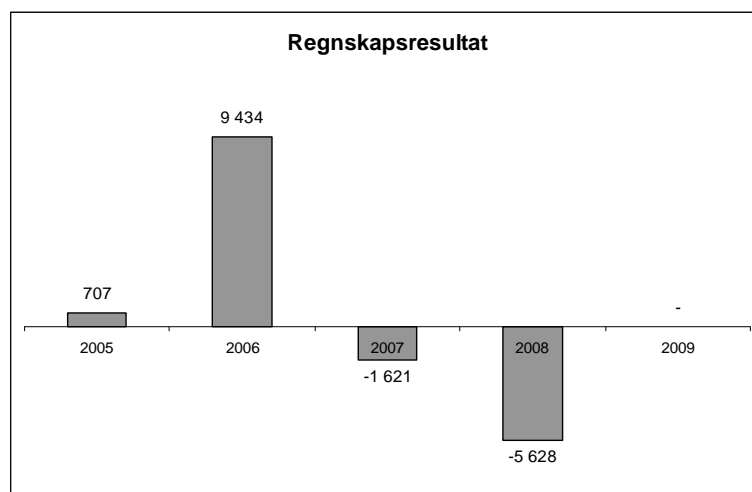
I balanseregnskapet er anleggsmidler definert som eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for kommunen. Andre eiendeler er omløpsmidler. Anleggsmidler som har en begrenset levetid blir avskrevet hvert år. I kommunal sektor blir lineære avskrivninger brukt. Denne metoden innebærer at avskrivningsgrunnlaget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

## Regnskapsresultat

Rauma kommunes regnskap for 2009 viser regnskapsmessig balanse.

Driften er i ubalanse, dvs. vi har langt høyere driftsutgifter enn vi har i driftsinntekter. Vi har et negativt brutto driftsresultat på 10 millioner kroner. Korrigert for finansinntekter har vi et positivt netto driftsresultat på 2,5 mill kr.

Det er anbefalt at netto driftsresultat bør utgjøre 3% av driftsinntektene, for å ivareta uforutsette utgifter og vedlikeholde kapitalen (formuesbevaringsprinsippet). For Rauma kommune utgjør netto driftsresultat 0,6% av driftsinntektene i 2009.



## Økonomisk oversikt drift - Rauma kommune 2009

	Regnskap 2009	Reg. budsjett 2009	Oppr.budsjett 2009	Regnskap 2008
<b>Driftsinntekter</b>				
Brukerbetalinger	20 578 871	19 652 000	19 652 000	19 335 362
Andre salgs- og leieinntekter	24 609 640	23 711 503	23 432 000	23 649 803
Overføringer med krav til motytelse	67 160 954	51 866 000	46 520 000	57 122 575
Rammetilskudd	125 066 675	127 379 000	121 219 000	101 979 744
Andre statlige overføringer	18 528 885	16 054 000	16 394 000	24 776 955
Andre overføringer	5 912 051	3 883 000	3 883 000	5 232 150
Skatt på inntekt og formue	150 256 303	147 740 000	149 500 000	139 051 500
Eiendomsskatt	17 630 819	16 000 000	16 000 000	13 936 414
Andre direkte og indirekte skatter	5 732 133	5 907 000	5 907 000	5 805 312
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>435 476 331</b>	<b>410 719 503</b>	<b>402 507 000</b>	<b>390 889 814</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
Lønnsutgifter	248 843 994	232 133 831	231 329 000	232 069 546
Sosiale utgifter	56 151 745	55 916 169	55 112 000	50 972 516
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	80 450 689	72 005 163	66 273 000	67 621 431
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	14 476 784	13 512 000	13 268 000	13 671 962
Overføringer	42 924 529	37 981 000	38 367 000	40 437 861
Avskrivninger	13 738 016	12 425 000	12 425 000	12 635 519
Fordelte utgifter	(11 019 485)	(11 229 000)	(11 229 000)	(9 924 869)
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>445 566 273</b>	<b>412 744 163</b>	<b>405 545 000</b>	<b>407 483 967</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>	<b>(10 089 942)</b>	<b>(551 660)</b>	<b>(3 038 000)</b>	<b>(16 594 153)</b>
<b>Finansinntekter</b>				
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	18 792 935	18 918 000	18 918 000	19 653 585
Mottatte avdrag på utlån	11 773	476 000	476 000	8 182
<b>Sum eksterne finansinntekter</b>	<b>18 804 708</b>	<b>19 394 000</b>	<b>19 394 000</b>	<b>19 661 767</b>
<b>Finansutgifter</b>				
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	10 080 604	17 463 000	17 463 000	15 464 546
Avdragsutgifter	9 611 818	11 500 000	11 500 000	11 476 114
Utlån	202 504	384 340	476 000	74 879
<b>Sum eksterne finansutgifter</b>	<b>19 894 926</b>	<b>29 347 340</b>	<b>29 439 000</b>	<b>27 015 539</b>
<b>Resultat eksterne finanstransaksjoner</b>	<b>(1 090 217)</b>	<b>(9 953 340)</b>	<b>(10 045 000)</b>	<b>(7 353 772)</b>
Motpost avskrivninger	13 738 016	12 425 000	12 425 000	12 635 519
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>2 557 857</b>	<b>1 920 000</b>	<b>(658 000)</b>	<b>(11 312 406)</b>
<b>Interne finanstransaksjoner</b>				
Bruk av tidligere års regnsk.m. mindreforbruk	-	-	-	-
Bruk av disposisjonsfond	-	-	-	2 731 036
Bruk av bundne fond	3 833 428	1 749 000	1 749 000	6 455 866
Bruk av likviditetsreserve	-	-	-	-
<b>Sum bruk av avsetninger</b>	<b>3 833 428</b>	<b>1 749 000</b>	<b>1 749 000</b>	<b>9 186 902</b>
Overført til investeringsregnskapet	1 366 874	2 473 000	-	-
Dekning av tidligere års regnsk.m. merforbruk	-	-	-	1 621 036
Avsetninger til disposisjonsfond	2 175 000	2 175 000	1 070 000	376 695
Avsetninger til bundne fond	2 424 098	21 000	21 000	1 506 650
Avsetninger til likviditetsreserven	-	-	-	-
<b>Sum avsetninger</b>	<b>6 391 285</b>	<b>4 669 000</b>	<b>1 091 000</b>	<b>3 504 381</b>
<b>Regnskapsmessig mer/mindreforbruk</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>(5 629 884)</b>

## Økonomisk oversikt investeringer - Rauma kommune 2009

	Regnskap 2009	Reg. budsjett 2009	Oppr.budsjett 2009	Regnskap 2008
<b>Inntekter</b>				
Salg av driftsmidler og fast eiendom	1 235 757	285 000	285 000	8 280 444,00
Andre salgsinntekter	328 772	-	-	149 318,17
Overføringer med krav til motytelse	1 843 182	-	-	2 881 851,88
Statlige overføringer	6 045 340	690 000	690 000	400 000,00
Andre overføringer	400 275	434 000	434 000	422 675,70
Renteinntekter, utbytte og eieruttak	-	-	-	-
<b>Sum inntekter</b>	<b>9 853 326</b>	<b>1 409 000</b>	<b>1 409 000</b>	<b>12 134 289,75</b>
<b>Utgifter</b>	-	-	-	-
Lønnsutgifter	-	-	-	-
Sosiale utgifter	-	-	-	-
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon	37 131 022	23 912 000	23 912 000	23 185 451
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	-	-	-	-
Overføringer	5 722 738	700 000	700 000	2 799 292
Renteutgifter, provisjoner og andre fin.utg.	-	-	-	-
Fordelte utgifter	-	-	-	(77 724)
<b>Sum utgifter</b>	<b>42 853 760</b>	<b>24 612 000</b>	<b>24 612 000</b>	<b>25 907 019</b>
<b>Finansransaksjoner</b>				
Avdragsutgifter	97 415 989	-	-	28 515 076,29
Utlån	1 739 152	-	-	1 162 577,78
Kjøp av aksjer og andeler	2 226 585	2 000 000	2 000 000	3 112 418,00
Dekning av tidligere års udekket	8 143 416	-	-	1 157 021,65
Avsetninger til ubundne investeringsfond	13 505 979	-	-	9 309 528,29
Avsetninger til bundne fond	137 797	-	-	168 275,00
Avsetninger til likviditetsreserve	458 160	-	-	-
<b>Sum finansieringstransaksjoner</b>	<b>123 627 078</b>	<b>2 000 000</b>	<b>2 000 000</b>	<b>43 424 897,01</b>
<b>Finansieringsbehov</b>	<b>156 627 512</b>	<b>25 203 000</b>	<b>25 203 000</b>	<b>57 197 626,08</b>
<b>Dekket slik:</b>				
Bruk av lån	124 149 160	19 360 000	19 360 000	46 404 664,23
Mottatte avdrag på utlån	1 336 331	-	-	1 229 084,29
Salg av aksjer og andeler	-	-	-	-
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-
Overføringer fra driftsregnskapet	1 792 187	3 143 000	3 143 000	-
Bruk av disposisjonsfond	-	-	-	36 000,00
Bruk av ubundne investeringsfond	13 336 324	2 700 000	2 700 000	4 634 917,29
Bruk av bundne fond	727 523	-	-	900 512,93
Bruk av likviditetsreserve	9 471 105	-	-	-
<b>Sum finansiering</b>	<b>150 812 631</b>	<b>25 203 000</b>	<b>25 203 000</b>	<b>53 205 178,74</b>
<b>Udekket/udisponert</b>	<b>(5 814 882)</b>			<b>(3 992 447,34)</b>

## Oversikt balanse - Rauma kommune 2009

	Regnskap 2009	Regnskap 2008
<b>EIENDELER</b>		
<b>Anleggsmidler</b>	<b>1 022 070 603,90</b>	<b>928 238 635,93</b>
Herav:		
Faste eiendommer og anlegg	422 572 136,17	372 863 853,90
Utstyr, maskiner og transportmidler	17 203 115 ,90	12 097 686,65
Utlån	75 291 180,83	74 674 928,38
Aksjer og andeler	68 998 401 ,00	67 603 604,00
Pensjonsmidler	438 005 770 ,00	400 998 563,00
<b>Omløpsmidler</b>	<b>91 541 245 ,49</b>	<b>101 054 965,32</b>
Herav:		
Kortsiktige fordringer	24 658 147,55	20 304 767,02
Premieavvik	13 217 481,86	12 880 352,86
Aksjer og andeler	-	-
Sertifikater	-	-
Obligasjoner	2 000,00	2 000,00
Kasse, postgiro, bankinnskudd	53 663 616,08	67 867 845,44
<b>SUM EIENDELER</b>	<b>1 113 611 848,39</b>	<b>1 029 293 601,25</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>		
<b>Egenkapital</b>	<b>296 567 659,42</b>	<b>266 301 894,75</b>
Herav:		
Disposisjonsfond	2 175 000,00	-
Bundne driftsfond	10 245 907,60	11 898 253,87
Ubundne investeringsfond	18 698 977,35	18 529 322,20
Bundne investeringsfond	1 630 717,19	1 977 428,09
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	(108 347,79)	3 344 000,00
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-
Regnskapsmessig mindreforbruk	-	-
Regnskapsmessig merforbruk	(5 629 885,71)	(5 629 885,71)
Udisponert i inv.regnskap	-	-
Udekket i inv.regnskap	(5 814 881,68)	(8 143 416,22)
Likviditetsreserve	-	5 560 598,75
Kapitalkonto	275 370 171,46	238 765 593,77
<b>Langsiktig gjeld</b>	<b>763 359 413,00</b>	<b>708 352 496,00</b>
Herav:		
Pensjonsforpliktelser	483 202 703,00	443 109 367,00
Ihendehaverobligasjonslån	-	-
Sertifikatlån	-	-
Andre lån	280 156 710,00	265 243 129,00
<b>Kortsiktig gjeld</b>	<b>53 684 775,97</b>	<b>54 639 210,50</b>
Herav:		
Kassekredittlån	-	-
Annen kortsiktig gjeld	53 684 775,97	54 639 210,50
Premieavvik	-	-
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>	<b>1 113 611 848,39</b>	<b>1 029 269 601,25</b>
<b>MEMORIAKONTI</b>		
Memoriakonto	19 192 240,26	21 074 335,68
Herav:		
Ubrukte lånemidler	19 192 240,26	20 538 732,57
Andre memoriakonti	-	535 603,11
Motkonto for memoriakontiene	(19 192 240,26)	(21 074 335,68 )

## Regnskapsskjema 1A - drift 2009

	Regnskap 2009	Reg. budsjett 2009	Oppr.budsjett 2009	Regnskap 2008
Skatt på inntekt og formue	150 256 302,70	147 740 000,00	149 500 000,00	139 051 499,54
Ordinært rammetilskudd	125 066 675,00	127 379 000,00	121 219 000,00	101 979 744,00
Skatt på eiendom	17 630 819,46	16 000 000,00	16 000 000,00	13 936 414,04
Andre direkte eller indirekte skatter	5 732 133,00	5 907 000,00	5 907 000,00	5 805 312,00
Andre generelle statstilskudd	18 528 884,75	16 054 000,00	16 394 000,00	24 776 955,00
<b>Sum frie disponible inntekter</b>	<b>317 214 814,91</b>	<b>313 080 000,00</b>	<b>309 020 000,00</b>	<b>285 549 924,58</b>
Renteinntekter og utbytte	18 792 935,22	18 918 000,00	18 918 000,00	19 653 584,56
Renteutg., provisjoner og andre fin.utg.	10 080 603,85	17 463 000,00	17 463 000,00	15 464 546,03
Avdrag på lån	9 611 818,00	11 500 000,00	11 500 000,00	11 476 114,00
<b>Netto finansinnt./utg.</b>	<b>(899 486,63)</b>	<b>(10 045 000,00)</b>	<b>(10 045 000,00)</b>	<b>(7 287 075,47)</b>
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk	-	-	-	1 621 036,00
Til ubundne avsetninger	2 175 000,00	2 175 000,00	1 070 000,00	376 694,75
Til bundne avsetninger	2 424 097,75	21 000,00	21 000,00	1 506 619,92
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk				-
Bruk av ubundne avsetninger				2 731 036,00
Bruk av bundne avsetninger	3 833 428,03	1 749 000,00	1 749 000,00	6 455 866,05
<b>Netto avsetninger</b>	<b>(765 669,72)</b>	<b>(447 000,00)</b>	<b>658 000,00</b>	<b>5 682 521,38</b>
Overført til investeringsregnskapet	1 792 187,17	2 473 000,00		-
Til fordeling drift	313 757 471,39	300 115 000,00	299 633 000,00	283 945 370,49
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	313 757 471,39	300 115 000,00	299 633 000,00	289 575 254,89
<b>Regnskapsmessig mer/mindreforbruk</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>- 5 629 884,40</b>

## Regnskapsskjema 2A - investering 2009

	Regnskap 2009	Reg. budsjett 2009	Oppr.budsjett 2009	Regnskap 2008
Investeringer i anleggsmidler	42 853 760,21	24 612 000,00	24 612 000,00	25 907 018,82
Utlån og forskutteringer	3 965 737,11	2 000 000,00	2 000 000,00	4 274 995,78
Avdrag på lån	97 415 989,00	-	-	28 515 076,29
Avsetninger	22 245 351,68	-	-	10 634 824,94
<b>Årets finansieringsbehov</b>	<b>166 480 838,00</b>	<b>26 612 000,00</b>	<b>26 612 000,00</b>	<b>69 331 915,83</b>
<b>Finansiert slik:</b>				
Bruk av lånemidler	124 149 160,28	19 360 000,00	19 360 000,00	46 404 664,23
Inntekter fra salg av anleggsmidler	1 235 757,00	285 000,00	285 000,00	8 280 444,00
Tilskudd til investeringer	6 445 614,80	1 124 000,00	1 124 000,00	822 675,70
Mottatte avdrag på lån og refusjoner	3 179 512,51	-	-	4 110 936,17
Andre inntekter	328 771,82	-	-	149 318,17
<b>Sum ekstern finansiering</b>	<b>135 338 816,41</b>	<b>20 769 000,00</b>	<b>20 769 000,00</b>	<b>59 768 038,27</b>
Overført fra driftsregnskapet	1 792 187,17	3 143 000,00	3 143 000,00	-
Bruk av avsetninger	23 534 952,74	2 700 000,00	2 700 000,00	5 571 430,22
<b>Sum finansiering</b>	<b>160 665 956,32</b>	<b>26 612 000,00</b>	<b>26 612 000,00</b>	<b>65 339 468,49</b>
<b>Udekket/udisponert</b>	<b>(5 814 881,68)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 992 447,34</b>



## Budsjettskjema 1A - drift 2009 Budsjetter

	Budsjett 2009	Budsjett 2008	Regnskap 2007
Skatt på inntekt og formue	147 740 000,00	135 551 000,00	131 919 257,83
Ordinært rammetilskudd	127 379 000,00	103 733 000,00	96 871 187,00
Skatt på eiendom	16 000 000,00	13 900 000,00	13 490 016,75
Andre direkte eller indirekte skatter	5 907 000,00	5 407 000,00	5 425 779,00
Andre generelle statstilskudd	16 054 000,00	20 813 000,00	20 009 545,00
<b>Sum frie disponible inntekter</b>	<b>313 080 000,00</b>	<b>279 404 000,00</b>	<b>267 715 785,58</b>
Renteinntekter og utbytte	18 918 000,00	18 390 000,00	16 170 084,29
Renteutg.,provisjoner og andre fin.utg.	17 463 000,00	13 537 000,00	11 446 017,65
Avdrag på lån	11 500 000,00	11 500 000,00	12 003 404,00
<b>Netto finansinnt./utg.</b>	<b>(10 045 000,00)</b>	<b>(6 647 000,00)</b>	<b>(7 279 337,36)</b>
Til dekning av tidligere regnsk.m. merforbruk			-
Til ubundne avsetninger	2 175 000,00	1 750 000,00	9 434 029,27
Til bundne avsetninger	21 000,00	600 000,00	7 467 693,45
Bruk av tidligere regnsk.m. mindreforbruk	-		- 9 434 029,27
Bruk av ubundne avsetninger	-	1 110 000,00	6 418 885,00
Bruk av bundne avsetninger	1 749 000,00	2 433 000,00	1 765 463,11
<b>Netto avsetninger</b>	<b>(447 000,00)</b>	<b>1 193 000,00</b>	<b>716 654,66</b>
Overført til investeringsbudsjettet	2 473 000,00	2 300 000,00	
Til fordeling drift	301 115 000,00	271 650 000,00	261 153 102,88
Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)			
<b>Mer/mindreforbruk</b>			

## Budsjettskjema 2A - investering 2009

	Budsjett 2009	Budsjett 2008	Regnskap 2007
Investeringer i anleggsmidler	24 612 000,00	37 021 000,00	32 303 277,97
Utlån og forskutteringer	2 000 000,00		- 1 626 084,00
Avdrag på lån			- 3 445 680,00
Avsetninger			- 12 019 486,44
<b>Årets finansieringsbehov</b>	<b>26 612 000,00</b>	<b>37 021 000,00</b>	<b>49 394 528,41</b>
<b>Finansiert slik:</b>			
Bruk av lånemidler	19 360 000,00	31 168 000,00	32 478 322,27
Inntekter fra salg av anleggsmidler	285 000,00	1 950 000,00	4 066 774,48
Tilskudd til investeringer	1 124 000,00	350 000,00	-
Mottatte avdrag på lån og refusjoner			- 2 304 482,05
Andre inntekter			- 762 850,00
<b>Sum ekstern finansiering</b>	<b>20 769 000,00</b>	<b>33 468 000,00</b>	<b>39 612 428,80</b>
Overført fra driftsbudsjettet	3 143 000,00	2 647 000,00	-
Bruk av avsetninger	2 700 000,00	906 000,00	7 029 176,86
<b>Sum finansiering</b>	<b>26 612 000,00</b>	<b>37 021 000,00</b>	<b>46 641 605,66</b>
<b>Udekket/udisponert</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(2 752 922,75)</b>

## Anskaffelse og anvendelse av midler 2009

	Regnskap 2009	Reg. budsjett 2009	Oppr.budsjett 2009	Regnskap 2008
<b>Anskaffelse av midler</b>				
Inntekter driftsdel (kontoklasse 1)	435 476 331	413 192 503	402 507 000	390 889 813,78
Inntekter investeringsdel (kontoklasse 0)	9 853 326	1 409 000	1 409 000	12 134 289,75
Innbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	144 290 199	38 754 000	38 754 000	67 295 515,08
Sum anskaffelse av midler	589 619 855	453 355 503	442 670 000	470 319 618,61
<b>Anvendelse av midler</b>				
Utgifter driftsdel (kontoklasse 1)	431 828 256	400 116 163	392 883 000	394 848 447,09
Utgifter investeringsdel (kontoklasse 0)	42 853 760	24 612 000	24 612 000	25 907 018,82
Utbetaling ved eksterne finanstransaksjoner	121 276 652	31 347 340	31 439 000	59 805 611,10
Sum anvendelse av midler	595 958 668	456 075 503	448 934 000	480 561 077,01
Anskaffelse - anvendelse av midler	(6 338 813)	(2 720 000)	(6 264 000)	(10 241 458,40)
Endring i ubrukte lånemidler	(1 346 492)	-	-	11 120 161,77
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Drift	(3 452 347)	-	-	3 344 000,00
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK Invest	-	-	-	-
<b>Endring i arbeidskapital</b>	<b>(11 137 652)</b>	<b>(2 720 000)</b>	<b>(6 264 000)</b>	<b>4 222 703,37</b>
<b>Avsetninger og bruk av avsetninger</b>				
Avsetninger	26 844 449	2 196 000	1 091 000	14 139 205,61
Bruk av avsetninger	27 368 381	4 449 000	4 449 000	14 758 332,27
Til avsetning senere år	5 814 882	-	-	9 622 330,43
<b>Netto avsetninger</b>	<b>(6 338 813)</b>	<b>(2 253 000)</b>	<b>(3 358 000)</b>	<b>(10 241 457,09)</b>
<b>Int. overføringer og fordelinger</b>				
Interne inntekter mv	36 653 665	30 825 000	30 825 000	34 056 539,91
Interne utgifter mv	36 653 665	30 179 000	27 706 000	34 056 539,91
<b>Netto interne overføringer</b>	<b>-</b>	<b>646 000</b>	<b>3 119 000</b>	<b>-</b>

## Oversikt endring arbeidskapital 2009

	Regnskap 2009	Regnskap 2008	Regnskap 2007
<b>OMLØPSMIDLER</b>			
Endring betalingsmidler	(14 204 229,36)	(5 458 135,55)	(12 699 740,73)
Endring i henderoverbl og sertifikater	-	-	-
Endring kortsiktige fordringer	4 353 380,53	3 621 809,22	2 634 683,25
Endring premieavvik	337 129,00	6 229 341,00	2 239 783,67
Endring aksjer og andeler	-	-	-
<b>ENDRING OMLØPSMIDLER (A)</b>	<b>(9 513 719,83)</b>	<b>4 393 014,67</b>	<b>(7 825 273,81)</b>
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>			
Endring kortsiktig gjeld (B)	954 434,53	(170 311,30)	3 181 156,21
<b>ENDRING ARBEIDSKAPITAL (A-B)</b>	<b>(8 559 285,30)</b>	<b>4 222 703,37</b>	<b>(4 644 117,60)</b>

Note - aksjer og andeler

	2008	2009
	Bokført verdi	Bokført verdi
2213101 DEN NORSKE BYKREDITTFORENING	5 900,00	5 900,00
2216801 RAUMA ENERGI AS	60 000 000,00	60 000 000,00
2216802 TROLL-TINN AS	4 200 000,00	5 200 000,00
2217001 YVI PRODUKTER A/S	16 000,00	16 000,00
2217003 TRESFJORDBRUA A/S	50 000,00	300 000,00
2217004 ØRAN PRODUKTER A/S	1,00	0,00
2217006 RAUMA BOLIGBYGGELAG A/S	5 500,00	0,00
2217007 RAUMA SKISENTER A/S	15 000,00	15 000,00
2217010 KOMMUNEKRAFT A/S	1 000,00	1 000,00
2217011 TRIO BORETTSLAG A/L	200,00	200,00
2217014 TROA A/L	40 000,00	40 000,00
2217015 VI-BO BORETTSLAG A/L	27 100,00	27 100,00
2217016 TORVIK VASSVERK A/L	31 200,00	31 200,00
2217017 SANDNES VASSVERK A/L	6 600,00	6 600,00
2217018 RØDVEN VASSVERK A/L	9 000,00	9 000,00
2217019 EIDSBYGDA VASSVERK A/L	8 000,00	8 000,00
2217020 ÅFARNES VASSVERK A/L	31 500,00	31 500,00
2217021 TØRLA VASSVERK A/L	52 000,00	52 000,00
2217022 INNFJORDEN SAMFUNNSHUS AL	6 400,00	6 400,00
2217023 VÅGSTRANDA VASSVERK A/L	10 000,00	10 000,00
2217024 VERMA VASSVERK A/L	38 500,00	38 500,00
2217025 NORDVEST O.L. A/S	1,00	0,00
2217026 FRÆNABU EIENDOM A/S	1,00	0,00
2217030 MITTET VASSVERK A/L	105 000,00	105 000,00
2217032 KS NORDMØRE ENERGIGJENVINNING	1,00	1,00
2217033 RAUMABANENS UTVIKLINGSSKAP	100 500,00	100 500,00
2217034 LANGFJORDTUNNELEN AS	651 000,00	801 300,00
2217035 NORDVEGGEN AS	102 000,00	102 000,00
2217036 MOLDE LUFTHAVNUTVIKLING AS	369 000,00	369 000,00
2217037 SAMSPLEIS AS	160 000,00	160 000,00
2217038 BIBLIOTEKSENTRALEN A/S	2 100,00	2 100,00
2217039 NORSK SKJEMAFORLAG AS	100,00	100,00
2217040 MURITUN	50 000,00	50 000,00
2217042 RAUMA KULTURHUS OG KONFERANSEENTER A	1 500 000,00	1 500 000,00
2217043 MØREAKSEN AS	10 000,00	10 000,00
<b>TOTALT</b>	<b>67 603 604,00</b>	<b>68 998 401,00</b>

NOTER FOND 2009		
<b>DISPOSISJONSFOND</b>		
Disposisjonsfond pr. 01.01.	0,00	
Bruk i driftsregnskapet (19410)		
Bruk i investeringsregnskapet (39410)		
Avsatt til disposisjonsfond (15405) som budsjettert	2 175 000,00	
<b>Disposisjonsfond pr. 31.12.</b>		<b>2 175 000,00</b>
<b>UBUNDET INVESTERINGSFOND</b>		
Ubundet investeringsfond pr. 01.01.	18 529 322,20	
Avsatt i investeringsregnskapet (35485, 15485)	13 505 978,97	
Bruk i investeringsregnskapet (39485, 39488)		13 349 687,84
<b>Ubundet investeringsfond pr. 31.12.</b>		<b>18 685 613,33</b>
<b>BUNDET INVESTERINGSFOND</b>		
Bundet investeringsfond pr. 01.01.	1 977 428,09	
Avsetning til bundet investeringsfond (35510, 15510)	142 796,58	
Bruk av bundet kapitalfond (19520, 39520)		489 507,48
<b>Bundet investeringsfond pr. 31.12.</b>		<b>1 630 717,19</b>
<b>BUNDET DRIFTSFOND</b>		
Bundet driftsfond pr. 01.01.	11 898 253,87	
Avsatt i driftsregnskapet (15505, 15515)	2 419 097,75	
Bruk i driftsregnskapet (19510, 39510)		4 071 444,02
<b>Bundet driftsfond pr. 31.12.</b>		<b>10 245 907,60</b>

## MELLOMVÆRE MELLOM RAUMA KOMMUNE OG SÆRREGNSKAP - 2009

	Pr. 01.01.	Pr. 31.12.
<b>Rauma Kirkelige Fellestråd</b>		
Kortsiktig fordring ( 2.3266.03)		217 900,23
Kortsiktig gjeld (2.3266.03)	-228 444,30	
<b>Ved året slutt har kommunen til gode</b>	<b>-228 444,30</b>	<b>217 900,23</b>
<b>Rauma Kulturhus KF</b>		
Kortsiktig fordring ( 2 357586)		95 000,00
Kortsiktig fordring (2.3250.86)	-89 834,38	276 817,30
<b>Ved året slutt har kommunen til gode</b>	<b>-89 834,38</b>	<b>371 817,30</b>
<b>Kraftfondet</b>		
Kortsiktig fordring ( 2.1366.01)		-6 600,00
Kortsiktig gjeld ( 2.3266.01)	162 711,25	-494 513,75
<b>Ved året slutt er kommunen skyldig</b>	<b>162 711,25</b>	<b>-501 113,75</b>
<b>Pensjonsfondet</b>		
Kortsiktig fordring ( 2.3266.02)	10 628,00	18 033,00
<b>Ved året slutt har kommunen til gode</b>	<b>10 628,00</b>	<b>18 033,00</b>
<b>Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS</b>		
Kortsiktig gjeld (2326650)	-348 920,00	0,00
<b>Ved året slutt er kommunen skyldig</b>	<b>-348 920,00</b>	<b>0,00</b>

<b>LIKVIDITETSRESERVE</b>		<b>2009</b>
<b>Merk: Likviditetsreserve opphører f.o.m 01.01.2010</b>		
Likviditetsreserve er oppløst på følgende måte		
<b>Avsatt i kapitalregnskapet</b>		
Likviditetsreserve pr. 01.01.09	Kr	5 167 054,99
Bruk av likviditetsreserve - avsatt til kapitalfond	Kr	(7 075 288,99)
Styrking av likviditetsreserve, feriepenger 1992	Kr	1 908 234,00
	Kr	-
<b>Avsatt i driftsregnskapet</b>		
Underskudd i likviditetsreserven 01.01.09	Kr	(1 544 112,79)
Materialvarelager overført til egen konto	Kr	188 255,00
Mva kompensasjon 1999 overført egen konto	kr	(694 366,00)
Styrking av likviditetsreserven påløpt rente	Kr	1 971 304,00
Styrking av likviditetsreserven feriepenger 1994	Kr	78 919,79
Underskudd i likviditetsreserven pr 31.12.09		-
<b>Udekket investeringsregnskapet</b>		
Udekket pr 01.01.09	Kr	1 951 020,67
Ytterligere ufinansiert	Kr	444 795,79
Bruk av likviditetsreserve - avsatt til kapitalfond	kr	(2 395 816,46)
Udekket pr. 31.12.09	Kr	-
<b>Likviditetsreserve pr. 31.12.09</b>	<b>kr</b>	<b>-</b>

## KAPITALFOND FRA OPPLØSNING AV LIKVIDITETSRESERVEN

Fra likviditetsreserven av satt i kapitalregnskapet	kr	(7 075 288,99)
Fra likviditetsreserven av satt i investeringsregnskapet	kr	(2 395 816,46)
Sum overført fra likviditetsreserven til fond	kr	<u>(9 471 105,45)</u>

Slik avsetning skal strykes dersom det finnes ufinansiert investering  
 Dette nye fondet bebyttes derfor til å finansiere ufinansierte investeringer:

### Finansiering av ufinansiert investering fra 2006 og tidligere:

Åndalsnes barneskole 2003	kr	1 405 026,39	
Åndalsnes ungdomsskole 2003	kr	55 207,98	
Åndalsnes dagsenter 2003	kr	141 770,30	
Vannforsyning 2003	kr	851 035,87	
Rødven skole 2003	kr	9 003,17	
EDB 2003	kr	4 053,98	
Rauma sjukeheim 2003	kr	30 615,60	
Udekket i 2004	kr	35 953,35	
Fellesutgifter grunnskolen 2004	kr	80 578,63	
Fellesutgifter Rauma sjukeheim 2004	kr	36 682,24	
Sentralkjøkken 2004	kr	39 787,03	
Nesbakken avlastning- og barnebolig 2004	kr	11 003,60	
Renovasjon 2004	kr	276 744,30	
Fellesutgifter grunnskolen 2005	kr	22 401,15	kr 2 999 863,57

### Finansiering av ufinansiert investering 2007:

Biblioteket	kr	712 998,93	
Gågata	kr	767 368,24	
Gartner	kr	115 533,93	kr 1 595 901,10

### Finansiering av ufinansiert investering 2008:

Koordinator barnehage EDB	kr	16 817,56	
Åfarnes Barnehage	kr	394 598,78	
Åndalsnes Barneskole	kr	18 723,76	
Inventar og utstyr HS-Plo	kr	122 776,25	
Innfjorden Ballbinge	kr	200 000,00	
Andre kulturaktiviteter	kr	120 000,00	
Kirke	kr	426 862,06	
Aksjer Troll-Tinn AS	kr	2 300 000,00	kr 3 599 778,41

### Finansiering av ufinansiert investering 2009:

Finansiering uteområde Vågstranda skole	kr	176 093,92	
Finansiering Hjemmetjenester Åndalsnes	kr	35 305,00	
Finansiering Kart og oppmåling	kr	183 254,25	
Finansiering Nav-ombygging	kr	880 909,20	kr 1 275 562,37
			<u>kr 9 471 105,45</u>

<b>NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER KLP</b>		
<b>Årets netto pensjonskostnad § 13-1 bokstav 3</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Årets opptjening	18 788 862	20 255 265
Rentekostnad av påløpte pensjonskostnader	20 830 286	21 089 070
<b>Brutto pensjonskostnad</b>	<b>39 619 148</b>	<b>41 344 335</b>
Forventet avkastning	-19 169 729	-18 231 890
Administrative kostnader	1 224 862	1 368 026
<b>Netto pensjonskostnader</b>	<b>21 674 281</b>	<b>24 480 471</b>
Forfalt premie	-28 770 197	-25 701 574
<b>Årets premieavvik</b>	<b>-7 095 916</b>	<b>-1 221 103</b>
<b>Balanse 31.12.07 (F § 13-1 bokstav e)</b>	<b>Pensjonsposter</b>	<b>Pensjonsposter</b>
	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Brutto påløpte forpliktelser	330 738 583	361 971 861
Pensjonsmidler	303 845 139	331 768 514
<b>Netto pensjonsforpliktelser før arbeidsgiveravgift</b>	<b>26 893 444</b>	<b>30 203 347</b>
<b>Økonomiske forutsetninger</b>	<b>2009</b>	
Forventet avkasninger (§13-5 bokstav f)	6,50 %	
Diskonteringsrente (§13-5 bokstav e)	5,50 %	
Forventet lønnsvekst (§13-5 bokstav b)	3,79 %	
Forventet pensjonsregulering (§13-5 bokstav D)	3,79 %	
Forutsetningen for turn-over (§13-5 bokstav g)		
Under 20 år	20 %	
20-23 år	8 %	
24-25 år	6 %	
26-30 år	6 % minus 0,4 %	hvert år o/25 år
31-45 år	4 % minus 0,2 %	hvert år o/30 år
46-50 år	1 % minus 0,1 %	hvert år o/45 år
over 50 år	0	
Uttaksdelen pr aldersgruppe i AFP-pensjonsordningen		
62 år	20 %	
63 år	30 %	
64 år	40 %	
65 år	50 %	
66 år	60 %	
<b>Estimatavvik</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Faktiske forpliktelse	334 104 316	369 530 976
Estimert forpliktelse	-318 292 529	-362 279 959
Estimert forpliktelse IB	15 811 787	7 251 017
Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	17 982 544	31 541 376
Amortisert avvik i år	2 252 955	2 586 160
<b>Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 31.12.</b>	<b>31 541 376</b>	<b>36 206 233</b>

<b>NOTE PENSJONSFORPLIKTELSER STATENS PENSJONSKASSE</b>		
<b>Netto pensjonskostnader</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Netto pensjonskostnader	6 338 085	6 258 556
Adminstrasjonskostnader	122 667	150 475
Forfalt premie	-5 409 624	-6 410 173
Premieavvik	1 051 128	-1 142
<b>Balanse 31.12.06 (F § 13-1 bokstav e)</b>		
	<b>Pensjonsposter 2008</b>	<b>Pensjonsposter 2009</b>
Brutto forpliktelse	106 240 575,00	114 779 622,00
Pensjonsmilder	-89 435 181,00	-97 692 728,00
Netto forpliktelser før arbeidsgiveravgift	16 805 394,00	17 086 894,00
<b>Økonomiske forutsetninger</b>		
Forventet avkastning	5,85 %	
Diskonteringsrente (F § 13-5 bokstav e)	5,50 %	
Forventet lønnsvekst (F § 13-5 bokstav b)	3,79 %	
Forventet G-regulering (F § 13-5 bokstav c og d)	3,79 %	
Frivilling avgang	3 % inntil 50 år 0 over	
AFP-uttak	50 %	
<b>Estimatavvik</b>		
	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Estimert forpliktelse	98 184 333	102 152 889
Faktisk forpliktelse	-92 845 799	-83 178 962
Estimert forpliktelse IB 01.01.	5 338 534	18 973 927
Akkumulert avvik tidligere år IB 01.01.	958 870	-4 087 686
Amortisert avvik i år	291 978	1 537 441
Gjenstående samlet avvik forpliktelser UB 21.12.	-4 087 686	-21 524 172



## RAUMA KOMMUNE GARANTIFORPLIKTELSER PR. 31.12.09

	<b>Restgjeld pr. 31.12.</b>	<b>Utløper</b>
<b>Sparebanken Møre:</b>		
Straumen Vassverk 3910.79.56852	400 000,00	04.10.2025
<b>KLP Kreditt AS</b>		
Troll-Tinn AS 8673	844 448,00	01.12.2028
Troll-Tinn AS 10715	900 000,00	31.12.2011
Tøndergård Skole 9814	509 150,00	15.07.2026
Rauma Kulturhus og Konferansesenter AS 10545	24 963 080,00	10.10.2037
<b>Norges Kommunalbank:</b>		
Troll-Tinn AS 19950401	1 134 000,00	07.12.2029
Tørla Vassverl AL 19980147	811 030,00	15.04.2021
Tørla Vassverl AL 20030584	640 000,00	03.08.2026
Rauma Kommunal Boligstiftelse 20060001	20 196 540,00	11.09.2028
<b>Husbanken:</b>		
Rauma Kommunale Boligstiftelse 14 604212	2 145 982,00	01.09.2022
Tryggheim Barnehage 14 605459 8	123 608,00	01.02.2027
<b>Sparebank 1 Romsdals Fellesbank:</b>		
Rødven Vassverk 9655 80 31155	495 923,00	20.06.2022
Mittet Vassverk AL 9655 80 55658	595 846,00	01.10.2024
Torvik Vassverk AL 9655 80 58673	312 547,00	15.12.2024
Troll-Tinn AS 9655 80 58088	1 008 333,00	30.11.2013
Vågsstranda Vassver 4202 71 70883	337 550,00	01.01.2018
<b>sum</b>	<b>55 418 037,00</b>	

## HOVEDTALLSANALYSE

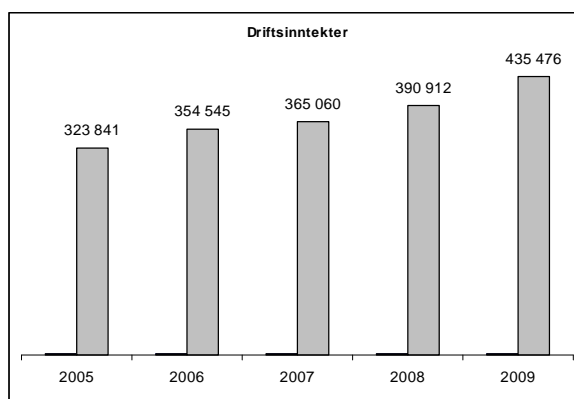
### Driftsinntekter

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

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

Vi hadde en sterk inntektsvekst i 2009. Samlede driftsinntekter i 2009 var på 435 mill. kroner. Dette er en økning på 44,5 mill. kroner eller 11,4% sammenlignet med 2008. Kommunens samlede skatteinntang var på 173,6 mill. kroner. Dette er en økning på 14,8 mill. kroner eller 9,3 % fra 2008. Dette er 3,9 mill. mer enn budsjettert, hvorav eiendomsskatten var 1,6 mill. mer enn budsjettert og 3,7 millioner kroner mer enn regnskap 2008 pga utvidet eiendomsskatt til hele kommunen. Netto rammetilskudd øker fra 2008 til 2009 med 23 mill. kroner. Det er likevel 2 mill. kroner lavere enn budsjettert etter at inntektsutjevningen har påvirket dette tilskuddet negativt. Brukerbetaling, andre salgs- og leieinntekter samt overføringer øker med 12,2 mill eller 12,2%.

Rauma kommune disponerer konsesjonskraft fra Gryttenanleggene på ca. 33 GWh årlig til en sentralt fastsatt konsesjonskraftpris. Denne prisen var på 11,35 øre/kWh i 2009. Kommunen tar ut inntil 10 GWh til eget bruk, og skal betale full pris på de 1,3 GWh som vi har overskytende. Rauma Energi videregir de øvrige 23 GWh av kraften samt evt. den kraften som kommunen ikke bruker til egne anlegg. En andel av gevinsten ved videresalget tilfaller kommunen. Disse konsesjonskraftinntektene ble på 1,9 mill. kroner i 2009, som er om lag som budsjettert.

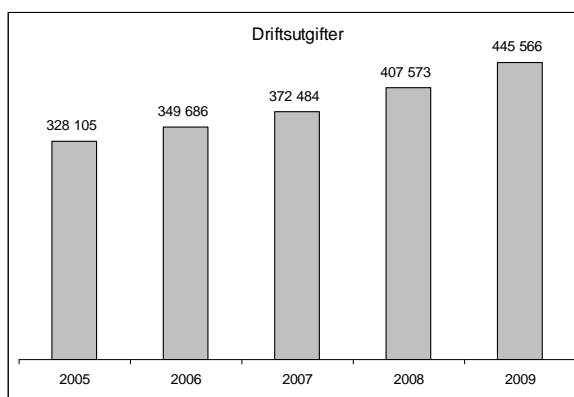


### Driftsutgifter

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

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

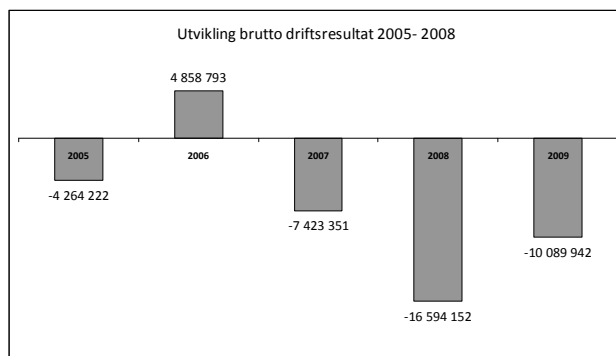
Driftsutgiftene steg med 38 mill. kroner eller 9,3% fra 2008 til 2009. Lønn og sosiale utgifter utgjorde 68,5% av samla utgifter i 2009, mens andelen i 2008 utgjorde 69,5%, likevel var det en økning på 7,8% fra 2008. Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjonen økte med 12,8 mill. kroner, mens kjøp av varer og tjenester som erstatter egenproduksjonen økte med 0,8 mill. kroner.



## Brutto driftsresultat

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

Resultatet viser at kommunen har et for høyt driftsnivå i forhold til inntektene.



## HORISONTAL ANALYSE

Horisontale analyser er teknikker som brukes for å analysere finansiell informasjon over en lengre periode. Formålet er å vise en analyse av økningen/ nedgangen som har funnet sted.

KOSTRA- art	Tekst	2009	2008	Økning (reduksjon)	
				I beløp	I %
	<b>Sum driftsinntekter Sum = B</b>	<b>435 476 331</b>	<b>390 889 814</b>	<b>44 586 517</b>	<b>11,41 %</b>
	<b>Driftsutgifter</b>				
010-089, 160-165	Lønnsutgifter	248 843 994	232 069 545	16 774 449	7,23 %
090-099	Sosiale utgifter	56 151 745	50 972 515	5 179 230	10,16 %
100-285 -(160-165)	Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjon	80 450 689	67 621 431	12 829 258	18,97 %
300-380	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	14 476 784	13 671 962	804 822	5,89 %
400-490	Overføringer	42 924 529	40 437 861	2 486 668	6,15 %
590	Avskrivninger	13 738 016	12 635 519	1 102 497	8,73 %
690 + (290-790)	Fordelte utgifter	-11 019 485	-9 924 868	-1 094 617	11,03 %
	<b>Sum driftsutgifter Sum = C</b>	<b>445 566 273</b>	<b>407 483 965</b>	<b>38 082 308</b>	<b>9,35 %</b>
	<b>Brutto driftsresultat Sum = B-C</b>	<b>-10 089 942</b>	<b>-16 594 151</b>	<b>6 504 209</b>	<b>-39,20 %</b>

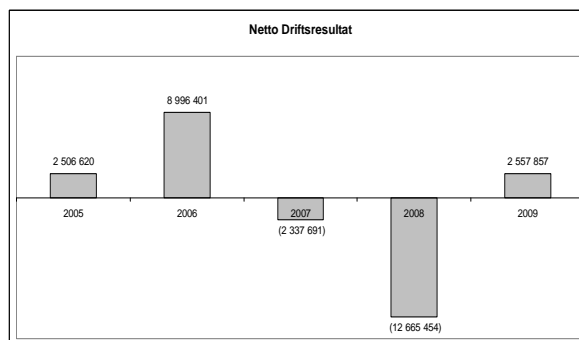
## VERTIKAL ANALYSE

En vertikal analyse gir et innblikk i kostnadsstrukturen i kommunen. Denne analysen viser størrelsen på kostnadskomponentene målt i forhold til driftsinntektene det enkelte år.

KOSTRA-art	Tekst	2009	I %	2008	I %
	<b>Sum driftsinntekter Sum = B</b>	<b>435 476 331</b>	<b>100 %</b>	<b>390 889 814</b>	<b>100 %</b>
	<b>Driftsutgifter</b>				
010-089, 160-165	Lønnsutgifter	248 843 994	57,14 %	232 069 545	59,37 %
090-099	Sosiale utgifter	56 151 745	12,89 %	50 972 515	13,04 %
100-285 -(160-165)	Kjøp av varer og tjenester som inngår i tjenesteproduksjon	80 450 689	18,47 %	67 621 431	17,30 %
300-380	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	14 476 784	3,32 %	13 671 962	3,50 %
400-490	Overføringer	42 924 529	9,86 %	40 437 861	10,35 %
590	Avskrivninger	13 738 016	3,15 %	12 635 519	3,23 %
690 + (290-790)	Fordelte utgifter	-11 019 485	-2,53 %	-9 924 868	-2,54 %
	<b>Sum driftsutgifter Sum = C</b>	<b>445 566 273</b>	<b>102,32 %</b>	<b>407 483 965</b>	<b>104,25 %</b>
	<b>Brutto driftsresultat Sum = B-C</b>	<b>-10 089 942</b>	<b>-2,32 %</b>	<b>-16 594 151</b>	<b>-4,25 %</b>

## Netto driftsresultat

Netto driftsresultat viser resultatet av kommunens ordinære, løpende drift innenfor det finansielt orienterte regnskapssystemet. Det betyr at det er korrigert for virkningen av avskrivninger og erstattet dette med avdrag på lån. I tillegg er netto renteutgifter trukket fra. Kommunen bør ha et netto driftsresultat som ligger på minst 3% av driftsinntektene slik at uforutsette utgifter ivaretas og kapitalen vedlikeholdes (formuesbevaringsprinsippet). Årets resultat er på 0,6% i Rauma kommune.

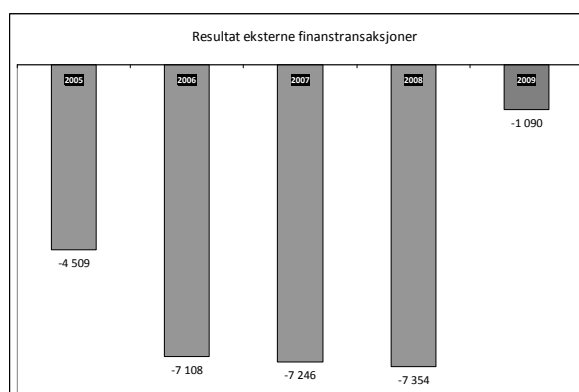


## Finanstransaksjoner (eksterne)

**Finansinntektene** består av renteinntekter, utbytte og eieruttak samt mottatte avdrag på utlån. For 2009 utgjorde dette 18,8 mill. kroner. Dette er en nedgang i forhold til 2008 på 0,8 mill. kroner. Dette til tross for økt utbytte fra Rauma Energi AS, som utgjorde 12 mill. kroner i 2009, mot 10 mill. kroner i 2008. Dette var 2,5 mill. kr. over budsjett. Renteinntekter på bankinnskudd var på 1,1 mill. kroner, noe som var 1,9 mill. kroner under budsjett.

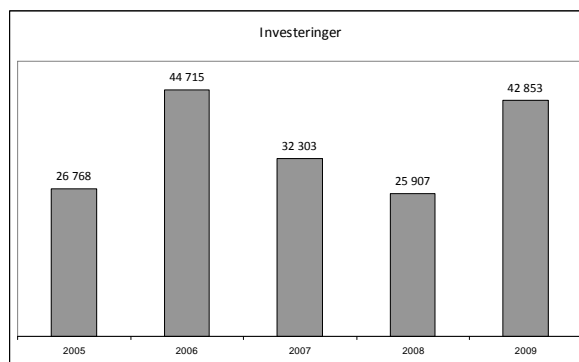
**Finansutgiftene** består av renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter samt avdragsutgifter på kommunens lånemasse. Finansutgiftene ble 9,4 mill. kroner mindre enn budsjettet og bidrar betydelig til at resultatet kommer i balanse. Finansutgiftene har falt med 7,1 mill. kroner eller 26% fra 2008 til 2009. og utgjorde 19,9 mill. kroner i 2009.

Grunnen til dette er i hovedsak lavere rente enn forutsatt i budsjett. I tillegg ble avdragsutgiftene i 2009 også 1,9 millioner lavere enn budsjettet som følge av refinansiering av lånene som skjøv ett utdrag ut i tid.



## Investeringer

Rauma kommunes brutto investeringer i 2009 var på 42,8 mill. kroner, hvorav 14 mill. dekkes av årets låneopptak. Det resterende dekkes av salgsinntekter, overføringsinntekter og tidligere ubrukte lånemidler. Viser til note i regnskapet som beskriver hva som er ufinansierte investeringer. Spesielle forhold i 2009 som kom i tillegg til opprinnelig budsjett var investeringer i "Mannen" for fjellskredvarsling, og ekstra midler knyttet til regjeringens krisepakke. I tillegg ble lånene refinansiert.



## Gjeld og utlån

Kommunens langsiktige gjeld har økt med 55 mill. kroner til 763 mill. kroner. Av dette er 483 mill. kroner knyttet til pensjonsforpliktelser, og økningen her var 40 millioner kroner.

Ordinære lån til investeringsformål og videreutlån utgjorde ved utgangen av 2008 280 mill. kroner og økte i løpet av året med 15 mill. kroner. Økningen er differansen mellom låneopptak og avdrag. Totalt ubrukte lånemidler utgjør 19 mill. kroner ved utgangen av 2009. I opprydningen av likviditetsreserven foreslås å finansiere opp ufinansierte investeringer fra senere år med ubrukt likviditetsreserve.

## Arbeidskapital

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

Rauma kommunes arbeidskapital er ved utgangen av året 37,8 mill. kroner. Dette er en nedgang på 8,6 mill. kroner. Likviditetsreserven er avviklet i sin nåværende form og midlene brukt til å finansiere opp ufinansierte investeringer. Håndteringen av premieavvik i hht gjeldende prinsipper de senere år har også gjort at likviditeten er svekket. Det er likevel slik at kommunen ikke har likviditetsproblemer, men må legge om rutinene mht å ta opp lån i november for å finansiere årets investeringer til noe tidligere på året. Det betyr at vi må bli mer nøye med å følge med på likviditeten i tiden fremover.

## Analyse av resultat og avvik

Regnskapet kommer i balanse rent teknisk, men det skyldes i hovedsak positive avvik mht finansområdet, bl.a. at rentekostnadene ble 7 millioner kroner lavere enn budsjett pga lavere rente enn forutsatt, 2 millioner lavere avdrag som følge av refinansiering av lån (noe som kun er en forskyvning i tid av et avdrag), ikke all mva kompensasjon knyttet til investeringer ved Åndalsnes ungdomsskole er tatt inn til å finansiere mva utgiften slik prosjektet opprinnelig er tenkt finansiert (noe som vil gi et økt lånebehov i 2010), og et høyere aksjeutbytte fra Rauma Energi enn budsjettet (2,5 mill).

I henhold til KS sin budsjettundersøkelse av kommunene i Norge leverer 81% et positivt netto driftsresultat i 2009. 68% hadde positivt under målverdien på 3%. Rauma kommune er en av disse. Brutto driftsresultat er derimot negativt: -2,32% av driftsinntektene for Rauma Kommune, mot et positivt gjennomsnitt på 4,7% blant kommunene i Norge. Dette er en indikator som viser at vi ikke har et langsiktig bærekraftig driftsnivå. Driftsnivået er for høyt i forhold til driftsinntektene.

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

Lønnskostnadene kommer ut 16,7 millioner kroner høyere enn budsjettet, hvorav 3 millioner kr gjelder fastlønn. Det er i hovedsak variabel lønn der avvikene i forhold til budsjett er betydelige. I budsjett 2010 er det forsøkt rettet noe på avvikene bl.a. knyttet til noen stillingsutvidelser der det har vært nødvendig, og det er vedtatt en rekke tiltak som skal redusere driftsnivået. Samtidig er det fortsatt behov for å rydde plass til nødvendige nye tiltak og ta grep for å få en bedre balanse mellom driftsinntekter og driftsutgifter.

## KOSTRA

Alle kommuner er pålagt å føre regnskapet etter KOSTRA- standard. KOSTRA (KOMMune- STAT- RAPPORTERING) er et nasjonalt informasjonssystem som gir styringsinformasjon om kommunal virksomhet. Informasjon om kommunale tjenester og bruk av ressurser på ulike tjenesteområder, registreres og sammenstilles for å gi relevant informasjon til beslutningstakere og andre, både nasjonalt og lokalt. Informasjonen skal tjene som grunnlag for analyse, planlegging og styring, og herunder gi grunnlag for å vurdere om nasjonal mål oppnås. KOSTRA vil også gi kommunen mulighet for å sammenligne seg med andre kommuner, samt sammenligning med seg selv over år. KOSTRA- tallene blir nå mer og mer brukt direkte av regjeringen for å gi tilskudd til kommunene og barnehagesektoren er et eksempel på dette.

I de påfølgende tabellene har vi valgt å sammenligne kommunen med seg selv over fire år. Samtidig ser vi utviklingen i kommunegruppe 11 samt gjennomsnitt av alle kommunene i Møre og Romsdal og alle kommunene i Norge utenom Oslo. Dette gir oss et bilde av hvordan utviklingen har vært i egen kommune sammenstilt med utviklingen i kommuner vi kan sammenligne oss med. Kommunegruppe 11 består av mellomstore kommuner med middels bundne kostnader per innbygger og middels frie disponible inntekter.

### Behovsprofilen (ureviderte tall per mars 2010)

	Rauma	Rauma	Rauma	Rauma	komm unegr. 11	komm unegr. 11	komm unegr. 11	komm unegr. 11	Møre og Romsdal	Gj.snit landet u. Oslo
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2009	2009
<b>Befolkningsdata pr. 31.12.2008</b>										
Folkemengden i alt	7325	7379	7376	7413	..	..	..	..		
Andel kvinner	50,3	50	50	49,9	50	50	49,9	49,9	49,6	50
Andel menn	49,7	50	50	50,1	50	50	50,1	50,1	50,4	50
Andel 0 åring	1	0,9	1	0,8	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
Andel 1-5 år	5,7	5,7	5,5	5,5	5,8	5,7	5,7	5,6	6	6,1
Andel 6-15 år	13,1	12,7	12,5	12,5	13,8	13,6	13,4	13,2	13,2	13,1
Andel 16-18 år	4,7	4,6	4,4	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,2	4,1
Andel 19-24 år	6,9	7	7,2	7,6	7,1	7,1	7,2	7,4	7,7	7,6
Andel 25-66 år	51,8	52,1	52,4	52,2	53	53	53,2	53,2	53,5	54,6
Andel 67-79 år	9,9	9,8	10	10,1	9,6	9,6	9,6	9,7	9	8,6
Andel 80 år og over	6,9	7,1	7,1	7	5,6	5,6	5,6	5,5	5,4	4,6
<b>Levekårsdata</b>										
Andel skilte og separerte 16-66 år	9,5	9,8	9,9	9,8	10,7	10,9	10,9	10,8	9,4	11,2
Andel enslige forsørgere med stønad fra folketrygden	2,1	1,7	1,4	...	2,6	2,3	...	...	...	...
Andel uførepensjonister 16-66 år	10,8	10,7	9,2	...	12,6	12,7	...	...	...	...
Andel enslige innbyggere 80 år og over	67,1	69,8	67,4	67,7	68,1	68,1	68	68,4	66,3	66,7
Forventet levealder ved fødsel, kvinner	83,1	83,1	83,1	...	81,9	81,9	...	...	...	...
Forventet levealder ved fødsel, menn	78	78	78,1	...	76,9	76,9	...	...	...	...
Levendefødte per 1000 innbyggere	9,6	9,2	10,3	8,8	10,5	10,8	10,8	10,9	11,9	12,1
Døde per 1000 innbyggere	11,5	8,5	10,4	10,5	10,3	10,3	10,2	10,2	9,2	8,7
Innflytting per 1000 innbyggere	28,7	37,9	34,2	34,4	39,3	43	42,4	42,3	43,9	53,1
Utflytting per 1000 innbyggere	29,9	32,1	33,9	27,5	40,6	41	38,5	37,9	36,5	45,4
Samlet fruktbarhetstall	1,9	1,9	1,8	...	1,8	1,8	...	...	...	...
Andel innvandrerbefolkning	3,1	4	4,8	...	4,3	4,8	...	...	...	...
Andel innvandrerbefolkning 0-5 år	2,9	3,3	3,5	...	4,6	5,4	...	...	...	...
Andel innvandrerbefolkning 0-16 år	3	3,7	4,5	...	4,1	4,6	...	...	...	...
<b>Bosettingsstruktur</b>										
Andel av befolkningen som bor i tettsteder	59,3	58,9	60,5	60,4	58,5	58,7	59,2	59,3	67,8	75,1
Gjennomsnittlig reisetid til kommunesenteret i minutter	10,8	10,6	10,7	10,3	9	8,9	8,8	8,7	8,1	7,5
<b>Arbeidsmarked</b>										
Andel arbeidsledige 16-24 år	0,7	1	2	3,1	1,8	1,4	1,9	2,3	1,9	2,2
Andel arbeidsledige 25-66 år	1	1,2	2	2,5	1,5	1,2	1,4	1,9	1,8	2
<b>Pendlere ut av bostedskommunen</b>										
Andel av befolkningen 20 - 66 år som pendler ut	15,3	15,1	14,6	...	22,2	22,7	...	...	...	...

## KOSTRA – ANALYSE AV HOVEDTALLENE

I de påfølgende diagrammene vil vi sammenligne oss selv over fire år. Dette for å kunne si noe om utviklingen i kommunens finansielle nøkkeltall. Vi har i de samme diagrammene framstilt kommunegruppe 11 og landet for øvrig utenom Oslo.

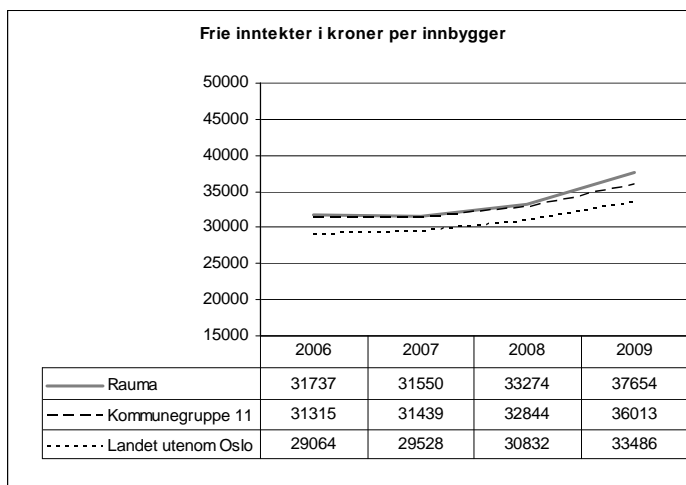
### Frie inntekter i kroner per innbygger

Inntektssystemet er et system for fordeling av den økonomiske rammen for de frie inntektene til kommuner slik at kommunene blir satt i økonomisk stand til å gi innbyggerne et likeverdig tjenestetilbud uavhengig av hvor i landet man er bosatt. Virkemidlet for å oppnå et likeverdig tjenestetilbud skal oppnås gjennom inntekts- og utgiftsutjevningen.

Indikatoren viser kommunens frie inntekter i kroner per innbygger. Med frie inntekter menes inntekter som kommunene kan disponere uten andre bindinger enn gjeldende lover og forskrifter. Skatt på inntekt og formue og rammetilskudd fra staten defineres som frie inntekter.

Rammetilskuddet skal delfinansiere utgiftssiden i Kommunene, og fordelingen er bestemt ut fra behovskriteriene som var vist innledningsvis. Omfordelingen mellom kommunene kaller vi utgiftsutjevningen og denne skal sikre at alle kommuner har en lik egenfinansiering av tjenesteproduksjonen (inntektsutjevningen består av skatteinntektene). Skatteinntektene blir utjevnet mellom kommunene (etter en bestemt %- andel) og denne inntektsutjevningen skal sikre kommunene tilstrekkelig med midler for å ivareta egenfinansieringskravet.

Vi ser at diagrammet at Rauma kommune har om lag like mye/noe over mht frie inntekter som de vi sammenligner oss med, dvs. ca. 12 millioner kroner mer.

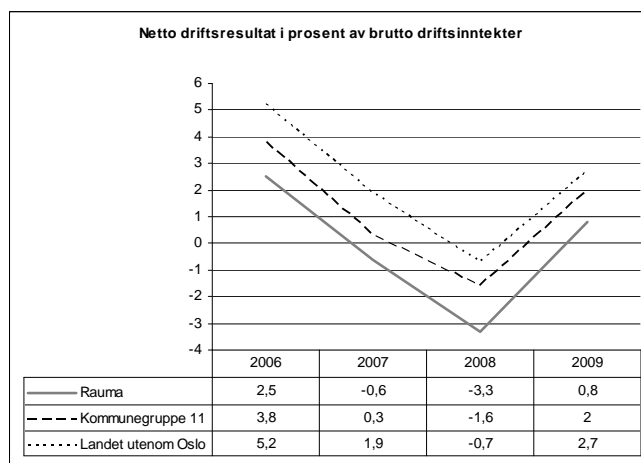


### Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter

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

Et av de viktigste resultatbegrep i kommuneøkonomien er netto driftsresultat.

Netto driftsresultat forteller hva en kommune har igjen av sine løpende driftsinntekter når de løpende driftsutgifter, renter og avdrag er betalt. Et negativt netto driftsresultat betyr at kommunen tærer på kapital for å dekke disse driftsutgiftene. I en slik situasjon vil kommunen mangle økonomisk handlefrihet. Det tekniske beregningsutvalget for kommunal og fylkeskommunal økonomi har sagt at en sunn og bærekraftig kommuneøkonomi forutsetter et positivt netto driftsresultat på 3,0% av totale driftsinntekter dersom kommunens formue skal bevares. For Rauma kommunes del utgjør dette ca. 12 mill. kroner. Rauma Kommune har i hele perioden ligget med et lavere netto driftsresultat enn de kommuner vi sammenlikner oss med. Dette



er uheldig for den langsiktige bærekraften. Problemet reflekteres i brutto driftsresultat, der brutto utgifter langt overstiger inntektene, med unntak av unntaksåret 2006.

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

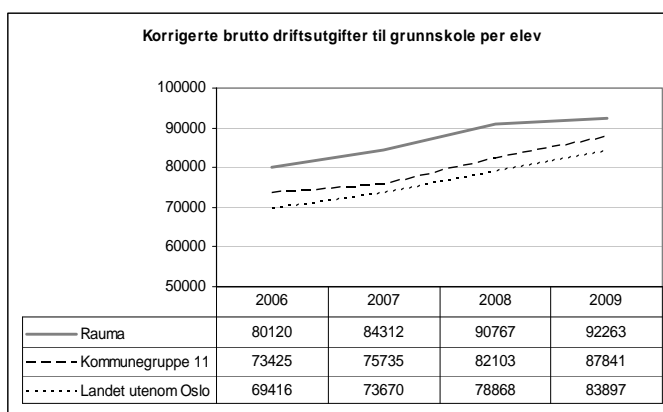
### KOSTRA- analyse for utvalgte tjenesteområder

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

#### Skole og voksenopplæring

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

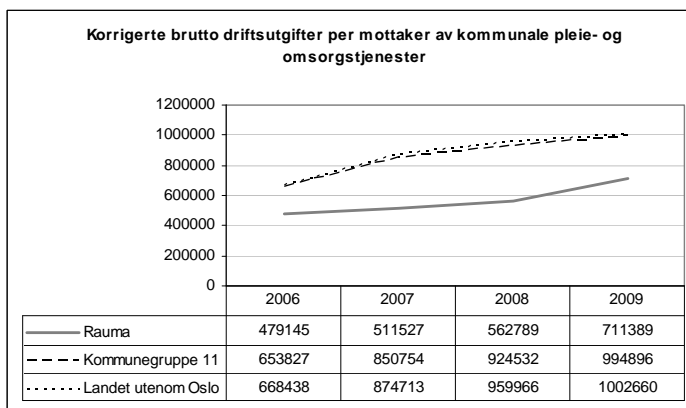
Vi ser at Rauma kommune har langt høyere driftsutgifter til tjenesteproduksjon av undervisning i grunnskolen enn de vi sammenligner oss med. Avstanden har avtatt noe det siste året.



#### Pleie og omsorg

Indikatoren viser driftsutgiftene inkludert avskrivninger ved egen tjenesteproduksjon korrigert for dobbeltføringer som skyldes viderefordeling av utgifter/ internkjøp. Kostnadene fordeles på antall mottakere av hjemmetjenester og antall plasser i kommunale institusjoner.

Diagrammet viser at Rauma kommune ligger klart under sammenlignbare kommuner. Men avstanden har avtatt, og det er viktig i denne sammenheng å nevne på en høyere andel institusjonsplasser.





## POLITISK VIRKSOMHET OG KONTROLL

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Overordnet politisk styring, som kommunestyre, formannskap m.v. og de fleste andre nemnder utvalg og råd i kommunen. Interkommunalt, nasjonalt og nordisk samarbeid. Valgavvikling samt støtte til de politiske partiene i kommunen. Kontrollvirksomheter som kontrollutvalg og distriktsrevisjon.

### Resultatvurdering:

2009 var andre året med ny politisk struktur. Erfaringer med denne må vurderes i den kommende evalueringen før ny kommunestyreperiode. I den forbindelse bør også delegasjonsreglementene gjennomgå og justeres. Det var også første året med hjemme-pc ordning for formannskapet mht mottak av sakspapirer med mer, en ordning som nå vurderes utvidet.

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
• Oppmerksom	De politiske organer forsøker hele tiden å være oppmerksom på innbyggerne, brukerne av kommunale tjenester og ansatte sine behov og ønsker.
• Samarbeidsvillig	De politiske organer samarbeider seg imellom og med regionale, fylkeskommunale og statlige organ. Dessuten er det opprettet nær kontakt og samarbeid med næringslivet i kommunen.
• Ekte	De folkevalgte gjør sitt beste for å opptre naturlig, stå for det de mener og holde det de lover.
• Planlegging	Kommunestyret har avholdt 1½ dags samling for å gjennomgå, drøfte og planlegge viktige arbeidsoppgaver som må legges til grunn for planleggingen framover og arbeidet med kommuneplanen.
• Samarbeid	Var vertskap for en Nordisk vennskapskommune-samling som gikk over 2½ dager i juni. Videreutviklet det gode samarbeidet mellom kommunen, næringslivet og Nordveggen AS.

### Økonomisk resultat:

Enhet	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
100	3 528	3 889	- 361	- 9,3 %	2 503

Økningen fra 2008 til 2009 skyldes økte godtgjøringer (0,4 mill), valg (0,2 mill), mindre inntekter i 2009 (0,3 mill ble brukt av fond i 2008), og diverse (0,1 mill).

### Avviksforklaring:

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

- Av avsatte tilleggsbevilgninger er 179 000 ikke brukt.
- Valgavviklingen ble ca. 50 000 rimeligere enn budsjettet.
- Mindre møteaktivitet i en del utvalg, besparelse ca. 100.000.

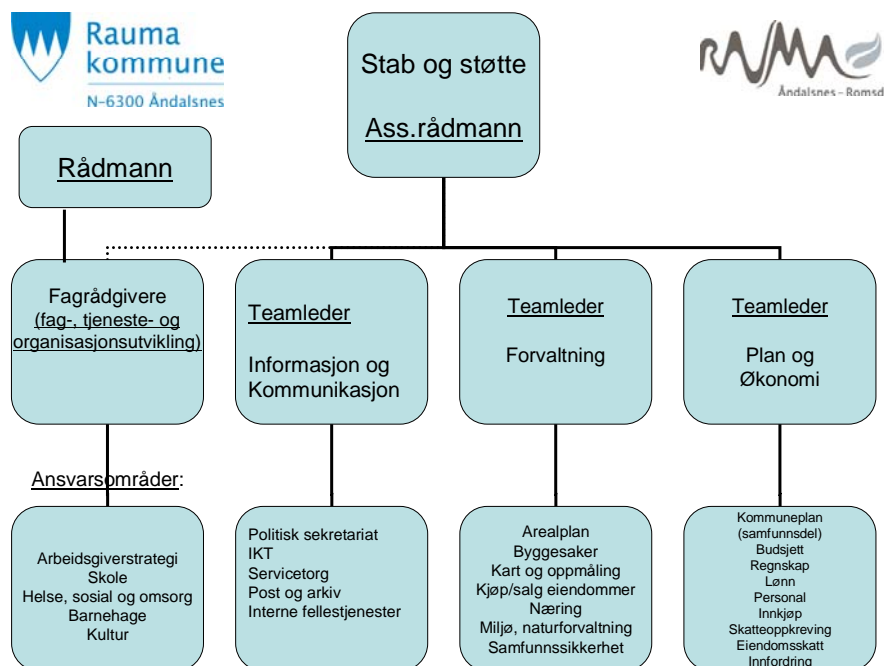
### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Heltidspolitikere	1	1
Antall med fast årlig godtgjøring	19	19

## STAB/STØTTE

### Tjenester og oppgaver i enheten:

I forbindelse med underveis evalueringen av ny organisasjonsmodell ble organiseringen av stab/støtte justert fra 01.10.09. De største endringene er at Intern drift er erstatta av et nytt team Plan og økonomi, og at Plan og utvikling er erstatta av et team med rådgivere som på fag og personal rapporterer direkte til rådmannen. På økonomi rapporterer rådgiverne til ass. rådmann.



### Hovedmål for stab og støtte:

Å utvikle, styre og lede den kommunale organisasjonen slik at innbyggerne får et best mulige tjenestetilbud innen de ressurser som er stilt til disposisjon.

Å sikre et godt tilbud til kommunens innbyggere når det gjelder service, tjenester og saksbehandling. Og at dette skjer gjennom effektiv planlegging, organisering og faglig utvikling av personalet.

At ansvar og myndighet i organisasjonen delegeres slik at de enkelte enheter kan ivareta de oppgaver og det ansvar de er pålagt på en effektiv måte.

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

1. Styling/koordinering av den samlede kommunale virksomhet med det mål å sørge for en mest mulig effektiv bruk og målretting av de ressurser kommunen disponerer
2. Sørge for effektive fellestjenester for den kommunale virksomhet
3. Fag-, plan- og forvaltningsoppgaver.

I forhold til det politiske styringssystem består oppgavene bl.a. i:

- å forberede beslutningsgrunnlag for folkevalgte organer
- stille ressurser til disposisjon og bistå i den praktiske drift av politiske organer
- å følge opp de politiske beslutninger som blir truffet, og sikre at disse blir iverksatt.

I forhold til enhetene består stab/støtte sine oppgaver bl.a. i:

- styring og koordinering som fremmer kommunens totale ressursbruk
- bistå med kompetanse innen planlegging, økonomi, administrasjon,
- personal og informasjon, fagutvikling og opplæring, koordinering av tjenester,
- organisasjons- og ledelsesutvikling
- drift av fellestjenester innen lønn, regnskap, fakturering, post, arkiv, IKT
- følge opp mål og resultater i de enkelte deler av virksomheten

I forhold til publikum yter stab/støtte tjenester som:

- forvaltning og tildeling av kommunale tjenester innen omsorg, barnehage, skole,
- bygg og eiendom, areal og oppmåling, natur og næring m.m.
- Informasjon og veiledning.

### **Resultatvurdering:**

Som vist innledningsvis ble det gjort enkelte endringer i organiseringa av Stab/Støtte fra 1. oktober 2009. Justeringen ble gjort ut fra et ønske om større tydeliggjøring, myndiggjøring og logistikkflyt i virksomheten. Mot slutten av 2010 ble det gjort en omfattende medarbeiderundersøkelse som viser at vi i Stab/Støtte scorer mye likt gjennomsnittet i organisasjonen. Videre viser både undersøkelsen og undervegs evalueringen at vi i vårt arbeid fremover må vektlegge lederutvikling (på alle nivå), ha fokus på omdømme og verdier i organisasjonen, og fortsatt jobbe med god arbeids- og ansvarsfordeling.

Innenfor Stab/Støtte er det et mangfold av ulike arbeidsoppgaver og arbeidsmål.

De aller fleste er knytta til løpende driftsoppgaver, men en del er også knytt opp mot prosjektretta og tidsavgrensa arbeid

For 2009 kan bla følgende oppgaver nevnes

- Oppstart med "Mannen problematikken" og etablering av en milepælsplan for oppfyllelse av statlige krav
- Oppstart sentrumsplan og kommunedelplan Andalsnes
- Bistand i forbindelse med speiderlandsleiren
- Ferdigstilling av klima og energiplan
- Oppstart arbeid overgang til ny matrikkel
- Iverksetting og gjennomføring av utvida eiendomsskatt for hele kommunen
- Utvida innkjøpsamarbeid med Molde og nabokommunene
- Utvida ROR samarbeid bl.a. på ekommuneområdet
- Ferdigstilling av bredbåndutbygging
- Ferdigstilling av omsorgstjenesteplan
- Vedtak om nye kriterier for tildeling av omsorgstjenester
- Bidrag til 3 nye nærmiljøanlegg og 1 idrettshall
- Innføring av politikerweb for formannskapet
- Etablering av innflytterkontor
- Gjennomført medarbeiderskapsatsingen for ¾ av organisasjonen
- Oppstart prosjekt langtidsfrisk for reduksjon av sjukefravær
- Gjennomført kompetansekartlegging av ansatte
- Gjennomført interkommunalt elevvurderingsprosjekt
- Oppstart lederutviklingsprogrammet kvalitet i barnehagen
- Gjennomføring av lederutviklingsprogrammet skoleledelse
- Utvida samarbeid med Vestnes på enkelte tjenesteområder
- Etablert eget opplæringslokale (IKT) i 1. etasje

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppmerksom</li> </ul>	<p>Gjennom den nye organisasjonsmodellen ønsker vi bl.a. å bygge en mer helhetlig og dynamisk kommuneorganisasjon. Dette betyr at kommunen ønsker å fremstå som enda mer publikums- og brukerretta. I 2009 har vi innenfor Stab/Støtte hatt fokus på tilrettelegging og utvikling av våre funksjoner innen for servicetorget, IKT og publikumsretta tjenester. Et område vi ser må jobbes særskilt med i 2010 er utviklingen av kommunens heimeside.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeidsvillig</li> </ul>	<p>Visjons- og verdiarbeidet har økt bevisstheten om at vi alle har behov for hverandre. Ikke bare innenfor en kommune, men også mellom kommunene og regionene. Det økte samarbeidet med Nordveggen, nabokommuner og innen fylket har videreutvikla seg i 2009. Dette gjelder innen sentrale områder som næring, samferdsel, forvaltning m.m. Unntaket i vår region har vært sykehussaken som har virket splittende. Den store utfordringen på samarbeidsområdet inn i framtid vil være knyttet til Samhandlingsreformen.</p> <p>Innenfor kommuneorganisasjonen har medarbeiderskaps prosjektet satt fokus på samarbeid og utvikling av relasjoner og holdninger i virksomheten. Skal vi lykkes med å skape gode og effektive tjenester må vi være på servicesida i forhold til hverandre. I 2010 vil dette ytterligere bli aktualisert gjennom arbeidet med oppgave og ansvarsfordeling innenfor nedbemanningsprosessen i Stab/Støtte.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekte</li> </ul>	<p>Vår organisasjon kan ikke fremstå som noen annen enn det folk oppfatter den som. Kostra tallene viser at vi leverer gode tjenester – likevel viser medarbeiderundersøkelsen at vi tror innbyggerne har en omdømmeoppfatning av oss som ligger under gjennomsnittet for kommunen. Dette handler mye om hvor vi selv setter fokus. Arbeidet med omdømme bygging internt i egen virksomhet vil derfor stå sentralt i åra fremover.</p>

**Økonomisk resultat:**

Stab / Støtte	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	18 773	17 433	1 340	8 %	18 538
<b>Andre lønnsutgifter</b>	4 049	3 495	554	16 %	4 592
<b>Sosiale kostnader</b>	6 038	5 572	466	8 %	5 751
<b>Brutto personalkostn.</b>	28 860	26 500	2 360	9 %	28 880
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(798)	(532)	(266)	50 %	(519)
<b>Netto personalkostn.</b>	28 062	25 968	2 094	8 %	28 361
<b>Andre utgifter</b>	58 153	51 403	6 750	13 %	59 052
<b>Andre inntekter</b>	(37 742)	(30 729)	(7 013)	23 %	(41 830)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>48 473</b>	<b>46 642</b>	<b>1 831</b>	<b>4 %</b>	<b>45 583</b>

**Avviksforklaring:**

Årsregnskapet viser et mindre avvik enn prognosen i 3. kvartal 09.

Merforbruket har sine hovedårsaker særlig knyttet mot lønnsforhold:

- Fastlønnsutgiftene ble høyere enn forutsatt i budsjettgrunnlaget.
- I tillegg ble utgiftene til brukerretta tjenester, særlig innen pleie og omsorg, høyere enn budsjettet. For budsjettåret 2010 er utgiftene til omsorgslønn og personlig assistent lagt ut på de respektive enheter.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	51	54
Antall årsverk	45,94 (inkl. 0,5 fra NAV)	45,44
Antall deltidsstillinger	7	8
Kvinner	28	27
Menn	23	27

2, 5 årsverk ble holdt vakant ved utgangen av året.

**Spørsmål til enhetsleder Perry Ulvestad:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

Opprettholde og videreutvikle kvalitet, effektivitet og rasjonelle tjenester innenfor en bemanningsreduksjon på 4 årsverk.

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

Både undervegs evalueringen og medarbeiderundersøkelsen viser at skal vi lykkes med organisasjonsbyggingen vår, og levere gode og effektive tjenester, må vi vektlegge

- lederutvikling
- omdømmebygging (det å være ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig)
- det å ha kontinuerlig fokus på tydelig ansvars- og oppgavefordeling



## VÅGSTRANDA OPPVEKSTSENTER

Eininga utgjer 2 barnehage avdelingar på i alt 30 plassar fordelt på 18 plassar i hovudbarnehagen og 12 plassar i familiebarnehagen, Lykkeliten, for dei yngste, tredelt skule med 48 elevar og privat skulefritidsordning med 15 plassar. Einingsleiar er også styrar for barnehageavdelingane, rektor på skulen og ansvarleg for SFO.

### Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppmerksom</li> <li>• Samarbeidsvillig</li> <li>• Ekte</li> </ul>	Deltakinga i elev- og foreldreundersøkinga var så dårleg at vi ikkje kunne få lest noko fornuftig ut av den, Mange brukarar av tenesta gjev likevel direkte uttrykk for at dei er godt nøgde med korleis barnehagen og skulen møter dei, og eininga har eit positivt omdøme mellom brukarane. Samarbeidet mellom skule og heim er tett og godt både på klasse- og elevnivå. Når det gjeld elevmedverknad har vi eit stykke veg å gå enno. Dei tilsette er engasjerte i arbeidet med den einskilde elev og i samarbeidet med heimane.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturglede</li> </ul>	Skulen og barnehagen legg vekt på å bruke naturen rundt for at borna skal oppleve verdien av å bu og vekse opp i bygda og kommunen vår. Uteskulen har fått godt feste i både planer og praksis.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Læringsutbytte</li> </ul>	Dei nasjonale prøvene for 5. og 8. klasse viser at 5. kl. ligg på eller litt under det kommunale snittet medan 8. kl. ligg godt over det kommunale snittet. Dette året er det gjort grep både på det organisatoriske planet og i høve til lærebøker og læremiddel. Samla elevtal i og organisering av mellomsteget er ein hemmande faktor i læringa. Ein annan negativ faktor for læringa er hyppige skifte i personalet. Dette vanskeleg gjer kompetansebygging.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurdering</li> </ul>	Skulen har gjennomført ståstadsanalyse for kartlegging av område for utviklingsarbeid, og har siste året vore med i den kommunale satsinga på elevvurdering gjennom deltaking i kommunale nettverk på barnesteget. Arbeidet med systematisk vurdering basert på kompetansemåla i Kunnskapsløftet er skulen sitt utviklingsarbeid, og det blir lagt vekt på at vurderinga skal vere ein reiskap for elevane si læring. Undervegsvurdering.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nærmiljøanlegget</li> </ul>	Det er gjennomført tilkjøp av areal frå Straume, og dreneringa er opprusta både kva den gamle skuleplassen og ballbingearealet vedkjem. Ballbingen er på plass, og det er delvis opparbeidd skileikbakkar av overskuddsmassane. Begge delar fungerer svært godt.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utviding av barnehagelokaler</li> </ul>	Det var et mål å få planlagt utviding i løpet av 2010, men dette ser ut til å bli utsatt eller stoppe opp i planleggingsfasen. Det fører til fortsatt unødvendig dyr drift av en barnehageavdeling som må leige rom i en privat bolig nokre hundre meter borte.

### Økonomisk resultat:

Vågstranda oppvekstsenter (Alle tall i 1000 kr.)	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
Lønn i faste stillinger	4 319	4 507	(188)	-4 %	3 994
Andre lønnsutgifter	299	179	120	67 %	317
Sosiale kostnader	1 052	1 159	(107)	-9 %	1 023
Brutto personalkostn.	5 670	5 845	(175)	-3 %	5 334
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(313)	(74)	(239)	323 %	(136)
Netto personalkostn.	5 357	5 771	(414)	-7 %	5 199
Andre utgifter	985	764	221	29 %	924
Andre inntekter	(1 828)	(1 846)	18	-1 %	(1 880)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>4 514</b>	<b>4 689</b>	<b>(175)</b>	<b>-4 %</b>	<b>4 243</b>

### Avviksforklaring:

Rekneskapen er gjennomgått saman med rekneskapsjefen, Eininga har eit positivt avvik før avskrivningar. Etter avskrivningar vil det framleis vere eit positivt avvik. Årsaka til avviket ligg først og fremst i at skulen ikkje har så høge lønnsutgifter som budsjettet la til grunn. Over halve lærarstaben har ikkje formell lærarkompetanse eller dei er nyleg utdanna, og har dermed mykje lågare løn enn den dei er vikar for. Det er likevel verd å merkje seg dei store kostnadene knytt til **skuleskys og elektrisk kraft**. Det kjennest også rett å understreke at eininga har berre 3,11 % sjukefråver i 2009. Det indikerer, slik eg ser det, både trivsel og høg arbeidsmoral.

### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	15	14
Antall årsverk	11,7	11,7
Antall deltidsstillinger	5	4
Kvinner	14	12
Menn	1	2

### Spørsmål til einingsleiar Arvid Håkon Moe: "Kva er dei største utfordringane for di eining i 2010?"

1. Stabilitet og høveleg kompetanse i personalet
2. Utvikle eit tilpassa vurderingssystem som kan praktiserast.
3. Operasjonalisere leiarprogrammet for barnehagen.

### "Kva blir det viktigaste tiltaket å gjennomføre for å komme nærare målet?"

1. Sørge for at lokale ungdommar fullfører lærarutdanning, og sette skulen sine behov fremst i tilsetjingsprosessen. Tydeleggjere behovet for lærarar som ønskjer å bli i bygda. Marknadsføre bygda som ein god stad å bu og vekse opp med hjelp frå politiske og administrative ressursar i kommunen!!
2. Prioritere tid til lærarane til utarbeiding av vurderingssystemet og tid til å kunne gjennomføre det. Samarbeide med skulane på sørsida i kommunen.
3. Innarbeide som standard leiar- og arbeidsmodellen i alt utviklingsarbeid i barnehagen. Halde oppe trykket nedover i systemet, rutinemessig rapportere oppover og presentere resultatet til brukarane og politikarane både direkte og i alle tilgjengelege media.





## MÅNDALEN OPPVEKSTSENTER

### **Organisering. Tenester og oppgaver.**

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

**Måndalen** barnehage blei opna i 1989 og har 2 permanente avdelingar med aldersdeling. I februar 2009 etablerte vi ei ny avdeling – Måna – for dei eldste barna, pga behovet for barnehageplassar. Måna ligg ved skulen, i den gamle lærarboligen, og er ei midlertidig avdeling frå februar 2009 til hausten 2010. Her held også SFO til. Etablering, organisering og lokalisering av denne avdelinga har fungert svært godt, og brukarane er svært fornøgde. I desember 2009 var det 40 barn i barnehagen (16 under 3 år). Styrar ved barnehagen er Synnøve Solheim.

**Måndalen skule** er ein 1. – 10. barne- og ungdomsskule med 132 elevar hausten 2009. Rektor / einingsleiar er tilsett i 100 % administrativ stilling. Undervisningsinspektør har 50 % administrasjonsressurs, og 50 % undervisning / rådgiving. Hausten 2009 var elevane fordelt med 56 elevar på barnesteget, og 76 elevar på ungdomssteget. Hausten 2009 hadde vi ingen elevar som begynte i 1.klasse! Måndalen skule er sentralskulen for ungdomskuleelevane frå sørsida i kommunen, med elevar frå Innfjorden, Måndalen og Vågstranda. Vi har framandspråklege elevar frå Polen og Tyskland. I tillegg til skuletilbod for grunnskuleelevane i skulekrinsen, blir det gitt eit tilrettelagd vidaregåande tilbod ved skulen, finansiert av Møre og Romsdal fylkeskommune. Skulen har det organisatoriske og faglege ansvaret. **SFO:** Skulen har ei foreldredrive skulefritidsordning. Dette er eit tilbod for elevane i 1.- 4.klasse. Hausten 2009 var det 17 elevar som nytta SFO. Rektor har det øvste pedagogiske og administrative ansvaret. Dagleg leiar er Judith Moen.

### **Resultatvurdering:**

**I barnehagen** Vi har no fått eit fint uteområde, men ventar fortsatt på at gjerdet skal bli ferdig. Barnehagen feira hausten 20 års jubileum og vi føler oss livskraftige og i stadig utvikling. Men - eit 20 år gammalt hus treng sårt oppussing...

Vi gir eit pedagogiske tilbod til barn i førskulealder, og vi meiner dette er godt. Vi har i år hatt 3 - 4 førskulelærarar og ein barnevernspedagog. På grunn av mangelen på utdanna førskulelærarar i kommunen, har vi 110 % dispensasjon frå utdanningskrava i tillegg til barnevernspedagogen. Hausten 2009 starta vi eit felles pedagogisk utviklingsarbeid i samarbeid med alle barnehagane i Rauma under rettleiing av Triangel. Fokusområdet var måltidet. Dette skulle gi dei pedagogisk leiarane eit løft som leiarar. Samstundes fekk assistentane vere med i utarbeidinga av beste praksis - ut frå dei faglege grunnngjevningane dei pedagogiske leiarane sette. Som "verdens beste kommune for naturglade menneske", er det sjølsagt at vi er mykje ute. Kvar veke har barna utedag, der dei er ute heile dagen. Foreldra har laga ein gapahuk, som vi brukar mykje. Måndalen barnehage har blitt sertifisert som Miljøfyrtårn, Dette er noko vi lever opp til enno, utan å betale avgift og skrive rapportar.

**Skulen** skal gi elevane eit tilpassa opplæringstilbod ut frå elevane sine egne føresetnader og behov. Opplæringslova med forskrifter og Læreplanverket for Kunnskapsløftet er grunnlaget for elevane sine rettar, og dei seier kva for kompetansemål som gjeld for dei ulike trinn og for dei ulike faga. Ein opplever heile tida at det er eit gap mellom det ressursbehovet ein ideelt sett skulle ønskje blei dekt, og realitetane. Elevar med rett til spesialundervisning etter § 5 - 1 i Opplæringslova har egne sakkunnige vurderingar frå PPT lagt til grunn for tildeling. Kravet til organisering av elevgruppene er ei stor utfordring, for å utnytte ressursane optimalt. Likeverd er eit nøkkelord, fleksibilitet eit anna. Hausten 2008 etablerte vi eit koordineringsteam samansett av plangruppa og spes.ped.koordinator. Det er viktig med tidleg innsats, og ved planlegging må ein i større grad tenke "på tvers" i organisering og tilpassing. Det er viktig for elevane å bli sett, og kjenne at skulen bryr seg om heile mennesket. Det er betre å førebygge enn å reparere. Tidleg og fagleg opplæring kan også førebyggje åtferdsvanskar. Skulen er arbeidsplassen vår, og det er viktig at vi tar vare på kvarandre slik at alle har fine dagar, og at vi gjer kvarandre gode. Vi vil at alle skal kjenne seg trygge og trivast – og at skulen blir ein god plass for læring. Vi skal vere stolte av kvarandre – og av skulen vår. Visjonen for skulen er tryggleik, trivsel og

læring – for alle! Skuleåret 08/09 hadde vi fokus på lesing på alle trinn. I tillegg brukte vi mykje tid på Nasjonale prøver og resultatene av desse; måloppnåing, vurderingskriterier, den einskilde sitt resultat / nivå, og korleis tilretteleggje vidare. 8.klasse ved Måndalen skule blei nr 1 ved Nasjonale prøver i norsk hausten 2009 av dei offentlege skulane. Våren 2009 vann 10.klasse ein stor maritim konkurranse arrangert av Maritimt Forum Nordvest. Fokus var ein heilskapleg presentasjon av den maritime næringa, og utdanning og yrke knytt til dette. Elevane laga ein formidabel presentasjon av arbeidet sitt, og stakk av med 1.premien på 50.000,-kr. I arbeidet med å implementere kommunen sin visjon om å bli ”verdens beste kommune for naturglade menneske”, samt kommunen sine vedtatte verdiar ”ekte, oppmerksom og samarbeidsvillig” har vi framleis ein veg å gå. Vi har brukt for lite tid på drøftingar om kjerneverdiane til kommunen, men dei passar godt inn i skulen sin kvardag. Våren 2009 hadde vi oppstarten på elevvurderingsprosjektet, som alle skulane i Rauma deltek i. Dette har vore og er eit satsingsområde, med nettverks-samlingar på tvers av skulane i kommunen, og med mykje god erfaringsdeling og læring. Dette prosjektet skal vere ferdig våren 2010.

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none"> <li>- overfor barn og foreldre</li> <li>- nye planer – t.d. rammeplan for bhg.</li> <li>- endringar i lokalmiljøet som kan føre til endring av behov.</li> <li>- sjå den einskilde elev / lærar / besøkjande</li> <li>- omdømmebygging</li> </ul>
Samarbeidsvillig	<ul style="list-style-type: none"> <li>- det å ha eit godt samarbeid med andre er viktig for oss; foreldre / føresette, lokalmiljø, aldersheim, ppt, helsestasjon, Tøndergård, bedrifter / næringsliv, kommuneorganisasjon, nettverk, interkommunalt osv.</li> <li>- skule – heim samarbeid gjennom rådsorgan</li> <li>- samarbeid i einskild lærar / klasse / heim, organisasjonar, lag osv</li> <li>- samarbeid eksternt – utanrikspolitikken vår</li> </ul>
Ekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ein må (lære seg å) vere ærlig og ekte i arbeid med barn.</li> <li>- Likeverd og respekt for kvarandre</li> <li>- Fokus på trivsel; kva kan eg gjere for at du skal ha det bra? Når har eg det bra?</li> </ul>
Nettverksarbeid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- få til eit samarbeid mellom barnehagane på sørsida, for å auke kompetansen i miljøa. Hausten 2009 oppstart pedagogisk leiarutvikling for heile kommunen. Nettverkssamarbeid Raumaskulen med elevvurderingsprosjektet</li> </ul>
Barn sin medverknad Bevisstgjeriing heile personalgruppa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barn sin medverknad har vore mykje i fokus gjennom arbeid med fokusområde. Heile personalgruppa har fått gjennomarbeidd faglege begrunningar for val av arbeidsmåtar i arbeidet med fokusområde.</li> <li>- elevundersøkinga, fokus på haldningar og trivsel.</li> </ul>
Lesing / skrivning / Vurdering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vi har hatt fokus på norskfaget, for å auke kompetansen til elevane. Vi har vore med i leselystaksjonen. Leseboka skal vere med heile tida. Har eleven tid til overs, skal leseboka fram. Kultur for lesing.</li> <li>- vurdering er eit sentralt satsingsområde. Fokus på vurderingskriterier. Nasjonale prøver. Tilbakemelding til elev / foreldre / føresette. Vurdering for læring; tilbakemelding / framovermelding. Kompetansemåla. - auka satsing/fokus skuleåret 2009</li> </ul>
Klasseleiing / Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ro i klassen, oppstart på timen, handheving av reglane, felles strategiar,</li> <li>Konsekvensar for den einskilde ved brot på reglar vi er einige om</li> </ul>
Spesialundervisning / tilpassa undervisning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- etablere eit koordineringsteam, tidleg innsats, førebygging i staden for reparasjon</li> <li>- fagleg og sosial meistring; tilpasse undervisninga ut frå eleven sine føresetnader og behov.</li> <li>- trivsel og tryggleik er ein føresetnad for læring</li> </ul>

**Økonomisk resultat:**

Måndalen oppvekstsenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	12 111	11 306	805	7 %	10 777
<b>Andre lønnsutgifter</b>	801	464	337	73 %	1 450
<b>Sosiale kostnader</b>	2 998	2 981	17	1 %	2 743
<b>Brutto personalkostn.</b>	15 910	14 751	1 159	8 %	14 970
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(874)	(210)	(664)	316 %	(1 106)
<b>Netto personalkostn.</b>	15 036	14 541	495	3 %	13 864
<b>Andre utgifter</b>	2 406	2 177	229	11 %	2 470
<b>Andre inntekter</b>	(3 729)	(3 542)	(187)	5 %	(2 976)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>13 713</b>	<b>13 176</b>	<b>537</b>	<b>4 %</b>	<b>13 358</b>

**Avviksforklaring:**

Avskrivningar og KLP / STP. Lønnsbudsjettet for barnehagen for høge samanlikna med budsjett. Styrka tilbod til førskulebarn ser ut til å vere årsaken til overskridinga, reint lønsmessig. Fastløna for lærarar og sjukevikar er for høg, men dette går i balanse tatt refusjonar i betraktning. Ein har eit mindreforbruk på knapt 140.000,- på fastløn kontorpersonale / assistent. Skyss skuleelevar og elektrisk energi var for lavt budsjettert.

I det vidare må ein ha fokus på mulege årsaker til avvik mellom budsjett og rekneskap: Rett budsjettering og rett kontering må vere utgangspunktet.

Er dei tilstilte midlane realistisk fordelt på den einskilde eining? Det gjeld midlar til kompetanseutvikling, frikjøp tillitsvald, refusjon sjukepengar, tilretteleggjingstilskot med meir. Vi har fått innvilga tilretteleggjingstilskot for fleire lærarar, i samband med både sjukmeldingar og midlertidig redusert arbeidsevne

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09			Pr. 31.12.08			
	Antall ansatte	13	22		9	b.h	17
Antall årsverk	12,2	18,3		7,9	b.h	20,66	sk
Antall deltidsstillinger	3	11		3	b.h	13	sk
Kvinner	12	16		9	b.h	10	sk
Menn	1	6		0	b.h	7	sk

**Spørsmål til enhetsleder Eva Karin Gråberg:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

- Få personalet på plass så tidleg som muleg
- Samsvar mellom ressurstilgang og behov
- Gi barna eit forsvarleg, likeverdig og tilpassa opplæringstilbod
- Sikre at vi har nok plassar til å gi barn / foreldre plass, slik loven seier
- Gi førskulelærarar og lærarar eit fagleg godt og utviklande miljø
- Ha fokus på sentrale og lokale satsningsområde gjennom ulike tiltak (kurs, vidareutdanning osv.)
- Budsjett disiplin, få oversikt over dei faktiske (løns) utgiftene
- Få auka arbeidsnærvær

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

- Dokumentasjon på ressursbehovet – samsvar mellom dei tenestene som blir gitt og dei tilstille midlane
- Utnytte dei tilgjengelege ressursane til det beste for barna / elevane
- Forankre det pedagogiske arbeidet i personalgruppa
- Drøfte kjerneverdiane til kommunen – gi dei innhald
- Vidareutvikle organisasjonen i samsvar med ny organisering





## INNFJORDEN OPPVEKSTSENTER

### **Tenester og oppgaver i eininga:**

Innfjorden Oppvekstsenter er ei lita eining som består av barnehage, skule og SFO. Vi held alle sammen til i samme bygning, og har eit tett og godt samarbeid mellom dei ulike delane.

### **Innfjorden barnehage:**

Barnehagen vart utvida frå 30 til 33 plassar på tampen av 09, dette på grunn av stor pågang av barn. Barnehagen er fortsatt organisert som ei avdeling, men er delt delar av dagen i to grupper, ei for dei store og ei for dei små. Vi har 23 barn i barnehagen, 10 av desse under 3 år.

### **Innfjorden skule:**

Skulen er 3-delt: 1.-2.klasse har 9 elevar, 3.-4.klasse har 9 elevar og 5.-7.klasse har 7 elevar, 25 elevar til saman skuleåret 09/10.

### **Innfjorden SFO:**

Er kommunal. Den er for elevar i 1.-4.klasse og held til på loftet til barnehagen. For å spare bemanning, har vi eit tett samarbeid med barnehagen både i feriar og ved fråver av personell.

### **Resultatvurdering:**

Barnehagen har hatt eit godt driftsår. Både barn og personale har "gått seg til" i ei litt større eining, og trivst både med kvarandre og utfordringane det har gitt. Nokre lengre sjukmeldingar og fleire mindre fråver har prega året, men gode og stabile vikarar har berga kontinuiteten. I barnehagen er dei pedagogiske leiarane med i leiarutvikling gjennom Triangel. Dette har vore svært positivt, og har styrka leiarane i deira rolle som pedagogisk ansvarlege. Dette har gitt gode ringverknader ned i barnehagen.

I skulen har nok nedleggingsspøkelset ligget som ei murrande trussel i bakgrunnen og gnege hos oss vaksne, men har neppe hatt noko negativ innverknad på lærarane og elevane sin innsats eller trivsel, snarare tvert imot. Det har blitt arbeidd svært godt både fagleg og sosialt på skulen i 2009. Lærarane har vore med i eit kommunalt nettverk om vurdering i skulen, dette har vore lærerikt og fruktbart for fagleg utvikling. Rektor er med i skuleleiarstudier i lag med dei andre rektorane/inspektørane i kommunen, eit utviklande og godt studium.

Medarbeiderundersøkinga i kommunen har vist at Innfjorden Oppvekstsenter er ei god eining som scorar høgt på dei aller fleste område. Dei einaste områda Innfjorden scora lågt, var i høve til kommunal administrasjon, noko som kanskje ikkje er unaturleg når ein er nedleggingstrua.

Hovudmål		Måloppnåing 2009
• Oppmerksom		Barnehagebarn og foreldre blir alltid mottatt i gangen ved levering og henting. Skulebarn og personale helse, alle blir sett kvar dag.
• Samarbeidsvillig		Samarbeidet er godt både med kvarandre innad på Oppvekstsenteret, og med "kundane" våre, barn/elevlar og foreldre.
• Ekke		Vi har eit lite miljø der alle kjenner kvarandre, Når alle bur under samme tak, er relasjonane tette og nære.
• Kvalitet		Det skal vere kvalitet i det vi gjer, både for dei minste og dei største. Vi skal vere forankra i både sentrale planverk og oppvekstsenteret sine ulike planar.
• Fagleg fokus		På alle nivå i Oppvekstsenteret er læring i fokus. På skulen blir det arbeida bevisst med vurdering av kunnskapsmål i alle fag, og gode framovermeldingar skal hjelpe elevane vidare.
• Trivsel for alle		For at det faglege fokuset skal vere godt, er det viktig at alle trivast og kjenner at dei får brukt seg sjølv på ulike måtar. Ulike sosiale tilstellingar gjennom året er viktige, og aktiv bruk av uteområdet vårt.

#### Økonomisk resultat:

Innfjorden oppvekstsenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	3 856	3 902	(46)	-1 %	3 320
<b>Andre lønnsutgifter</b>	238	147	91	62 %	94
<b>Sosiale kostnader</b>	955	959	(4)	0 %	821
<b>Brutto personalkostn.</b>	5 049	5 008	41	1 %	4 236
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(118)	(60)	(58)	97 %	(22)
<b>Netto personalkostn.</b>	4 931	4 948	(17)	0 %	4 214
<b>Andre utgifter</b>	542	546	(4)	-1 %	580
<b>Andre inntekter</b>	(1 838)	(1 743)	(95)	5 %	(1 444)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>3 635</b>	<b>3 751</b>	<b>(116)</b>	<b>-3 %</b>	<b>3 350</b>

#### Avviksforklaring:

Innfjorden Barnehage og SFO: Utgiftene på SFO er blitt ført på barnehagen, mens inntektene er kommet inn på skulen. Dette gjeld ca 100 000kr. Med denne summen inn på barnehagedelen, så ville det ikkje vore eit negativt resultat her.

Innfjorden Skule: Inntekter frå SFO og svært lite sjukefråver gjer oss eit fint positivt resultat i 2009.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	14*	14*
Antall årsverk	10,25	10,10
Antall deltidsstillinger	7	8
Kvinner	11	11
Menn	3	3

\*inkludert vaktmeister, som ligg under Innfjorden oppvekstsenter

**Spørsmål til einingsleiar Eli Vollset:**

*"Kva er dei største utfordringane for di eining i 2010?"*

- Halde lærings-trøkket oppe på alle plan og utvikle oss vidare .

*"Kva blir dei viktigaste tiltaket å gjennomføre for å komme nærare målet?"*

- Vi skal fortsatt arbeide med å synleggjere at "Smått kan vere godt", og vise at små einingar kan ha mange gode kvalitetar og levere gode resultat.
- Dei vaksne på Oppvekstsenteret skal kjenne seg verdsatt, og bli utfordra på eigenutvikling. Det å sjølv vere i utvikling og kjenne glede ved det, vil gje positive ringverknader på heile oppvekstsenteret.
- Vi skal arbeide vidare med kvalitet i skule og barnehage, både ute og inne, gje tilpassa opplæring og gje eit best mogeleg tilbod til dei barna vi har her i Innfjorden.

## ÅNDALSNES OPPVEKSTSENTER

### 1. Åndalsnes oppvekstsenter. Organisering og oppgaver.

- Enhetsleder er Rolf H. Bjerkeli. Jeg er i tillegg rektor ved Åndalsnes barneskole. De øvrige virksomhetene har styreere eller daglige ledere.
- Åndalsnes barneskole er en barneskole for 1.-7. trinn for Åndalsnes skolekrets, dvs. Åndalsnes, Veblungsnes og Romsdalen (hele gamle Grytten kommune). Skolen har rektor/enhetsleder i 100 % st. og Mona Brude er inspektør i 50 % stilling. Skolen hadde pr. 1.10.09 218 elever, 97 av elevene har skoleskys.
- Åndalsnes barneskoles skolefritidsordning er organisert som "privat" SFO-ordning med eget styre. Årsmøtet er det øverste organ. Ordninga har 74 barn (1.-4.tr) med daglig leder i 100 % st. (Frank Aasestrand). Rektor har det øverste pedagogiske og administrative ansvar.
- Myra barnehage er en kommunal heldagsbarnehage for barn 0-6 år med totalt 46 plasser fordelt på 2, 3, 4 og 5 dagers tilbud. Åpningstid 07.30-16.30, 5 dager i uka, 11,5 mnd. I året. Barnehagen drives som avdelingsløs barnehage. Gerd Berg er styrer i 100 % stilling. Barnehagen er et pedagogisk tilbud på dagtid for førskolebarn.
- Åpen barnehage er lokalisert til Realskolebygget og har åpent 2 dager i uka fra kl.10.00 -13.00. Målgruppa er barn og voksne som er hjemme på dagtid. Ingen barn er tildelt plass, men kan møte sammen med omsorgspersoner innenfor åpningstida. Styrer er Greta Grøtta i 25 % stilling.

### 2. Resultatvurdering

- Skolen skal gi elevene et tilpasset opplæringstilbud ut fra elevenes forutsetninger og behov. Opplæringslova med forskrift og Læreplanverket for Kunnskapsløftet er grunnlaget for elevenes rettigheter og beskriver hvilke kompetansemål som gjelder for de ulike trinn og i de ulike fag.
- Skolen opplever et gap mellom de ressurser som blir satt inn og mulighetene for å realisere læreplanens intensjoner og mål. Elever med rett til spesialundervisning får til en viss grad den hjelp de har krav på gjennom anbefalinger fra PPT, men det blir alt for lite ressurser til å dele klasser/grupper for å kunne gi hjelp til den "nest svakeste" elevgruppa.
- Barnehagen opplever også personalressursen som knapp. En reduksjon av personalressursen fra 3,0 til 2,9 % pr. 18 plasser har fått større negative konsekvenser for barnehagedrifta enn en skulle tro ved første øyekast: mange gode rutiner i tilbudet må tas ut, økt belastning på personalgruppa med påfølgende sjukefravær, økt vikarbruk osv. Samtidig har barnegruppa i gj.snitt blitt yngre og mer ressurskrevende. Foreldrenes krav og forventninger til sentrale lovnader om økt kvalitet på barnehagetilbudet, uten at dette lar seg gjennomføre i praksis, oppleves også som en stor utfordring.

### 3. Kommunens overordnede mål.

**Visjonen:** "Verdens beste kommune for naturglade mennesker".

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



Hovedmål	Måloppnåelse 2009
Oppmerksom	Det er viktig at den enkelte elev blir sett daglig. Vi har innført håndhilsing hver morgen i alle klasser (unntakstilstand høsten 2009 pga svineinfluensa). Vi prøver også å ta imot besøkende på en verdig måte, for derved å skape et positivt omdømme.
Samarbeidsvillig	Skole-/heimsamarbeid gjennom rådsorgana og i forhold til den enkelte elev /klasse. Samarbeid lærerne imellom (team), samarbeid med lokale organisasjoner og bedrifter, samarbeid oppad og på tvers i organisasjonen.
Ekte	I dette begrepet legger vi at vi skal framstå engasjert, troverdig og ærlig med respekt for elever og foreldre. Vi forsøker å ta de ulike brukerne på alvor ved å gjennomføre brukerundersøkelser: elevundersøkelsen, foreldreundersøkelsen og lærerundersøkelsen (se: <a href="http://www.udir.no">www.udir.no</a> )
Vurdering for læring	Vurdering er et sentralt satsingsområde. Elevene skal få vurdering på alle trinn og i alle fag. På barnetrinnet snakker vi om underveis-vurdering (vurdering for læring), dvs. elevene får tilbakemelding(elevsamtaler) på hvordan de skal jobbe og hva de skal legge vekt på i de enkelte fag for å bli bedre og i hvor stor grad de har nådd kompetansemåla i faga.
Medarbeidere	Det er generelt høg kompetanse og god stabilitet blant medarbeiderne. Skolering og kompetanseheving i arbeidsstokken fører til økt engasjement og stolthet i forhold til arbeidsplassen. Det vises til arbeidsmiljøundersøkelsen.
Økonomi/ressurser	Økonomien er anstrengt både innenfor barnehagen og skolen. Myra barnehage opplever underbemanning sterkt, noe som lett fører til stor arbeidsbelastning for den enkelte, økt sjukefravær, behov for vikarer etc. Skolen har fått så lite ressurser at Utdanningsdirektøren i eget skriv påpeker at ressursbruken på skolen er lavere enn det som ville vært krevd etter gamle klassesdelingsregler. Dette bryter med Stortingets forutsetninger om forsvarlig gruppestørrelse. Til tross for dette vedtok komm.styret i budsjettjusteringssak i juni 2009 å redusere skolens budsjett ytterligere (360.000 kr). Rapporten fra Arena tilkjenner også en lav kostnad pr. elev (52.000) ved barneskolen. Skoleeier vil måtte redegjøre nærmere for skolens ressursituasjon

#### 4. Økonomisk resultat 2009

Åndalsnes oppvekstsenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	13 517	12 962	555	4 %	12 729
<b>Andre lønnsutgifter</b>	784	609	175	29 %	932
<b>Sosiale kostnader</b>	3 320	3 364	(44)	-1 %	3 121
<b>Brutto personalkostn.</b>	17 621	16 935	686	4 %	16 782
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(499)	(231)	(268)	116 %	(1 173)
<b>Netto personalkostn.</b>	17 122	16 704	418	3 %	15 609
<b>Andre utgifter</b>	3 271	3 287	(16)	0 %	3 464
<b>Andre inntekter</b>	(3 450)	(3 640)	190	-5 %	(3 606)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>16 943</b>	<b>16 351</b>	<b>592</b>	<b>4 %</b>	<b>15 466</b>

#### Analyse av avvik:

De enkelte virksomheter, og dermed også Åndalsnes oppvekstsenter, kommer ut ca i balanse. Flg. faktorer har hatt innvirkning på sluttresultatet:

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

- 3 permisjoner med refusjon av lønn
- Langtidssjukemeldinger har ført til innsparing av lønnsmidler (vikarer er rimeligere enn fast tilsatt).
- For lite budsjett på lærerlønn etter budsjettreduksjon på høsten.

### Nøkkeltall: (Barneskolen, Myra barnehage, Åpen barnehage)

Tekst	Pr. 31.12.08				Pr. 31.12.09			
	Skole	Myra	Åpen	Sum	Skole	Myra	Åpen	Sum
Antall ansatte	31	11	1	43	28	11	1	
Antall årsverk	24,33	9	0,25	33,6	23,2	9,6	0,25	
Antall deltidsstillinger	13	4	0	17	8	4	0	
Kvinner	22	10	1	33	21	10	1	
Menn	9	1	0	10	7	1	0	

### Skolefritidsordninga:

Tekst	08/09	09/10
Antall ansatte	10	8
Antall årsverk	4,1	4,0
Antall barn	76	74
Budsjett	1.130.000	1.311.000

#### Spørsmål til enhetsleder Rolf H. Bjerkeli:

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

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

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

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





## ÅNDALSNES UNGDOMSSKOLE, KULTURSKOLEN OG VOKSENOPPLÆRING

### **Tjenester og oppgaver i enheten:**

Enheden består av 3 driftsenheter, og ledes av Geir Grav som også er rektor ved ÅUS.

### **Åndalsnes ungdomsskole:**

210 elever, 34 ansatte. I tillegg 4 medarbeidere som sorterer under annen enhet mhp personalledelse og økonomi. Skolen mottar elever fra Isfjorden skolen og Åndalsnes barneskole. Ledelsen består av rektor og undervisningsinspektør. Skolen er organisert i team på årstrinn, med en teamkoordinator fra hvert team som inngår i skolens plangruppe sammen med rektor og u-insp.

### **Kulturskolen:**

ca. 400 elever fra hele kommunen, 10 ansatte.

Kulturskolen gir tilbud innen musikk, visuelle fag og scenisk dans. Videre samarbeider skolen med det frivillige kulturliv, grunnskolen og det øvrige profesjonelle kulturlivet. Rektor er Torkil Klami.

### **Voksenopplæringen:**

ca. 70 elever, 7 ansatte.

En del av elevene/brukerne er relativt stabile over år, mens hovedtyngden er et varierende antall elever på språkopplæring som er innom i kortere perioder. Voksenopplæringen tilbyr undervisning på disse områdene: *Norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere*, f.t. ca. 50 elever. Noen av deltakerne er omfattet av Introduksjonsloven og har "rett og plikt" eller bare "rett" eller "plikt". De fleste er deltakere som selv tar kontakt og betaler for opplæringen. *Grunnskoleopplæring for voksne*, f.t. 2 elever. Retten er lovfestet og gjelder voksne som ikke har fullført grunnskolen eller som trenger å fornye fag for å komme seg videre i utdanning eller arbeidsliv. *Spesialundervisning for voksne*, f.t. 11 elever. Retten er lovfestet og omfatter voksne som ikke får eller kan få tilfredsstillende utbytte av det vanlige opplæringstilbudet på grunnskolen område, voksne som på grunn av sykdom, skade eller ulykke har behov for fornyet grunnskoleopplæring eller voksne som har særlig behov for trening i dagliglivets gjøremål. Voksenopplæringen tilbyr, utvikler, selger og gjennomfører kurs til lokalt næringsliv.

### **Resultatvurdering:**

ÅUS har ambisjon om å være en ressurs på landsplan innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene. Denne satsingen over år har skapt stor oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt. Vi har sett gode resultater mhp læringsmiljøet, og også i forhold til faglige prestasjoner. Det er særlig dokumentert ved eksamen i muntlige fag. I 2009 ble skolen kåret til landets nest beste skole i "Gullsekken", en nasjonal konkurranse om kultur og læring. Skolen var en av fire i landet som ble utpekt til å være jury for å kåre Norges beste ungdomsbok. Skolen har en ambisiøs friluftspan som er blitt fulgt. De banebrytende litteratur- og kunstprosjektene "Din plass på jorda" og "Kunst i natur" er gjennomført i samarbeid med forfatter Erling Pedersen og billedkunstner Gunn Nordheim Morstøl. Skolen har fått støtte til to utviklingsprosjekt gjennom "Den naturlige skolesekken". Disse blir gjennomført i 2010. Gjennom sine mangslungne og positive aktiviteter er skolen en betydelig bidragsyter til kommunens merkevarebygging.

**Kulturskolen** er i ferd med å etablere seg som ressurscenter for hele kommunen, i tråd med intensjonene i nasjonal strategiplan for kunst og kultur i opplæringen. Det etablerte tilbudet innen musikk og kunst holder svært høyt faglig nivå. Fra og med høsten -08 ble dans innført som tilbud i skolen, med svært høy kvalitet og stor oppslutning. Dette er videreført i 2009, med om lag 90 elever. 2009 var et svært aktivt år, med større etterspørsel etter tjenestene enn noen gang. For å prøve å etterkomme denne etterspørselen, har en gått ut over de økonomiske rammene. Allikevel er det lange ventelister. Samarbeid med andre aktuelle lag, foreninger, instanser mv. er i stor grad gjennomført.

**Voksenopplæringen** gjør en formidabel innsats under kummerlige fysiske forhold. Det krever stor fleksibilitet og velvilje for å kunne planlegge, tilpasse og gjennomføre undervisning under de rådende fysiske forhold. Ikke minst med stadig behov for nye grep ut fra en hyppig skiftende og noe ustabil elevgruppe når det gjelder norsk

og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Flexibilitet er grunnleggende nødvendig for å kunne bidra til å oppfylle kommunens visjon. Kurs rettet mot "Bergentesten", en norsk-prøve på høyt nivå, ble startet for første gang i 2009. V.O. har startet et arbeid med å utvikle, selge og gjennomføre kurs til lokalt næringsliv, men dette har vært tonet noe ned pga personalsituasjonen.

#### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	ÅUS: 34 Kultursk: 10 Voksenoppl: 7	30 11 6
Antall årsverk	ÅUS: 29 Kultursk: 6,84 Voksenoppl: 4,6	27,2 6,73 4,6
Antall deltidsstillinger	ÅUS: 8 Kultursk: 5 Voksenoppl: 4	8 6 2
Kvinner	ÅUS: 22 Kultursk: 5 Voksenoppl: 4	17 5 3
Menn	ÅUS: 12 Kultursk: 5 Voksenoppl: 3	13 6 3

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppmerksom</li> </ul>	<p><b>ÅUS</b> har benyttet div. brukerundersøkelser som grunnlag for analyse og drøfting, bl.a. elevundersøkelse, foreldreundersøkelse og medarbeiderundersøkelse. Disse er og vil bli brukt aktivt i forhold til å se/høre/lytte til aktuelle aktører, forsterke de positive sidene ved virksomheten og justere områder med potensial. Skolen har et svært godt renommé i nærmiljøet, regionalt og nasjonalt. Særlig gjelder dette satsing og resultater innen tverrfaglig arbeid med kunstfagene. Vi ble invitert til å bidra ved en rekke konferanser både i Møre og Romsdal og i en rekke andre fylker, og dette er en god attest på kvaliteten i arbeidet ved skolen. Skolen ble kåret til landets nest beste skole i "Gullsekken", og ble headhunted som jury til å kåre landets beste ungdomsbok. Skolen har stått i bresjen for satsingen på en ungdomsmusikal i kommunen. Skolen står hyppig fram i media gjennom dekning av sine aktiviteter, ikke minst med elevenes jevnlig bokanmeldelser i Åndalsnes Avis.</p> <p><b>Kulturskolen</b> har prøvd, etter de muligheter den har, å imøtekomme behov fra de forskjellige skolekretser.</p> <p>Skolen har et godt renommé, basert på stor faglig kompetanse. Arrangementet "Jul i kulturskogen" skaper årlig stor oppmerksomhet.</p> <p><b>Voksenopplæringen</b> opplever at mange av elevene får problemer i forhold til språkbarrieren. Skolen er åpen for å hjelpe til i slike tilfeller, og prøver å skape sosial møteplasser utenom undervisning gjennom infokvelder med ulike tema. Skolen driver oppsøkende virksomhet når deltakere uteblir fra opplæring.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeidsvillig</li> </ul>	<p><b>ÅUS</b> har brukt skolens samarbeidsorgan og elevråd aktivt for å befeste og styrke samarbeidet. Skolens kvalitetsvurderingssystem har vært videreutviklet, med særlig blick for vurdering. Skolen opplever tett og god kontakt med både elever og foresatte, samt øvrige samarbeidspartnere. Skolen har hatt nært samarbeid med sine 9 partnerskapsbedrifter. Skolen har hatt samarbeid med Bondelaget og Bygdekvinnelaget om arrangement under Landbruksmartnan. Dette er årvisst. Skolen har hatt samarbeid med Nordveggen a/s, Kulturskolen, RVS og de andre ungdomsskolene om oppsetting av en ungdomsmusikal. <b>Kulturskolen</b> har hatt</p>

	et godt samarbeid med fritidsmusikklivet. De har samarbeidet om prosjekter med flere av grunnskolene og har vært sammen om prosjekter i regi av Rauma Kulturhus. Det være seg lokaler, utstyr eller faglige ressurser.
• Ekte	Skolen har hatt besøk fra en rekke instanser som har ønsket å se nærmere på hvordan vi driver skolen, og har også vært etterspurt som foreleser på regionale, nasjonale og internasjonale konferanser, samt av høyskoler. Vi leter stadig etter forbedringer når det gjelder å organisere og gjennomføre en best mulig opplæring som er tilpasset den enkelte elev. <b>Kulturskolen</b> legger vekt på å tilpasse undervisningen ut fra den enkeltes forutsetninger. <b>Voksenopplæringen</b> jobber med voksne mennesker, og da må man være ærlig og direkte i forhold til hva som kreves og hva som må jobbes med. Noe V.O. er.
• PSM	<b>ÅUS</b> hovedsatsingsområde er PSM, Positivt skolemiljø. Bærebjelken i dette er tverrfaglig arbeid med kunstfagene, hvilket innebærer opplæring både i og gjennom kunstfag. Skolen har ambisjon om å være en ressurs på landsplan på dette området, og interessen, pågangen og tilbakemeldingene fra nær- og fjernområdet viser klart at vi er der vi skal være.
• IKT	Målet er at bruk av IKT skal utgjøre en pedagogisk merverdi. Dette forutsetter utstyr i tilstrekkelig omfang og av tilstrekkelig kvalitet, samt kompetanse i personalet. Det har vært satset både på utstyr og kompetanseutvikling, og vi har kommet et godt stykke på veg. Skolen har utviklet en IKT-plan som omfatter alt fra de tekniske og praktiske sidene ved elevenes opplæring, og ikke minst de holdningsmessige sidene.
• Vurdering	Skolen har brukt mye tid og ressurser på å utvikle verktøy og rutiner for vurdering.

#### Økonomisk resultat:

Åndalsnes ungdomsskole/voksenopplæringscenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	16 787	16 471	316	2 %	15 622
<b>Andre lønnsutgifter</b>	1 100	644	456	71 %	1 233
<b>Sosiale kostnader</b>	4 026	4 062	(36)	-1 %	3 780
<b>Brutto personalkostn.</b>	21 913	21 177	736	3 %	20 634
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(1 108)	(700)	(408)	58 %	(1 962)
<b>Netto personalkostn.</b>	20 805	20 477	328	2 %	18 672
<b>Andre utgifter</b>	3 055	2 433	622	26 %	2 610
<b>Andre inntekter</b>	(1 644)	(1 527)	(117)	8 %	(1 706)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>22 216</b>	<b>21 383</b>	<b>833</b>	<b>4 %</b>	<b>19 576</b>

#### Avviksforklaring:

##### ÅUS:

##### Kulturskolen:

Overforbruket skyldes i hovedsak lønnsutgifter, ved at Kulturskolen har benyttet ca.0.8 stilling mer enn budsjettert for å prøve å imøtekomme så mange som mulig av søkerne til skolen. I noen grad skyldes overforbruket også skysstutgifter, samt investering i nytt og nødvendig dataprogram opplæring.

##### Voksenopplæringen:

Kommer ut med positivt driftsresultat. Dette skyldes at skolen i lengre tid har gått med redusert bemanning.

### Spørsmål til enhetsleder Geir Grav:

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2009?"*

Enheten:

Utvikle og utnytte de organisatoriske og faglige mulighetene som åpner seg når enheten samlokaliseres i nytt bygg høsten 2010.

ÅUS:

Gi tilpasset opplæring til den enkelte elev ut fra læreplan, lov og forskrifter i lys av fastlagte økonomiske rammer. Videreutvikle arbeidet med Positivt Skolemiljø (PSM) for å skape et stadig bedre læringsmiljø og læringsutbytte. Styrke og befeste stillingen som en ressurs på landsplan på dette området.

Kulturskolen:

Stram økonomistyring. Effektiv drift slik at alle søkere kan få plass ved skolen.

Voksenopplæringen:

Gjennomføre en behovs- og rettighetsanalyse vedrørende 9 elever på området spesialundervisning for voksne, samt redusere tilbudet til disse tilsvarende 1 stilling. Planlegge, organisere og tilpasse opplæringen etter de til enhver tid tilmeldte elever. Med mindre personell tilgjengelig minsker fagmiljøet, fleksibiliteten og mulighetene til å gi akutt hjelp. Utvikle, selge og gjennomføre aktuelle kurs for lokalt næringsliv. Nå ut med informasjon til rettighetshavende grupper.

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

Enheten:

Konstruktivt og kreativt samarbeid mellom alle parter i samordningsprosessen.

ÅUS:

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

Kulturskolen:

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

Voksenopplæringen:

Samarbeide med PPT og andre aktuelle faginstanser for å gjennomføre aktuell analyse. Gjøre enkeltvedtak som samsvarer med denne analysen og ut fra reduserte ressurser.

Bedre profilering av virksomheten og samarbeid med aktuelle instanser.



## ISFJORDEN OPPVEKSTSENTER

### Tjenester og oppgaver i enheten:

- Isfjorden Oppvekstsenter består av Isfjorden skole, Leiktun barnehage og privat skolefritidsordning (SFO). Enhetsleder Britt Flaatten Andreassen ble tilsatt 1. januar 2010. I 2009 var Per Arne Skomsø enhetsleder.
- Leiktun barnehage har 3 avdelinger fordelt på 2 bygninger. Hilde Kavli Ree er styrer i 100 % stilling. Barnehagen gir et pedagogisk bredt tilbud til barn fra 0 til 6 år. Barnehagen har utviklet et opplegg med "utegrupper" 1 dag pr uke – aldershomogene grupper. Åpningstid fra kl 0715 til kl 1630 fem dager i uka.
- Isfjorden skole har elever fra 1. – 7. årstrinn. Undervisningen foregår i 3 bygninger. Rektor Britt Flaatten Andreassen har 100 % administrativ stilling. Dag Kåre Mjelva er inspektør med 40 % administrasjonsressurs. Opplæringsmålet er bokmål, men vi har en gruppe på 13 elever på 3. trinn som har nynorsk. Skolen ligger i sentrum med enorme muligheter til fysisk aktivitet og friluftsliv. Bringning og henting av barn samt kjøring ned mot Isfjordhallen kan til tider være utfordrende og trafikkfarlig.
- SFO gir tilbud til 60 barn fra 1.- 4. årstrinn. SFO har egne lokaler på skoleområdet som kommunen stiller til disposisjon. Daglig leder Solfrid G. Mittet har ca 30 % administrativ stilling. SFO har et styre som øverste organ. Det oppleves som et organisatorisk problem med en privat virksomhet i en kommunal enhet.

### Resultatvurdering:

- **Leiktun barnehage:** Barnehagens ansatte jobber godt, og er en stabil stab både på pedagogsiden og i det øvrige personalet. Kjerneverdiene til Rauma kommune har barnehagen jobbet bevisst med gjennom året. Barnehagens ansatte har med stor entusiasme jobbet og jobber systematisk i forhold til "Utviklingsprogram for barnehagene i Rauma". På sikt er det grunn til å tro at dette har ført til større refleksjon over det arbeid som utføres, og at det på enkelte områder har ført til en bedre praksis, og enda bedre oppvekstbetingelser for barna i barnehagen. En del av dreneringsproblematikken på uteområdet, ble utbedret sommeren 2009.
- **Isfjorden skole:** Skolen har et stabilt personale med god kompetanse i de fleste fag. Arbeidsmiljøet oppfattes som godt. Det jobbes systematisk for å gi elevene tilpasset opplæring. Knappe ressurser er velkjent i skolesammenheng, også ved Isfjorden skole. Til tross for at dagens krav til pedagogisk virksomhet setter andre krav til romløsninger enn de som Isfjorden skole har, oppleves det som at det utføres godt pedagogisk arbeid ved skolen. Lærere og assistenter jobber godt sammen, og er fleksible og løsningsorienterte. Personalet bruker de læringsarenaene som skolen har.

Når det gjelder å skape en sterkere fellesskapsfølelse og et mer forpliktende samarbeid mellom barnehagen og skolen, gjenstår det en del arbeid.

- **SFO:** Her har det vært mange sykemeldinger og bruk av vikar. Men personalet gjør en prisverdig jobb under de forhold de jobber under. Det ville vært en mye enklere situasjon for alle og spart masse arbeid, hvis SFO hadde blitt kommunal.

Hovedmål		Måloppnåelse 2009
• Oppmerksom	Denne verdien definerer vi som det å se barna og elevene, se de mulighetene hver enkelt har. I dette ligger det og at vi er oppmerksom i forhold til de foresatte. Vi vurderer at vi har kommet langt i forhold til denne verdien	
• Samarbeidsvillig	Samarbeidsvillig definerer vi som det å ha en positiv holdning til samarbeid med foreldre, alle tilsatte, bygda og alle andre interessenter. Det gjenstår enda arbeid med å få samarbeidet tettere i enheten, mellom skole og barnehage samt SFO.	
• Ekte	Ekte definerer vi som det å være troverdig og derved legge grunnlag for et godt omdømme for enheten og kommunen. Vi vurderer at vi har kommet langt i forhold til det å opptre troverdig.	

#### Økonomisk resultat:

Isfjorden oppvekstsenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	12 258	12 081	177	1 %	11 478
<b>Andre lønnsutgifter</b>	925	566	359	63 %	782
<b>Sosiale kostnader</b>	3 105	3 031	74	2 %	2 904
<b>Brutto personalkostn.</b>	16 288	15 678	610	4 %	15 164
<b>Ref. sykepenger/Foreldrepenger</b>	(111)	(231)	120	-52 %	(472)
<b>Netto personalkostn.</b>	16 177	15 447	730	5 %	14 692
<b>Andre utgifter</b>	2 039	2 057	(18)	-1 %	2 154
<b>Andre inntekter</b>	(4 636)	(4 327)	(309)	7 %	(4 393)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>13 580</b>	<b>13 177</b>	<b>403</b>	<b>3 %</b>	<b>12 453</b>

#### Avviksforklaring:

Merforbruket skyldes i hovedsak større merutgifter på Leiktun i forbindelse med lønn sykefravær og annen ekstrahjelp. Dette til tross for at det også har vært økning i foreldrebetaling og økt sykelønnsrefusjon fra folketrygden.

Det er også gjort investering på Leiktun som det ikke er budsjettet for.

#### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte:	27 / 13 / <b>40</b>	24 / 13 / <b>37</b>
Skole/barnehage/ <b>totalt</b>		
Antall årsverk	20,9 / 11,7 / <b>32,6</b>	19,6 / 11,5 / <b>31,1</b>
Antall deltidsstillinger	14 / 4 / <b>18</b>	12 / 5 / <b>17</b>
Kvinner	21 / 12 / <b>33</b>	19 / 12 / <b>31</b>
Menn	6 / 1 / <b>7</b>	5 / 1 / <b>6</b>



**Spørsmål til enhetsleder Britt Flaatten Andreassen:**



*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

**Barnehagen:**

- Få på plass godkjente lekeapparater og "oppgradere" uteområdet
- Skifte av tak på bygningene – 2 bygg
- Fortsette å videreutvikle rutiner og arbeidsprosesser for å være en god pedagogisk virksomhet for barn og voksne.

**Skolen:**

- Få på plass prosedyrer og rutiner som vil lette det daglige arbeidet og forhåpentlig føre til enda bedre utnyttelse av tid for å drive en god pedagogisk virksomhet.
- Bevisstgjøring om de kvalitetssikringssystemer som finnes sentralt og lokalt.
- Større fokus på pedagogisk utviklingsarbeid.
- Skape større fellesskapsfølelse og bedre samarbeid mellom barnehagen og skolen, Isfjorden Oppvekstsenter **EN ENHET**.

**SFO:**

- Få SFO som en del av Oppvekstsenteret ved å bli kommunal.

*"Hva blir de viktigste tiltak å gjennomføre for å komme nærmere hovedmålene?"*

- Felles arrangementer med holdnings skapende arbeid (bl.a. tema: Trafikk) hvor alle tilsatte deltar, foreldre, barn, elever.
- Feire skolens 60 års jubileum.
- Utarbeide rutiner og gode systemer (jmf kvalitetssikringssystemer)
- Jobbe med pedagogisk utviklingsarbeid (arbeid i team og utprøving av ulike former for vurdering).
- Sende ny søknad til Rauma kommune om å overta SFO.

## ÅFARNES OPPVEKSTSENTER

### Tjenester og oppgaver i enheten:

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

Åfarnes oppvekstsenter består av en barnehage i Eidsbygda og en på Åfarnes, SFO i Eidsbygda og Åfarnes, og en barne- og ungdomskole på Åfarnes.

### Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppmerksom, samarbeidsvillig, ekte</li> </ul>	<p>Vi har to prosjekter som setter fokus på oppmerksom, ekte og samarbeidsvillig. Disse to prosjektene er "pensjonistkorpset" og samarbeidet med Veøy omsorgsenter. "Pensjonistkorpset" består av lokale pensjonister som besøker skolen med jevne mellomrom, og hjelper/snakker med elevene med/om stort og smått. Begge prosjektene har vært vellykkede, og vi vil fortsette i 2010.</p> <p>Vi har også hatt et meget sterkt fokus på at alle som besøker skolen vår, både foreldre og andre, skal føle seg velkommen. De SKAL oppleve at vi er oppmerksom, samarbeidsvillig og ekte. Tilbakemeldingene vi har mottatt sier oss at vi er nettopp det, og at dette arbeidet blir utrolig viktig også i framtida. Et godt omdømme skaper et godt miljø både for store og små.</p> <p>Vi skal også være "naturgledeskole" i takt med visjonen til Rauma kommune, med sterkt fokus på kombinasjonen fag og natur. Vi har valgt ut mellomtrinnet som hovedsatsningsområde. De har hele høsten hatt regelmessig uteskole. I vinter skal de bl.a. på overnattingstur i snøhule.</p>
* Kvalitetsheving i barnehagen	<p>Høsten 2009 ble det satt i gang et prosjekt i Rauma kommune i samarbeid med konsulentfirmaet Triangel for å heve kvaliteten på "undervisningen" i barnehagen. Barnehagene har deltatt i et lederutviklingsprogram, med fokus på kvalitetsutvikling i barnehagen. Fokusområde har vært å utvikle god kvalitet i måltidet. Resultat av denne satsinga har vært bevisstgjøring av voksenrolla, og endringer av praksis, med økt fokus på barna sine behov. Det er utarbeid en praksis som skal følges videre. Barnehagen har fått et nyttig redskap for ledelse av kvalitetsutvikling, som skal brukes på andre områder i barnehagen. Dette prosjektet har vært en suksess, og skapt en mye større bevissthet i forhold til kvalitet på tjenesten man leverer.</p>
* "Vurdering"	<p>Vi har nådd målene i forhold til å heve kompetansen til emnet "Vurdering", som er et helt sentralt satsningsområde også sentralt. På Åfarnes skole skal elevene hver 14. dag få en egen samtale med sin lærer om faglig utvikling. Dette har økt læringseffekten. Bl.a. var 8. trinn landets beste klasse på nasjonale prøver høsten 2009.</p>

**Økonomisk resultat:**

Åfarnes oppvekstsenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	12 372	12 692	(320)	-3 %	12 265
<b>Andre lønnsutgifter</b>	941	503	438	87 %	903
<b>Sosiale kostnader</b>	3 067	3 177	(110)	-3 %	2 898
<b>Brutto personalkostn.</b>	16 380	16 372	8	0 %	16 066
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(790)	(202)	(588)	291 %	(1 138)
<b>Netto personalkostn.</b>	15 590	16 170	(580)	-4 %	14 927
<b>Andre utgifter</b>	3 037	2 904	133	5 %	3 075
<b>Andre inntekter</b>	(5 176)	(5 048)	(128)	3 %	(4 502)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>13 451</b>	<b>14 026</b>	<b>(575)</b>	<b>-4 %</b>	<b>13 500</b>

**Avviksforklaring:**

Det store overskuddet skyldes bl.a. en mye større refusjon fra NAV enn forventet. Når personale har vært sjuke har vi vært veldig restriktive med vikarbruken.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	42	42
Antall årsverk	32	32
Antall deltidsstillinger		
Kvinner	35	33
Menn	7	9

**Spørsmål til enhetsleder Lars Olav Hustad:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

1. Holde læringstrykket oppe til hver enkelt elev, og skape gode resultater på prøver og eksamen.
2. Øke kvaliteten på arbeidet som skjer i barnehagene
3. Holde trykket oppe på bevisstgjøring av visjonen og kjerneverdiene til kommunen.

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

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



## BARNE- OG FAMILIEENHET

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Fagtjenestene som omfattes innen virksomheten reguleres gjennom lov om kommunehelsetjeneste, lov om sosiale tjenester, lov om barneverntjeneste og Opplæringsloven og er som følger med gjeldende bemanningsplan:

Helsesøstertjeneste som inkl. jordmor, skolehelsetjeneste og helsestasjon	4,9
Fysio- og ergoterapitjeneste som inkl. re-/habilitering, hjelpemiddelformidl.	4,0
Sosialkontortjenester, inkl. sosialstønad, flyktningetjeneste og rusomsorg	2,0
Folkehelsekoordinator	0,5
Psykisk helsevern som inkl. psykiatrisk dagsenter	9,5
Barneverntjeneste	4,0
Pedagogisk Psykologisk Tjeneste(PPT)	4,0
Enhetsleder	1,0

I henhold til vedtatt bemanningsplan omfatter de samla fagtjenestene 30,9 årsverk.

Enheden skal gjøre seg kjent med og bringe videre til offentlige beslutningsorgan levekår og utviklingstrekk som kan skape og opprettholde helse- og sosialproblem i kommunen.

### Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppmerksom</li> </ul>	Enheden er oppmerksom på brukere og samarbeidspartnere, og prøver å være serviceinnstilt og behjelpelige der vi ser at tjenestene våre trengs.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeidsvillig</li> </ul>	Vi er samarbeidsvillige og jobber for å få til et best mulig samarbeid med brukere og andre samarbeidspartnere.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekte</li> </ul>	Vi er en ekte enhet, som yter ekte tjenester med faglig kompetanse, gode normer og verdier.

Hver enkelt avdeling har skrevet egne årsmeldinger uti fra samme mal som denne.

Jeg har valgt følgende informasjon fra de ulike avdelingene:

### Fysio- og ergoterapitjenesten

2009 har vore eit stabilt år i tenesta, etter at ergoterapeut kom tilbake frå permisjon og nyttilsett fysioterapeut kom på plass i februar. Mot slutten av året opererer vi ikkje med venteliste, men brukarar må påberegne 7-14 dagar før dei får første time pga av stor pågang både hos ergoterapeut og fysioterapeut. I privat praksis har ventetida variert frå 0-4 veker og opp til 2-6 mnd hos dei eg har fått tilbakemelding frå (vedlegg). Dette er ein liten nedgang frå 2008, og kan kome av at driftstilskudda i 2009 har vore dekt opp i større grad enn året før, og at Fysioterapiklinikken Aktiv med 80 % tilskudd har vore i drift heile året.

Privat praksis har hovudtyngda av brukarar mellom 19 og 67 år, medan barn og eldre får oppfølging av den kommunale fysio- og ergoterapitenesta. Statistikken for 2009 viser at kommunalt tilsette fysioterapeutar hadde 227 henvisningar med til saman 1369 individuelle konsultasjonar, samt 103 brukarar som delte i gruppetilbod (4mnd gruppe, bassengtrenoing for barn, bassengtrenoing for gravide, fellestrim på rehab.avd). I tillegg kjem 1.klasseobservasjon og Krakketrim på Vangstun. Ergoterapeuten hadde 117 hendvendelsar med totalt 481 konsultasjonar. Statistikken er ikkje fullstendig og tala seier lite om tidsbruken til terapeutane. I tillegg kjem mykje skrivearbeid og møteverksemd - både med brukarar, deltaking i råd, faggrupper og tverrfaglege møte

med andre tjenester. Ergoterapeuten har også hatt stor arbeidsmengde i samband med Funksjonshemmedes råd og universell utforming av nærmiljøet.

Vi har ingen tilsvarende statistikk å samanlikne med frå 2008, men tenesta har i 2009 utvida det kurative arbeidet retta mot småbarn, og har komt i gang med meir helsefremmande og førebyggjande arbeid i samband med tilsetjinga av spes. fysioterapeut. Dette arbeidet er retta mot dei yngste brukarane og deira foreldre, noko som er i tråd med målsettinga til enheten.

Ergoterapeuten har stor etterspørsel etter tjenester knytta til komplekse, tidkrevjande saker, der brukarar har omfattande hjelpebehov i form av større bustadendringar og tilrettelegging i kvardagen gjennom bruk av ulike hjelpemiddel. I tillegg til ergoterapeuten blir hjelpemiddel formidla via hjelpemiddelkontaktar ute i distrikta, av fysioterapeutar, samt av enkelte privatpersonar som søker sjølv. Totalt ser vi ein nedgang i brukarar (% av folketalet) med behov for hjelpemiddelformidling frå NAV Hjelpemiddelsentral med 1 %, men Rauma kommune ligg fortsatt 1,2 % over gjennomsnittet for Møre og Romsdal. Total utlånsverdi var på nær 2,9 mill i 2009. Vi opplever at fleire brukarar har hjelpemiddel som kjem frå kommunalt lager, sjølv om dei har varig behov (over 2år), og i regelen dermed skulle ha søkt om hjelpemiddelet frå NAV-HMS.

### **Helsestasjonstjenesten**

Pandemien -svineinfluensa – sette oss alle på en hard prøve siste havåret i 2009. Merarbeid i form av utarbeiding av planer, møtevirksomhet, informasjon utad, svare på telefonhenvendelser og ikke minst gjennomføringen av selve massevaksinasjonen. Dette førte til at andre oppgaver måtte settes "på vent". Helsestasjonen hadde hovedansvaret for organiseringen av vaksinasjon til aldersgruppen 0 -20 år samt de gravide, då i nært samarbeid med legesenteret. Dette arbeidet kom i tillegg til det ordinære arbeidet ved helsestasjonen, og vaksinasjonen vart i hovedsak gjennomført på kveldstid. I alderen 6 mnd. – 19 år var det 681 personer som ble vaksinert, av i alt 1953 registrerte. Dvs.ca 35 % vaksinasjonsdekning. I tillegg kom vaksinasjon av de gravide som hadde ca. 80 % vaks. dekning av i alt 50 stk. Seks e.m./ kvelder var brukt til gjennomføring av dette. Positive og fleksible ansatte, samt godt samarbeid med frivillig organisasjoner som Røde Kors, bidrog til at vi mener dette vart gjennomført på en god måte.

Til tross for merarbeid og marginale stillinger av helsesøstre, har vi gjennomført det anbefalte helsestasjonsprogrammet i henhold til veileder. Vi er likevel klar over at ved en del tilfeller blir det pga. ressurs og tidsmangel utført rein "brannslukking" Dette er grunn til bekymring, da en vet at tidlig intervensjon er avgjørende for hvordan barn og familier skal møte /handtere vansker senere i livet. Kortere liggetid på barsel for mor og barn merker vi godt, ved økt etterspørsel etter ammehjelp, og tettere kontakter av mor og barn ved bl.a. flere hjemmebesøk. Kompetanse på nyfødtp perioden er nødvendig her, noe som kun helsesøster og jordmor har.

<p>Sikre et helhetlig og godt tilbud til førskolebarn og familier ved å drive helsestasjon -virksomhet i følge gjeldende forskrifter. I møte med foreldre, sikre vektlegging av familiens og nærmiljøets ressurser. Målet er bl.a. at foreldre tilegnes kunnskap og oppnår trygghet og tro på egen kompetanse.</p>	<p>I 2009 var det født 66 barn i Rauma kommune, med fordelinga 27 jenter og 39 gutter, samt et tilflyttet barn født samme år. Tilflytta barn til Rauma kommune i perioden 2004 – 2009 utgjør til sammen 62 barn. I praksis utgjør dette et merarbeid på ca. 30 % i gruppa for 4 åringer. Dette er barn som kommer i tillegg til de reelle fødselstallene i kommunen, og det er barn og familier som har krav på samme tjenestetilbud og oppfølging som resten av befolkningen. Tilflytting til Rauma kommune er positivt og ønskelig, men vi vet også at behovet for tjenester øker med antall innbyggere, noe som gjør seg utslag i stort merarbeid for helsestasjonen og helsesøster spesielt. Stillingshjemmel for helsesøstre er uforandra til tross for den reelle økningen av antall barn. Tilflytta barn kommer ikke med i statistikken, noe som gir et feil bilde av faktisk arbeidsmengde.</p>
<p>Sikre et helhetlig og godt tilbud til skoleelever ved å drive skolehelsetjenesten i følge gjeldende forskrifter. Målet er at barn og unge gradvis tar ansvar for egen helse og trivsel gjennom egne valg, herunder utvikling av egen kompetanse.</p>	<p>Gjennomføring av det anbefalte vaksinasjons -programmet krever mye både for og etterarbeid, samt restvaksinasjon pga. frafall ved oppsatte dager. Det gjekk med i alt 17 dager for to personer til vaksinasjon, dvs. ca. 15 % stilling på årsbasis.</p> <p>Helsestasjon for ungdom: 250 konsultasjoner fordelt på 37 HFU dager, gir et snitt på 6,7 konsultasjoner på to timer/uke.</p>

### Psykososial tjeneste

Tjenesten jobber aktivt med å være oppmerksom på de behov som er ute i befolkningen. Vi er med på å se trekk som skjer ved brukergruppene, og er aktiv i forhold til å fremme saker som kan ha betydning for flere brukere. Eks. boligsosial handlingsplan, prosjektet flink med folk og prosjekt lavterskel arbeid/aktivitet. Hvor det blant er søkt om midler. Tjenesten er sørvisinnstilt overfor våre brukere, samarbeidsparter og kollegaer. Vi er stadig opptatt av at endringer med tjenesten må skje i takt med endringer ellers i samfunnet.

Tjenesten har tradisjon for å tenke samarbeid og samhandling med andre til det beste for brukeren. Loven pålegger oss også å samarbeide med andre. Det har vært, og er et økt fokus på tverrfaglig og tverrenhetlig samarbeid som er styrkende og utfordrende for tjenesten. Vi har det siste halve året hatt et mottak som tar imot nye henvendelser, og disse blir fordelt etter en faglig vurdering av kompetanse til hver enkelt ansatt.

Vi jobber i et familie- og nettverksperspektiv som innebærer at en må være samarbeidsvillig og ha samarbeidsevnet for å kunne oppnå gode resultat med ulike aktører.

I psykososial tjeneste jobber vi hovedsakelig med rus, psykisk helse og andre sosialt vanskeligstilte som ofte har hatt brutte og/eller dårlige relasjoner med andre gjennom livet. Det er et absolutt at vi framstår som ekte og holder det vi lover. Det er viktig å være gode rollemodeller for de vi skal yte hjelp til. Samtidig at vi er ydmyk, og har respekt for den vi møter.

Kapasitet ved dagsenteret er fortsatt en utfordring, da det er flere som ønsker tilbudet en det er plass til. Plass og luft ved psykiatrisk dagsenter er fortsatt i en prekær situasjon, og det må inn hastetiltak i forhold til luftpumpe. Det har vært jobbet aktivt rundt dagsenteret i 2009. Det har vært startet opp med å skille omsorg og aktivitet. Ansatte som hadde kontor i 3 etg på Vangstun flyttet over til Rådhuset og dette friga en hel etasje til bruk for dagsenteret. Dette var med på at det var mulig å legge opp til aktivitetsgrupper i 3 etg. De brukerne som kan nyttiggjøre seg aktivitet har hatt en positiv framgang pga oppdelingen mellom omsorg og aktivitet. Besøkstall i 2009 ved dagsenteret fordeler seg slik:

Jan-mars: 707

Apr-juni: 510

Juli-sept: 477

Okt-des: 497

Totalt: 2191.

I tillegg kommer aktivitetsgruppene som ikke er tatt i oversikten.

Det har vært ansatt tre miljøarbeidere i 2009 (to faste stillinger og 1 på prosjekt). Det har vært en evaluering 2 ganger gjennom året i forhold til de brukerne som har miljøarbeid. Det er pr 31.12.09 oppfølging på 18 brukere

som får tjenester i form av praktisk bistand og oppfølging. Det er et nært samarbeid i de ulike sakene med samarbeidsparter.

### **Økonomisk sosialhjelp**

Felles NAV Rauma ble etablert i juni-09. 1,8 årsverk ble med inn fra kommunen.

Tjenester/oppgaver knyttet til inntektssikring ble flyttet til NAV.

Netto sosialhjelp: reduksjon med kr 503000,- fra 3.003.000,- til 2.500.000,-

I 2009 var det høy arbeidsledighet og dette hadde direkte betydning for økning i antall sosialhjelpsmottakere og derav kostnad.

Det er flere sosialhjelpsmottakere, og mer komplekse saker som krever stor grad av samhandling og motivasjon for å kunne komme i posisjon. Mange av dem trenger vesentlig hjelp for å kunne fungere i hverdagen. Sakene kjennetegnes ved at de er komplekse, sammensatt av psykososial problematikk som krever metodisk, tverrfaglig- og tverretattlig oppfølging over tid.

### **Barnevern**

Rauma kommune har en stabil og oppegående barneverntjeneste, hvor kvaliteten på de tjenestene som blir levert er gjennomgående god.

Barneverntjenesten i Rauma sliter fortsatt med kapasitetsvansker. Til tross for målretta arbeid og at en person ekstra ble engasjert i 80 % stilling fra febr-sept -09, har vi bare delvis oppnådd målsettinga om å overholde de lovpålagte tidsfristene for undersøkelser og komme à jour med tiltaksplaner i alle saker med hjelpetiltak.

Saksmengden har økt betydelig det siste året. Dette gjelder både mottatte meldinger, gjennomførte undersøkelser, og antall barn med hjelpetiltak.

Barneverntjenesten har i -09 samarbeidet med helsestasjonen om å få i gang kursopplegget "De utrolige årene." Målgruppa er foreldre til barn m/vanskelig atferd mellom 4-9 år.

Meldte forhold skal være kartlagt/undersøkt innen satte frister.

56 av i alt 57 meldinger ble gjennomgått innen frist. (Tilsvarende tall for -08: 34/35)

25 av 40 undersøkelser ble gjennomført innen frist (-08:22 /26).

Per 31.12.09 mottok 65 barn/ungdommer hjelpetiltak (-08: 56).

19 av de 65 barna med hjelpetiltak hadde per 31.12.09 oppdatert tiltaksplan, noe som er i strid med loven. (-08: 15 av 54).

Barneverntjenesten i Rauma har prioritert å gi god oppfølging til fosterforeldre, for å forebygge utilsikta flyttinger av fosterbarn.

Utfordringer i barneverntjenesten:

- Bevare motivasjonen hos de ansatte til tross for stort arbeidspress, store forventninger, krav og tilsynelatende umettelige behov.
- Tydeligere prioriteringer.
- At barnevernet skal bli mer åpent og synlig, ha et godt omdømme i befolkninga (inkl.samarbeidsparter) slik at de barna som trenger hjelp fra barneverntjenesten kan få det tidlig.

Tiltak:

- God ivaretagelse av de ansatte, bl.a. ved å følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen.
- Sette oss konkrete og realistiske mål underveis i løpet av året.
- Fokusere på det vi faktisk lykkes med, mer enn det vi ikke makter.
- Info til øverste ledelse/politikere/lokalavis om barnevern.

### **Pedagogisk psykologisk tjeneste**

Har i løpet av 2009 brukt mye tid i forbindelse med to nyansettelser og kompetansehevende tiltak.

De har i løpet av året hatt ca. 430 aktive saker.

En har ikke klart å få gjort brukerundersøkelsen som det er bedt om. Denne vil bli prioritert våren 2010.

Konkretisering av fellesmål går frem av deltjenestenes virksomhetsplaner.



**Økonomisk resultat:**

Barne- og familieenheten	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	11 351	10 358	993	10 %	11 859
<b>Andre lønnsutgifter</b>	4 026	2 433	1 593	65 %	2 717
<b>Sosiale kostnader</b>	3 257	2 918	339	12 %	3 131
<b>Brutto personalkostn</b>	18 634	15 709	2 925	19 %	17 707
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(943)	(73)	(870)	1192 %	(839)
<b>Netto personalkostn.</b>	17 691	15 636	2 055	13 %	16 868
<b>Andre utgifter</b>	8 719	6 333	2 386	38 %	11 090
<b>Andre inntekter</b>	(3 730)	(1 425)	(2 305)	162 %	(9 818)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>22 680</b>	<b>20 544</b>	<b>2 136</b>	<b>10 %</b>	<b>18 140</b>

**Avviksforklaring:**

Regnskapsrapport viser et merforbruk på kr. 2,7 mill.

Det negative avviket totalt sett for enheten skyldes i hovedsak store utgifter knyttet til fosterhjem. Ellers er driftsutgiftene for barnevernet kr. 2 mill. høyere, enn budsjett.

Når en sammenligner seg med andre sammenlignbare kommuner, ligger Rauma kr. 7 mill. lavere, enn gjennomsnittet.

Sosialhjelpen gikk også 0,5 mill. over budsjett.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	36	38
Antall årsverk	30,9	32,7
Antall deltidsstillinger	4	4
Kvinner	31	34
Menn	5	4

### Spørsmål til enhetsleder Joar Venaas:

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

Boligsosial oppfølging av brukere i form av bolig med heldøgns omsorg må komme på plass for de gruppene personer som har behov for dette. Vi har 128 komplekse saker som krever massiv oppfølging. Det er en utfordring i å kunne sy sammen tilbud rundt disse da de krever oppfølging både kommunalt og på spesialisthelsetjenestenivå.

En annen utfordring er tilbudet til rusmisbrukere i Rauma kommune. Vi har en utfordring å finne tilfredsstillende tilbud til denne gruppen, og sliter også i forhold til å ha nok personale for å kunne drive tett oppfølging over tid for denne gruppen. Det er en økende gruppe dobbeldiagnose rus/psykiatri, og en utfordring i forhold til utagerende atferd blant brukerne.

En annen utfordring framover er dårlig luftkvalitet ved psykiatrisk dagsenter.

Oppfølging og samarbeid i saker med NAV er meget utfordrende pga at de har knapp tid og lite ressurser i forhold til oppfølging av brukere, og at dette igjen får konsekvens av merarbeid for psykososial tjeneste for å ta tak i og følge opp det som har med arbeid og aktivitet å gjøre.

Det har vært en økning i henvisninger vedrørende unge gravide og førstegangsfødende som sliter med sin psykiske helse. Dette er ofte jenter som sliter med lav selvtillit og har behov for trening i selvhevdelse. Dette er viktig forebyggende arbeid for å kunne forebygge relasjonsproblematikk mellom mor/barn.

Helsestasjonen sitt overordna mål er å drive primært forebyggende arbeid. Utfordringene er at vi skal drive dette arbeidet med knappe ressurser i en tid vi har fått stor økning på skal/ mer oppgaver.

2009 og 2010 har gitt oss mer oppgaver pga.

- Tidligere utskrivning fra sykehus for mødre / nyfødte.

- Økt tilflytting som fører til flere konsultasjoner, samt flere ekstrakonsultasjoner pga bl.a. språkutfordringer.

- Vaksinasjonsprogrammet er kraftig utvidet.

Dette er oppgaver som krever jordmor / helsesøster kompetanse, men det er ikke økte ressurser til dette.

- Fysio-/ergoterapitjenesten ønsker å rette større del av arbeidet i tjenesten mot helsefremmende og forebyggende arbeid for alle aldersgrupper.

- Gjøre seg større nytte av kvalifikasjoner og kunnskap som de tilsette i tjenesten innehar, for å gi et breiest mulig tilbud til brukerne.

De har også ei utfordring knytta til hjelpemiddellageret med å finne et system, slik at alle distrikta kan få oversikt over lageret, og at tilgjengeligheten til lageret dermed blir bedre.

Innen PPT vil den største utfordringen være å skape stabilitet blant de ansatte og rekruttere inn ny ansatt i vakant stilling.

*"De største utfordringene i 2010?"*

- Bevare motivasjonen hos de ansatte til tross for stort arbeidspress, store forventninger, krav og tilsynelatende umettelige behov.

- At barnevernet skal bli mer åpent og synlig, ha et godt omdømme i befolkninga (inkl.samarbeidsparter) slik at de barna som trenger hjelp kan få det tidlig.

Tiltak:

- Info til øverste ledelse/politikere/lokalavis om barnevern m.m.

  - synliggjøre behovene til barn i m/ekstra risiko for uheldig utvikling.

- Økt bemanning – få min. en stillingshjemmel til inn i budsjettet for 2011.

- Gjennomføre kurs for barnehageansatte om tidlig samspill og omsorgssvikt.

- Bidra til å dra i gang et samarbeidsprosjekt (på tvers av enheter, frivillige organisasjoner m.fl.) om leksehjelp for barn fra 5. trinn og oppover.

Andre tiltak:

- Rullering av psykiatriplan
- Aktiviserende dagtilbud
- Fokus på kvalitet og effektivisering
- Etablere boliger med heldøgnsomsorg
- Prioritere unge gravide og førstegangsfødende med behov for oppfølging.
- I helsestasjonen må en kutte ned på flere pålagte tilbud / omprioritere. Dette er noe en må drøfte internt på helsestasjonen ut fra hva som er faglig forsvarlig. Det må videre tas opp i BAF enheten til drøfting. (fagledernivå)
- Ledelse/ administrasjon må bli kjent med situasjonen, og at det er et behov for mer spisskompetanse – økte stilinger - som helsesøster, jordmor og merkantilt.
- Økt oppfølging i form av hjemmebesøk og veiledning til nybakte **familier**.
- Sertifisere helsestasjonen til ammekyndig helsestasjon.



## RAUMA LEGESENTER

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Disse er hjemlet i Lov om helsetjenesten i kommunene, med forskrifter; og omfatter allmennlegetjenesten med legevaktsordning, miljørettet helsevern, helsetjenester i skoler, helsestasjonsvirksomhet, helseopplysning, tilsynsordning ved sykehjem og institusjoner. Pasientrettighetslov, Psykisk Helsevernlov og Spesialisthelsetjenestelov er andre lover som setter premisser for virksomheten på legesenteret og helsepersonellens utøvelse av sitt arbeid, i forhold til pasienter, deres pårørende, samarbeidende instanser i kommunen (herunder også der det er aktuelt med tverrfaglig samarbeid), og utenfor kommunen (Spesialisthelsetjenesten).

### Resultatvurdering:

2009 har vært et meget krevende år for legesenterets ansatte. Forventinger fra befolkningen er stadig økende. Ved årsskiftet 2008/2009 var to fastlegestillinger ubesatt, og fra jan.2009 fikk vi ansatt en nederlandsk lege i en fastlegehjemmel, mens en annen nederlandsk lege inngikk i fastlegevikariat i de 5 første måneder av året. Disse fikk veiledning og opplæring. Kommunen har i løpet av 2009 hatt 14 legevikarer i tidsbegrenset periode (mot 15 i det turbulente året 2008), i tillegg til turnuskandidat gjennom hele året (3 forskjellige turnuskandidater). Under det siste halvåret av 2009 var det også i Rauma betydelig fokus på svineinfluensaepidemi og planlegging av beredskap og gjennomføring av svineinfluensavaksinering. På det meste var 19,7 % av alle henvendelser til legesenteret i en uke influensasykdom (uke 45), og på dagtid/kveldstid ble det de siste 3 måneder av året satt 3069 svineinfluensavaksinedoser, i det alt vesentlige av legesenterets ansatte (med noe bistand fra sykepleiere på helsestasjonen/ kommunen og bedriftshelsetjenesten). Underveis var det nødvendig med betydelige omrokninger i driften for å få disse tillem্পninger i driften i orden, samtidig med at legesenterets ansatte skulle ivareta befolkningens behov for øvrige helsetjenester.

Det vil bli utarbeidet en egen mer omfattende årsrapport for legesenteret senere, men i det følgende presenteres noen data:

Pr. 31.12.2009 hadde 7155 personer fastlege i Rauma (mot 7148 et år tidligere). Innbyggertallet i kommunen var 7413. Det var 9 ledige plasser på fastlegelistene (som ideelt sett kan ta hånd om 7200 personer), fordelt på to fastlegelister.

6 av 7 fastlegelister var besatt med faste ansettelsler ved begynnelsen av 2009 og en hjemmel var besatt av fastlegevikar til ut mai 2009. Alle 7 fastlegehjemler var besatt fra 1.juni og ut året. I tillegg hadde kommunen under hele 2009 turnus- kandidat, som jobbet opp mot fastlegenes lister og opp mot de som ikke hadde fastlege.

Antallet pasienthenvendelser ved Rauma legesenter med journalregistrering med diagnoser var 61216 i 2009, mot 57429 i 2008, hvilket utgjør en økning på 6,6 %. Dette skyldes bl.a. tiltak rundt svineinfluensavaksinering og kontakter med pasienter med mistenkt svineinfluensa. Aldri har det vært så stor aktivitet ved Rauma legesenter som i 2009. Tidligere topp år var 2005 med 58544 pasienthenvendelser med journalregistrering med diagnoser.

Antallet diagnoser var 64375 i 2009, hvilket er det høyeste tallet noensinne ved legesenteret. Dette utgjør en økning på 6,3 % i forhold til 2008 (der tallet var 60574) og på 8,5 % i forhold til 2007 (der tallet var 59359).

Antallet henvendelser på legevakt var 2776 i 2009, fordelt på 1868 konsultasjoner, 287 sykebesøk og 621 telefoner. Antallet legevakthenvendelser var 2973 i 2008. Legevakthenvendelser har i perioden 2000- 2009 ligget mellom 2667 og 3377. I perioden 1990 -1996 lå tallet på mellom 5127 og 6865, og dette var trolig da et resultat av stor legemangel og lang ventetid for å kunne få seg ordinær legetime.

Antallet elektroniske tilbakemeldinger fra sykehus var 17995 i 2009, en nedgang på 10,7 % fra året før. Tallet er også lavere enn for 2007 (18327). Dette kan tyde på at leger har vært mer restriktive mht. henvisninger til sykehus i 2009 enn i de to foregående år.

Antallet henvendelser for gruppen over 80 år var 6759 i 2009, hvilket innebærer en nedgang i legekontakter for denne gruppen i forhold til 2008 på 1,7 %, og 3,9 % i forhold til 2007, men en økning på 15,4 % i forhold til 2006.

Ventetid på rutinekontroller var 0- 4 uker, hvilket var det samme som året før.

Det er ikke sendt klage til Helsetilsynet i 2009 på behandling ved legesenteret.

Hjelpepersonellet, sammen med legene, har totalt i 2009 trolig hatt et sted mellom 200000 og 250000 enkeltkontakter med publikum. Ca. 100000 av disse enkeltkontaktene har vært håndtert i ekspedisjonen. Som nevnt over synes aktiviteten ved legesenteret å ha økt med ca. 6,5 % i 2009 i forhold til tidligere toppnoteringer. Hjelpepersonellet har jobbet veldig godt, men er, tross meget lavt sykefravær, mer belastet og slitne enn ønskelig. 6 fulle stillinger av hjelpepersonell i en virksomhet med et så stort omfang, anses å være for lite. Sykefraværet ved legesenteret var 1,22 % i 2009, mot 1,57 % i 2008. Sykefraværet i snitt i perioden 2001-2009 ligger på 2,0 %.

#### Økonomisk resultat:

Rauma legesenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	3 281	3 075	206	7 %	3 066
<b>Andre lønnsutgifter</b>	1 296	934	362	39 %	1 101
<b>Sosiale kostnader</b>	881	896	(15)	-2 %	797
<b>Brutto personalkostn.</b>	5 458	4 905	553	11 %	4 964
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(73)	(51)	(22)	43 %	(61)
<b>Netto personalkostn.</b>	5 385	4 854	531	11 %	4 903
<b>Andre utgifter</b>	2 939	2 566	373	15 %	2 742
<b>Andre inntekter</b>	(1 529)	(969)	(560)	58 %	(1 124)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>6 795</b>	<b>6 451</b>	<b>344</b>	<b>5 %</b>	<b>6 521</b>

#### Avviksforklaring:

Legesenteret har samlet sett et overforbruk for 2009 på ca. 389 000 kroner.

Utgiftene er meget høyere enn budsjettet, og inntektene er også betydelig høyere enn budsjettet. Disse to forhold uttrykker også at aktiviteten på legesenteret er for høyt, utgiftsmessig og inntektsmessig, i forhold til det budsjettet legger premisser for.

Utgiftsmessig understøtter punktene, 10205 Lønn ferievikarer (merforbruk 84 850 kr), 10305 Annen ekstrahjelp (merforbruk 226 496 kr), 11105 Medisinsk forbruks- materiell (merforbruk 110 582 kr), 11299 Andre forbruksvarer/Driftskostnader (64 416 kroner) dette utsagn. På inntektssiden bidrar punktene, 16287 Egenandeler pasienter (merinntekt 101 672 kr), 16288 Betaling fra andre (90744 kroner) og 17015 Refusjon fra Trygdeforvaltningen (192 725 kr), til å gi dette bildet. En turnuskandidat hadde ikke førerkort, og dette resulterte i kostnad transport i forb. med legevakt på kr.34308. Når det gjelder innleie av annen ekstrahjelp (se over), er merkostnad kommunen hadde i forbindelse med svineinfluensavaksinerings i sin helhet belastet legesenteret (også innleie av personell som ikke jobber på legesenteret).

Med i vurderingen må tas at Legevaksordningen i Rauma er meget lite kostnadskrevende da legevakslegen i kommunen er alene på vakt og kun støtter seg til 2. linjetjenesten i forbindelse med kontakt med pasienter.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	14	14
Antall årsverk	8,4*	8,2*
Antall deltidsstillinger	14	13
Kvinner	11	12
Menn	3	2

\*Inkluderer 7 fastleger med 20 % kommunal funksjon (helsestasjonslege, skolelege, tilsynsleger sjukeheimsavdelinger og institusjoner, miljørettet helsevern, smittevern etc.)

**Spørsmål til enhetsleder Jon Sverre Aursand:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

De største utfordringene er å gi befolkningen en helsetjeneste videre som er innenfor rammen av faglig forsvarlighet, med henvisning til aktuelle lover og forskrifter, med de økonomiske rammer som er stilt til rådighet. Forventinger og krav fra befolkningen er økende. Det er en stor utfordring å i noen grad kunne få redusert forventinger fra publikum mht. hva helsetjenester skal ta hånd om. Hjelpepersonellet står i en stadig skvis mellom publikum og legene, og hjelpepersonellet blir ofte meddelt den frustrasjon som publikum burde tatt opp med legene. Hjelpepersonellet erfarer at arbeidsmengden øker, samtidig med at de ikke opplever at det tilkommer dem mer personellmessige ressurser på legesenteret, ved at ny stilling hjelpepersonell opprettes eller at det budsjettmessig gis betydelig større rom for å leie inn ekstrahjelp ved behov.

Fastleger med mange års fartstid i kommunen opplever også slitasje og finner at legevakter i lengden blir en merbelastning når man tar i betraktning at disse legene gjør en del kveldsarbeid også utenom vakt, og samtidig har rett til å ha et liv utenom jobben. Det ligger i kortene at flere av fastlegene har ønske om å etter hvert redusere taket på sine fastlegelister. I dag er det 258 personer bosatt i Rauma som ikke har fastlegetilbud i kommunen. Alle som bor i Rauma bør ha et tilbud om å ha fastlege her. Det er nødvendig å begynne planlegging av en utvidelse av antallet fastlegehjemler, fra 7 til 8, både pga. dette og pga. innholdet i Samhandlings- reformen. Samtidig vil det også i fremtiden være et behov for innleie av legevikarer i ferier, høytider og ved permisjoner.

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

I tillegg til de tiltak som er skissert over, blir det nødvendig fremover å redusere noe på aktivitetsnivået ved legesenteret, som oppleves å være for høyt nå. Det er meget aktuelt å redusere åpningstidene på legesenteret, med ½ time hver dag fra høsten 2010. Dette grepet vil være et meget viktig tiltak for å få bort overforbruket i de budsjettposter som kan forklares ut fra for høyt aktivitetsnivå ved legesenteret, og som er angitt tidligere i denne årsrapporten.



## OMSORGSTJENESTER SØR

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Omsorgstjenester Sør består av Voll omsorgssenter, som er en institusjon med døgnkontinuerlig pleie og omsorg etter Sosialtjenesteloven. Men det ytes også helsehjelp til alle pasientene etter Lov om helsetjenester i kommunene. Det er totalt 22 enerom, 20 rom benyttes til langtidsopphold og 2 til korttidsopphold/avlastning. Det er dagopphold med et dagrom for hvile.

### Aldersfordelingen er:

50-66 år - 1  
 67-74 år - 0  
 75-79 år - 1  
 80-84 år - 2  
 85-89 år - 7  
 90 år og over -12

### Omsorgsbolig Vollatun:

3 leiligheter med døgnkontinuerlig pleie og omsorg, og de resterende 7 leilighetene ytes hjelp av hjemmetjenesten.

Hjemmetjenesten yter Hjemmesykepleie, praktisk bistand og opplæring, hjemmehjelp, brukerstyrt personlig assistanse, matombringning, trygghetsalarm, støttekontakt, omsorgslønn,

### Ledelse og administrasjon

1 enhetsleder og en daglig leder for hjemmetjenesten og Vollatun, Daglig leder går turnus slik at denne ledelse utgjør ca. 50-60 % stilling. Enhetsleder og daglig leder ved Omsorgstjenester Sør har ansvaret for innføring, gjennomføring og oppfølging av elektronisk pleie og omsorgsprogram, Profil i Rauma Kommune. Vi har fått tilført 40 % stilling til dette fra de andre enhetene fra 2009.10 % tas av eget budsjett.

I tillegg til sykepleie og praktisk bistand er det kartlegging bl.a. IPLOS, saksbehandling, samarbeidsmøte, planlegging, tilrettelegging, oppfølging og koordinering. Tverrfaglig samarbeid, dokumentasjon o.l.

### Aldersfordelingen i hjemmetjenesten er:

0- 49 år -14  
 50-66 år - 11  
 67-74 år - 6  
 75-79 år - 6  
 80-84 år - 16  
 85-89 år -12  
 90 år og over - 6

Totalt 71

### Resultatvurdering:

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
Oppmerksom	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det arbeides kontinuerlig med å være oppmerksom og imøtekommende til pasienter, pårørende, kollegaer o.a. – handler om å bli sett.</li> <li>• Å være tilstede i møte med den enkelte. ( Er oppmerksom- har fokus)</li> <li>• Å være gjestfri til besøkende på Voll. At de får kaffe, hilser osv.</li> <li>• Å være oppmerksom på endringer i forhold til behov, ønsker etc. – nye vurderinger (Brukermedvirkning)</li> <li>• Å være endringsvillig og oppmerksom på muligheter til forbedringer/endringer</li> <li>• Å være oppmerksom på uteområdet. Sansehagen var ferdig vår 2009.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Påbegynt maling av Voll omsorgssenter – slutføres vår 2010.</li> <li>• Fått rehabilitert alle verandaene slik at det ser fint ut og de innbyr den enkelte til å være ute</li> <li>• Er oppmerksom på innemiljøet, fyrer i peisen, blomster, orden etc., spanderer kaffe etc.</li> <li>• Pusset opp badet i 2009, for å gi større opplevelse på velvære</li> <li>• Pusset opp fellesstua</li> </ul>
Samarbeidsvillig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi spiller på lag"- Integrerte tjenester, og er god på å benytte kompetansen, til pasientene sitt beste. men må arbeide i 2010 med samhandling om oppgaver, da medarbeiderundersøkelsen viste et forbedringspotensiale der.</li> <li>• Ansatte har stor vilje og evne til samarbeid i forhold til ledelse, kollegaer, pasienter, pårørende, tverrfaglig samarbeid i kommunen, sykehus og andre kommuner, frivillige lag og organisasjoner. Men vi har samtidig utfordringer på dette område, da integrerte tjenester gir store utfordringer, fordi alle må ha informasjon/kunnskap om det meste, samtidig som taushetsplikten må ivaretas. Spesielt der pas. evt. har bedt om reservasjoner.</li> <li>• Når det er topper i arbeidsbelastninger, er det mer fleksibelt nå, enn når det ikke var integrasjon.</li> </ul>
Ekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Å leve opp til det vi presenterer oss som. Dette blir gjort i hverdagen, ved å holde det vi lover. Det vil si at de får de tjenester vi har gitt vedtak om, og at vi kommer når vi har lovet. Vi er til å stole på.</li> <li>• Når avvik forekommer i løpet av året, skrives det avviksmeldinger. Disse følges opp av enheten, og gjennomgås i HS Enhetsledermøte, med rapport til rådmann.</li> <li>• De skal oppleve tillit og trygghet. Det er ikke gjort brukerundersøkelse på det, men tilbakemeldingene er gode. Det er hele tiden et forbedringspotensiale. Det er møtet mellom den enkelte pas/pårørende og ansatte som er "sannhetens øyeblikk".</li> </ul>
Gode, riktige og effektive tjenester til befolkningen er levert. Fleksible, samordna og differensierte tilbud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er kort saksgang, nøye vurdering av behov. Satt opp møtebehandling 1g/uke i hjemmetjenesten for å vurdere (IPLOS) og saksbehandle søknader om hjemmetjenester. Har stor grad av brukermedvirkning, men har fortsatt utviklingspotensiale på området.</li> <li>• Integrerte tjenester gjør det enklere å se pasientens behov, uavhengig om han/hun er på institusjon eller i eget hjem.</li> <li>• Nødvendig kompetanse blir vurdert. Kompetansen er avgjørende for hvilke pasienter den enkelte skal hjelpe, ikke hvor stillingshjemmel hører til. Integrerte tjenester gjør at en får nytte personellet/kompetansen på en fleksibel måte og at den enkelte får riktige og gode tjenester, og at tjenestene er fleksible og samordnet.</li> <li>• Det blir satt opp "team" rundt den enkelte pas/familie der pasienten er i fasen lindrende behandling. Dette arbeides det kontinuerlig med. Personalet har god kompetanse på dette området og utviser trygghet i arbeidet.</li> </ul>
Medarbeiderne trives i arbeidet. Humor på arbeidsplassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er et kontinuerlig arbeid med trivsel. Det er tilbakemelding på stor grad av trivsel, men samtidig viser medarbeiderundersøkelsen at dette er noe en må jobbe kontinuerlig med. Det er viktig å jobbe videre med kommunikasjon og tilbakemeldinger til ansatte.</li> <li>• Ansatte er fornøyd med turnus – selv om en ikke har ønsketurnus. Men de har likevel stor grad av påvirkning på sin arbeidstid og på høytidsturnus.</li> <li>• Ansatte snakker positivt om kollegaer og arbeidsplass.</li> <li>• IA avtalen oppfølges etter den enkeltes behov. Tilrettelegging for den enkelte fungerer bra da en har ansvar for et helt område og en kan "omplassere" mellom hj.tjeneste og institusjon og bolig for funksjonshemmede.</li> </ul>
Det er ryddighet i økonomien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er kontinuerlig oppfølging av vikar inntak og daglig drift. Drift og fag henger nøye sammen. Dette krever at leder er situasjonsorientert.</li> <li>• I 2009 er driften innenfor vedtatt budsjett- ca 300 000 i underforbruk. Ca halve året har en av leilighetene i Vollatun vært benyttet til rehabilitering, Vedtak fattet til hj.spl er på så mange timer at to i hjemmespl ikke er nok. På hverdager, på dagtid er en</li> </ul>



	<p>gruppe på 6 pas inne og boligene, og på kveldene er de en til to ekstra som er ute. En fra Voll og en fra Vollatun, etter ca kl 21.00 og ellers ved behov som f.eks. utrykning trygghetsalarm.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se økonomisk resultat</li> </ul>
--	---

#### Økonomisk resultat:

Omsorgssenter sør	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	11 884	12 321	(437)	-4 %	12 029
<b>Andre lønnsutgifter</b>	4 489	3 902	587	15 %	4 094
<b>Sosiale kostnader</b>	3 705	3 967	(262)	-7 %	3 373
<b>Brutto personalkostn.</b>	20 078	20 190	(112)	-1 %	19 496
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(824)	(1 204)	380	-32 %	(1 028)
<b>Netto personalkostn.</b>	19 254	18 986	268	1 %	18 468
<b>Andre utgifter</b>	2 979	2 503	476	19 %	2 734
<b>Andre inntekter</b>	(3 514)	(2 570)	(944)	37 %	(2 983)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>18 719</b>	<b>18 919</b>	<b>(200)</b>	<b>-1 %</b>	<b>18 219</b>

#### Avviksforklaring:

- Avviket er på 272.505 i mindreforbruk
- Regning på husleie som hadde uteblitt over lang tid kom på ca kr 170 000, som utgjør overforbruket i Vollatun.
- I halve 2009 har alle tre leilighetene vært belagt med pas. med store og omfattende behov, og samtidig har det vært et økende behov for individuelle tiltak til pasienter med sammensatte og omfattende behov ved Voll omsorgssenter og spesielt i hjemmetjenesten.
- Det har vært tiltak i institusjon som gjennom året har krevd ca 50 % stilling ekstra.
- Annen ekstrahjelp må ses i sammenheng med 10310 Engasjementer, da alt i forhold til Profil har blitt ført på ekstrahjelp. Og det har ikke blitt benyttet prosjektnr. I forhold til lønn på Medarbeiderskap, slik at all innleie har gått på enhetens ekstrahjelpsbudsjett, som utgjør mellom 25-30 % stilling i 2009.
- For å utføre oppgavene søker vi stadig løsninger som er til det beste for pasient/ pårørende, og som ikke skal påføre tjenesten ekstra kostnader. Organiseringen ved Omsorgstjenester Sør gjør det også enklere å bruke personalet fleksibelt, og omfordele ressursene etter behovet.

#### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.08	Pr. 31.12.09
Antall ansatte	58	58
Antall årsverk	32.23	32.23
Antall deltidsstillinger	33	33
Kvinner	57	57
Menn	1	1

**Spørsmål til enhetsleder Greta Irene Hanset:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

Den største utfordringen:

- Å gi den enkelte nødvendig helhetlig hjelp til riktig tid.
- Å ivareta den enkeltes rett til brukermedvirkning innenfor budsjetttrammene 2010.
- Og samtidig ivareta ansattes arbeidsmiljø – fysisk og psykososialt og oppfylle IA avtalen.
- Og være god på ledelse og videreutvikle Profil samtidig

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

- Fortsette med integrerte tjenester
- Se behovet til den enkelte uavhengig av hvor de bor. Nøye vurderinger av behov og kompetanse.
- Arbeide med rutiner for samarbeid, planlegging og koordinering. Kommunikasjon
- Utvikle mer samarbeid med frivillige organisasjoner, lag og foreninger.
- Klare arbeidsoppgaver og ansvarsfordeling.
- Forbedre samarbeid / rutiner til 2.linjetjenesten.
- Kompetanse



## ÅNDALSNES SJUKEHEIM

### Tjenester og oppgaver i enheten:

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

### Resultatvurdering:

I 2009 har den største utfordringen vært å prøve å holde budsjettet. Det er noe som ikke er mulig i forhold til de midler vi har kontra den pasientgruppen vi skal ta oss av når omsorgsnivået skal opprettholdes. De mest krevende demente pasientene kommer til Åndalsnes på grunn av at vi har egnet bygning for disse.

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppmerksom</li> </ul>	<p>Vi er oppmerksom på den enkelte pasients behov, pasienten og pårørende blir hørt. Personalet er mer oppmerksom og ivaretar hverandre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeidsvillig</li> </ul>	<p>Vi samarbeider mer på tvers av grupper. Samarbeider med hjemmetjenesten med å bruke sykepleieressursen på tvers av enhetene. Tar med pårørende på avgjørelser når pasienten ikke kan uttrykke sine behov.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekte</li> </ul>	<p>Vi tar pasientene og pårørende på alvor, og er lydhør for innspill. Leder og ansatte legger vekt på åpenhet, tar opp ting fortløpende for å unngå stor konflikter</p>
<p><b>Jobbe smart</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ette mer fleksible arbeidsmodeller.</li> <li>• Se utfordringene fra nye vinkler og forenkle arbeidsrutiner.</li> </ul>	<p>Resultat: Personalet flekser mer mellom gruppene og arbeidsmengden blir jevnere fordelt på alle. Skaper en større forståelse på tvers av den enkeltes gruppes problematikk. Mer innsikt i helheten og kommer med kreative løsninger ikke bare på sine egne grupper.</p>
<p><b>Etablere forandringskultur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lære den enkelte å leve med usikkerhet og mestre de psykiske prosesser som utløses når det trygge og kjente forsvinner.</li> <li>• Frigjøre ansattes skjulte potensialer og motivere hverandre til å ta initiativ og ansvar.</li> <li>• Bruke medarbeider-samtalen til utvikling og vekst.</li> <li>• Bygge opp hverandres selvtrillit og</li> </ul>	<p>Resultat: Vi gir hverandre tilbakemeldinger på hvor vi er bra og hvor vi har utviklings muligheter og innhenter kunnskap der det mangler.  Motiverer og hjelper hverandre når det oppstår vanskelige situasjoner. Den enkelte ansatt har tro på seg selv.  Det er lov å prøve og feile. Vi viser respekt for hverandre.  Vi ser viktigheten med samarbeid mellom faggruppene, flinkere til å delegere oppgaver.  Gjennomført prosjekt arbeidsmiljø, dette i stedet for medarbeidersamtaler. De som har hatt behov har fått samtale.</p>

selvfølelse og glede seg over hverandres suksess.	
<p><b>Yte god service</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi skal være faglig, organisasjonsmessig og mellom menneskelig oppdatert.</li> <li>• Være velvillig med å hjelpe hverandre, pasientene og pårørende.</li> <li>• Være på tilbudssiden, være tydelig på hva vi kan/ ikke kan tilfredsstille, forebygge missnøye fra pasienter og pårørende.</li> </ul>	<p>Resultat: Pårørende får tilbud om jevnlig samtaler og ellers ved behov.</p> <p>Pårørende og pasienter får utdelt infohefte om sjukeheimen ved inntakssamtaler, slik at alle pårørende og pasienter får den samme generelle informasjon. Skaper mindre missnøye og misforståelser og vi gir en mer forutsigbar tjeneste.</p>

#### Økonomisk resultat:

Åndalsnes sjukeheim	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	7 060	7 069	(9)	0 %	6 908
<b>Andre lønnsutgifter</b>	4 110	2 023	2 087	103 %	3 367
<b>Sosiale kostnader</b>	2 448	2 214	234	11 %	2 240
<b>Brutto personalkostn.</b>	13 618	11 306	2 312	20 %	12 515
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(1 437)	(520)	(917)	176 %	(700)
<b>Netto personalkostn.</b>	12 181	10 786	1 395	13 %	11 815
<b>Andre utgifter</b>	2 735	2 532	203	8 %	2 069
<b>Andre inntekter</b>	(3 898)	(4 191)	293	-7 %	(4 269)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>11 018</b>	<b>9 127</b>	<b>1 891</b>	<b>21 %</b>	<b>9 616</b>

#### Avviksforklaring:

**Post 10305** Annen ekstrahjelp er den posten som utgjør størstedelen av vårt avvik ved Åndalsnes sjukeheim. Mye av dette avviket skyldes at vi har økt bemanningen ved de skjermede enhetene for demens for å kunne drive faglig forsvarlig. Pasienter som tidligere kunne nyttegjøre seg av tilbud fylkeskommunalt er nå vårt ansvar i kommunen. Dette medførte at vi allerede i 2006 så behov for å styrke enhetene for demens for å kunne ta oss av disse pasientene. (Viser til tidligere årsmeldinger)

**Post 10305** blir også brukt til å dekke innleie for fast ansatte i høytider da de har krav på F3, F4 og F5 dager.

Alle lønnsposter må sees i sammenheng.

**Post 11153** må sees i sammenheng med **Post 16280**. Det er et overforbruk på 124000 på 11153, men en inntekt på kantinen på 135 000 det vil si at budsjettpostene sett opp mot hverandre gir et overskudd.

Inntektene er vanskelig å beregne på sjukeheimen, dette gjelder vederlag for opphold i institusjon. Vederlaget beregnes etter pasientene sine inntekter/ midler, dette kan variere fra år til år avhengig av hvem som har de enkelte institusjonsplassene.

Avviket for 2009 på inntektene er på 445 000, når en ser post 16040 og post 16305 sammen.

Det reelle avviket på sjukeheimen vil da være på 1 447 000, Dette vil utjevne seg mye da vi får de nye stillingene på fast fra neste år.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte		25
Antall årsverk		18,63
Antall deltidsstillinger		21
Kvinner		24
Menn		1

**Spørsmål til enhetsleder Kristel Magerøy:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

Det å kunne drive faglig forsvarlig på natt da vi ikke har sykepleiekompetansen tilgjengelig hele natten, men i perioder da nattpatroljen er tilgjengelig på Åndalsnes.

Liten kurspott for faglig påfyll. Med de midlene vi har er det nesten umulig å få gjennomført kurs slik at de ansatte skal kunne få faglig påfyll i hverdagen, noe som det er et stort behov for innen demensomsorgen.

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

Sykepleier på natt skal opp som tema i år, vi håper at det kan bli satt av midler til dette. Tiltak i denne saken er at det på Åndalsnes sjukeheim blir opprettet stillinger på natt som sykepleier.

For å kunne få med mest mulig av de ansatte på kurs, kjører vi nå over to år demensomsorgens ABC. Dette er et kurs med mye selvstudie, samling hver 14 dag 1,5 timer. Vi har et samarbeid med Rauma Sjukeheim på dette prosjektet.

## ÅNDALSNES HJEMMETJENESTE OG NATTPATROLJE

**Tjenester og oppgaver i enheten:** 202 brukere med hjemmesykepleie/praktisk bistand, 10 omsorgsboliger med hel døgns omsorg, 18 fritt stående omsorgsboliger, 101 trygghetsalarmer, 7 plasser ved korttidsavdeling, 4 personer med omsorgslønn, 1 dagplass, 1 bruker med BPA, 8 personer med regelmessig avlastning i institusjon 10 personer med støttekontakt.

### Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
• Oppmerksom	Ved avviksregistreringer har en oppdaget at det er mye avvik som skyldes manglende konsentrasjon. Dette har sin årsak i at personalet blir forstyrret av henvendelser og spørsmål når de er i på vei til å utføre planlagte oppgaver. Hjemmetjenesten har et stort press på henvendelser fra brukere, pårørende, spesielt sykehuset og andre samarbeidsparter.
• Samarbeidsvillig	Hjemmetjenesten har hatt samarbeid med sjukeheimen på ansvarsvakter for sykepleiere. Dette samarbeidet opphørte høsten 09 etter ønske fra sjukeheimen. Det er jevnlig samarbeidsmøter med psykiatrien på felles brukere og det er vanskelig med oppmøte for ansatte i hjemmetjenesten da det alltid er noe som skal gjøres ute hos brukerne på avtalt tidspunkt. Samarbeidet internt i enheten har blitt styrket ved at to av de ansatte som er ute hos brukerne, kommer inn og hjelper til etter pause daglig. Dette skjer også på kveldstid når det er rolig ute. En av hjemmehjelperne utfører både hjemmehjelp og hjemmesykepleie opp i dalen hver torsdag. Dette har en rasjonalisering og effektiviserings gevinst i hht bilkjøring og innleie av personell.
• Ekte	Enheten legger vekt på å være forutsigbare ovenfor brukerne våre slik at de kan stole på tjenesten og at ansatte på den måten kan vise respekt tilbake til brukerne. Innimellom mislykkes vi med dette noe som avvikene viser, men viljen og ønsket ligger i bunnen gjennom organisering, vedtak og gjennomføring.
• Kvalitetssikring av medisin handtering	Arbeidet er under oppstart i 2009, og området er stort og derfor gjenstår arbeid som videreføres til 2010. Det en observerer er at dosering av medisiner i medisin dosett til hver pasient, beslaglegger om lag 60 % sykepleier st ukentlig. Dette vurderes til å være u hensiktsmessig bruk av sykepleier ressursen da denne tjenesten kan kjøpes av medisinaldepotet som Multidose og kan også gi større sikkerhet og kvalitet på doseringen.
• Kvalitetssikring av prosedyrer	Arbeidet har så vidt startet opp, og dette må videreføres til 2010.

### Økonomisk resultat:

Hjemmetjenester Åndalsnes	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
Lønn i faste stillinger	10 448	10 010	438	4 %	8 898
Andre lønnsutgifter	3 655	2 611	1 044	40 %	3 607
Sosiale kostnader	3 206	3 048	158	5 %	2 750
Brutto personalkostn.	17 309	15 669	1 640	10 %	15 256
Ref. sykepenger/foreldrepenger	(945)	(772)	(173)	22 %	(429)
Netto personalkostn.	16 364	14 897	1 467	10 %	14 827
Andre utgifter	548	493	55	11 %	1 174
Andre inntekter	(775)	(1 143)	368	-32 %	(729)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>16 137</b>	<b>14 247</b>	<b>1 890</b>	<b>13 %</b>	<b>15 272</b>

### Avviksforklaring:

Ved årets start startet en opp med å redusere bemanning på helg for å spare. Det viste seg etter 2 måneder at det ikke lot seg gjennomføre pga arbeidsbelastning på ansatte og krav til faglig forsvarlighet i forhold til brukernes behov. Overforbruket i 2009 er på omlag 1,2 million kroner. I tillegg kommer at det er budsjettert med for høye inntekter på kortidsplassene. Enheten har stabilt personell. Korttidsfraværet har vært stort pga mange influensa perioder og mange av ansatte har mindreårige barn som også har vært syke. Fraværprosenten i 2009; 7,46 (nattpatruljen 1,37 og hjemmetjenesten 8,35)

### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	44	45
Antall årsverk	2625,57	2625,57
Antall deltidsstillinger	36	37
Kvinner	44	45
Menn	0	0

### Spørsmål til enhetsleder Ann-Elisabeth Fløystad: "Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"

Utfordringen har vært økende behov for tjenester. Og behovene hos pasientene er mer sammensatte og arbeidskrevende i forhold til kompetanse og mengde. Pasientene bor lenger i eget hjem enn tidligere og dette skal enheten legge til rette for, hjelpen skal være faglig forsvarlig og ansatte skal ha mulighet til å gi en kvalitativ god tjeneste.

Utfordringen for 2010 er at det er samsvar mellom etterspørsel og de ressurser som stilles til disposisjon for enheten.



## BOTJENESTE /DAGSENTER

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Praktisk bistand og opplæring for brukere som bor i boligene Nesbakken, Storgata, Romsdalsveien og brukere som bor i egne leiligheter utenfor boligkompleksene, og brukere som fyller vilkårene for avlastning i kommunal bolig.

Brukergruppen er mennesker med psykisk utviklingshemming eller med andre typer funksjonshemminger.

Lov om sosiale tjenester § 4-3.

Rett til nødvendig helsehjelp.

Lov om helsetjenester i kommunen § 2-1

Arbeids-, aktivitets- og velferdstiltak for eldre og funksjonshemmede.

Lov om sosiale tjenester kap. 3, § 3-1

- habilitering / rehabilitering

### Resultatvurdering:

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

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppmerksom</li> </ul>	<p>Brukermedvirkning og selvbestemmelse i alle forhold som og betyr at noe en ønsker seg må velges bort.</p> <p>Behovet for faglig påfyll oppfylles ved kursing internt og eksternt.</p> <p>Enheten oppdaterer seg i forhold til ny viten om organisatoriske og faglige forhold som vil øke det kvalitative tilbudet til tjenestemottakerne.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeidsvillig</li> </ul>	<p>Faglig forum som består av enhetsleder og faglig ansvarlige og andre vernepleiere som har til formål å videreutvikle gode samarbeidsformer, kartlegge og koordinere ressurser og kompetanse, i tillegg til å videreutvikle fagmiljøet i forhold til gjeldende behov.</p> <p>Samarbeid internt i enheten, mellom boliger og dagsenter.</p> <p>Samarbeid med andre for å øke kvaliteten på tjenestene: andre enheter, 2.linje tjeneste, stab og støtte, fylkeskommunens forvaltning, lag og organisasjoner, enkeltpersoner.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekte</li> </ul>	<p>Det enkle er det beste: vi er åpne og mottagelige for synspunkter, om det er ros eller ris, og som sies på en akseptabel måte for alle parter.</p> <p>Vi snakker med hverandre og ikke om hverandre.</p> <p>Vi tilstreber å inneha en løsningsorientert holdning.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Faglig utvikling med spesielt fokus på brukermedvirkning og selvbestemmelse</li> </ul>	<p>Brukerne tas med på planlegging av egen hverdag i forhold til fritidsaktiviteter, kosthold etc. og deltar på møter som angår dem.</p> <p>Satsingsområde KOSTHOLD og HELSE</p>



	Teatergruppa SPOR har vist forestillinga "Emil og dei tause stemmene" i Volda, på Aukra og Hustad fengsel. Deltagere i Kultursekken, Møre og Romsdal fylke.
• Myndiggjøring av personalet	Hovedkontaktansvar Medarbeiderskap Ansvar for eget område (eldretilbud, teatergruppa, varebestilling, undervisningsråd, aktivitetstilbud etc.) Deltagelse på kurs for å øke kompetansen Ansvar for å veilede elever og studenter som har praksis i enheten
• Ryddighet i økonomien	Budsjettet er mer i samsvar med behovene enn tidligere år. Regnskapet er fortløpende vurdert og korrigert gjennom året. Ved å justere aktivitetsnivået er regnskap og budsjett i balanse selv om vi har nye brukere og økt antall avlastninger. Målet om å redusere driften ved å redusere fast lønn med 50 % stilling er nådd. Dette gjaldt for 2009.

#### Økonomisk resultat:

Botjeneste og dagsenter	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	8 844	9 038	(194)	-2 %	8 500
<b>Andre lønnsutgifter</b>	3 039	2 616	423	16 %	2 657
<b>Sosiale kostnader</b>	2 616	2 825	(209)	-7 %	2 351
<b>Brutto personalkostn.</b>	14 499	14 479	20	0 %	13 507
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(309)	(476)	167	-35 %	(386)
<b>Netto personalkostn.</b>	14 190	14 003	187	1 %	13 122
<b>Andre utgifter</b>	1 422	1 267	155	12 %	1 464
<b>Andre inntekter</b>	(360)	(228)	(132)	58 %	(402)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>15 252</b>	<b>15 042</b>	<b>210</b>	<b>1 %</b>	<b>14 184</b>

#### Avviksforklaring:

Budsjettet for 2009 er justert i forhold til tidligere år slik at det samsvarer mer med virkeligheten.

Det har vært arbeidet kontinuerlig gjennom året for å justere aktivitetsnivået slik at regnskap og budsjett samsvarer mest mulig.. Selv om enheten er tilført nye brukere og antall og mengde avlastninger har økt, har vi lyktes med å holde oss innenfor budsjetttramma.

Store investeringer har vært innkjøp av nye møbler til fellesareal på Vangstun og ny flatskjerm m/forsikring til Nesbakken.

Enheten har spart 50 % stilling av fast lønn ved å benytte personalet mer effektivt. Dette har vi lyktes med til tross for flere brukere og økt avlastning.

Sykelønnsrefusjon og refusjon sykepenger er for høyt budsjettert. I tillegg til overforbruk på annen ekstrahjelp og for lavt budsjettert avtalefestede tillegg.

Det fører til at enheten har et overforbruk på kr. 210 128,-

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	45	45
Antall årsverk	23.1	23.1
Antall deltidsstillinger	40	38
Kvinner	32	32
Menn	13	13

**Spørsmål til enhetsleder Eli Vatten:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

Det er forventninger fra politisk og administrativt hold om å øke det tverrfaglige samarbeidet i kommunen. Enheten innehar miljøterapeutisk kompetanse og kompetanse innenfor miljøarbeid som det er et stort behov for i kommunen i forhold til nye brukergrupper.

Å kunne bidra til et tverrfaglig samarbeid uten at det skal gå utover kvaliteten på tjenestene til brukergruppene vi allerede har, vil være en stor utfordring.

Det vil kreve en vurdering av om brukerne er på rett omsorgsnivå i forhold til kravet om at ressursene som tildeles er på laveste effektive omsorgsnivå.

I omsorgsplanen er det skissert en ny organisatorisk modell for enheten, såkalt Vangstun-modell. Utgangspunktet for denne modellen er å få samlet ansatte til en base på Vangstun, og at brukerne bor i egne omsorgs leiligheter og får tjenester ut ifra individuelle behov, og ikke i forhold til at de bor i et boligkompleks med egen turnus. Løsningen på disse utfordringene vil det være nødvendig å lykkes med for at det skal bli samsvar mellom regnskap og budsjett i framtiden.

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

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

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



## RAUMA SJUKEHEIM

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Sjukeheim med 60 plasser, 14 dementplasser, 9 kortids/rehab, 9 for fysiske funksjonshemninger, 28 blandingsplasser. Brukerne er mest eldre over 80 år, med mange og komplekse lidelser, men stadig også yngre med sammensatte psykiske lidelser, cancer, KOLS, utviklingshemming eller demens diagnoser. Sentralkjøkken. Sjukeheimen betjener alle trygghetsalarmene i kommunen. Pr 31/12-09, 206 tilknytninger. Enhetsleder har en daglig leder pr 30 pasienter og en kjøkkensjef med oppgaver knyttet til personal, fag og budsjett. Skaffe og organisere vikarer tar mye tid, og vi sender mange gode tanker til de som startet opp minvakt systemet som nå bidrar til at vi får det til å henge sammen, når sykefravær oppstår med både kort og lang varsel.

### Resultatvurdering:

Sjukeheimen har ytt pleie av god kvalitet, men med noe redusert standard i forhold til noen år tilbake, grunnet økt pleietyngde og forholdsvis lav grunnbemanning. Har hatt multiresistente bakterier som har ført til overforbruk på en rekke poster og stor belastning først og fremst på de som er ramma, men også på personalet. Har likevel fått mange positive tilbakemeldinger fra pårørende og pasienter.

### Visjon:

Verdens beste kommune for naturglade mennesker. Vi har som mål at pasientene skal komme seg mer ut. Vi har en sansehage som vi har kommet langt på og paviljongen har vært i bruk spesielt for dementgruppene. Ellers kan pasientene gå fritt rundt i sansehagen når de ønsker det. Vi har sittegrupper ute som er flittig i bruk når været tillater det.

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
Oppmerksom: Ser den enkelte og dens behov. Å være tilstede i situasjonen.	Tiltak: Bli bedre kjent med pasienten evt. via pårørende, anamsneseskjema. Lære seg å lytte, gi pasienten tid til å svare, rose, oppmuntre. Har prøvd å bli flinkere spesielt på anamneseskjema, dvs. få mer opplysninger om pasientens interesser med mer. Har arbeidet godt med integrering av både ansatte med utenlandsk opprinnelse og nye vikarer.
Samarbeidsvillig: Se sjukeheimen som en enhet, enda bedre samarbeid mellom ansatte og pårørende.	Tiltak: Ikke kritisere før en har nok bakgrunn. Lavere terskel for å be om og gi hjelp. Pårørendesamtaler. (faste tider, forutbestemte tema med rom for innspill) Blitt bedre, men fortsatt mye å hente. Gi av deg selv som person.
Ekte: Holde det en lover, medarb, ansatte og pårørende kan stole på meg. Gi hver enkelt rom til å være "seg selv"	Tiltak: Være åpen, positiv og ærlig. (Jobbe med seg selv for å tåle konstruktiv tilbakemelding) Utvide rammene for hva som er "akseptabelt". Vanskelig å måle, men vi har arbeidet med det og ser resultatene kanskje best på personalmøtene.
Holde budsjettet innenfor de gitte rammer	Har hatt bedre tilgang på vikarer og sykepleiere i 2009 enn tidligere år. Har god dekning på sykepleiere og helsefagarbeidere. Økt tilgang også på vikarer ellers på slutten av året. Pga den personal, og utstyrskrevene smittesituasjonen har vi hatt bruk for mer personale og det har derfor likevel blitt et betraktelig overforbruk. Har søkt om og fått noen skjønnsmidler fra fylkesmannens beredskapsavd. Har bra oversikt over medgåtte midler, selv om det også kan gi seg utslag på områder som ikke er så lett målbare.
• Kvalitetssikring	Har fortsatt arbeidet med kvalitetssikring innen flere områder. Har i år hatt spesielt fokus på medikamenthåndtering og å innarbeide den nye forskriften. Elektroniske timelister går som smurt. Rutinene rundt

	hygiene og smittebehandling er hyppig gjennomgått. Har fått ros fra smittevernlege i Molde for innsatsen for å bekjempe smitten.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ivaretagelse av personalet.</li> </ul>	Har fortsatt med IA arbeidet, blitt færre regelmessige møter med TV og verneombud grunnet tidsmangel. Har likevel hatt et godt samarbeid. Hadde BHT med på vernerunden. Har arbeidet godt med og hatt resultat av rekrutteringsarbeid for å få flere vikarer. men må arbeide videre med det i 2010. Har hatt mange elever og studenter, samt flere vikarer (opp mot 10) som planlegger å starte på helsefagarbeider utd. Belastningen arbeidsmessig og mentalt med å oppholde seg så mye og lenge på smitterom med fullt smitteutstyr har vært stor. Det har vært innleid minimalt, med mange korte vakter som gjør at belastningen blir stor både på ansatte og vikarer.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Det skal ytes pleie av god kvalitet.</li> </ul>	Det blir gjort gode prioriteringer og ansatte viser en stor vilje til å yte det de kan. De har høg etisk standard, og store problemer med å gå ned på kvaliteten på pleien, selv om den tiden de har til rådighet tilsier at de ikke har annet valg. De har sterk fokus på dårlig og døende pasienter og deres pårørende, og her får vi mye positive tilbakemeldinger fra pårørende. Det forebyggende aspektet med trening for å vedlikeholde funksjoner er det som oftest blir prioritert bort, med unntak av rehab enheten.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentralkjøkkenet</li> </ul>	Kjøkkenet har hatt problemer med flere ute i langtidssykefravær. De har takket være ferdig utdanna kokker som vi først har hatt som lærlinger fått det til å gå i hop. Har arbeidet noe med forberedelser til å produsere for flere institusjoner. Kjøkkenet har gode rutiner, og produserer mat av god kvalitet.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bygget</li> </ul>	Har gått gjennom bygget med bygningsavd i 2009 også. Har mye på planen, som bør gjøres av vedlikehold, men økonomien setter grenser. Det er en del rom som ikke ble renoverert under utbyggingen i 1997 som har blitt utsatt. Har fått renoverert tre pasientbad i 2009.

#### Økonomisk resultat:

Rauma sjukeheim	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	19 552	20 201	(649)	-3 %	19 100
<b>Andre lønnsutgifter</b>	8 868	7 202	1 666	23 %	7 618
<b>Sosiale kostnader</b>	6 345	6 581	(236)	-4 %	5 560
<b>Brutto personalkostn.</b>	34 765	33 984	781	2 %	32 278
<b>Ref. sykepenge/foreldrepenger</b>	(2 035)	(2 210)	175	-8 %	(3 303)
<b>Netto personalkostn.</b>	32 730	31 774	956	3 %	28 975
<b>Andre utgifter</b>	7 127	5 557	1 570	28 %	6 251
<b>Andre inntekter</b>	(8 335)	(7 054)	(1 281)	18 %	(7 474)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>31 522</b>	<b>30 277</b>	<b>1 245</b>	<b>4 %</b>	<b>27 751</b>

**Avviksforklaring:**

- Mangler sykkelønn og fødselspengerefusjoner for over 450.000.- Trolig noen feilføringer.
- MRSA smitte: Forbruksposter 476.000.- + mva (inkl mva 595000.-)
- Lønnsutgifter MRSA Sum 749.000.-
- **Samla utgifter pga MRSA 2009= 1.344.000,- inkl mva eks sos utg. Fått skjønnsmidler 318.000,-**
- Stor enhet med mange ansatte fører til store vikarutgifter til nødvendige møter og opplæring. Har ca 100 ansatte med vikarer, selv om bare 20-25 møter på en avd. utgjør det 32.000.- med 4 møter på ett år. Med møter i forbindelse med verdier og visjon, Profil, IPLOS, Pasientrettighetsloven § 4A, brannvern, forflytningsteknikk, Førstehjelpskurs, med mer, så blir det raskt store beløp.
- Bonus ordningen for sommeren 2009 Kom på 91237.- (Vikarbyrå 2008, med dårligere kvalitet kom på 184500.- for to vikarer)

**Sykefravær 2009:jan-des:** 9,46

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	96	96
Antall årsverk	53,6	53,6
Antall deltidsstillinger	72	73
Kvinner	93	94
Menn	3	2

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

### Spørsmål til enhetsleder Mary Aasen:

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

- Arbeidet med å bli kvitt multiresistente bakterier, å kunne leve med de som er kroniske.
- Å kunne tilpasse drifta til budsjettet med svingende antall smitterom, uten å øke faren for spredning.
- Stort press på sjukeheimen pga manglende tilbud på lavere nivå, og tidligere utskriving fra sykehus.
- Utfordring å få rehab enheten og korttidsplassene til å fungere pga at de blir besatt med pasienter med vedtak om langtidsopphold.
- Å få gjennomført nødvendig opplæring og sykefraværarbeid innenfor budsjettet.
- Å øke produksjon på kjøkkenet til å innbefatte produksjon til Veøy og Voll omsorgssenter.

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

- Fortsatt gode rutiner og samarbeid med smittevernnavd i helseforetaket.
- Gode og arbeidsbesparende rutiner der det er mulig.
- Få inn igjen 9-mannsprosjektet for å få ned sykefraværet, slik at vi må betale mindre lønn for ansatte som ikke er i arbeid.
- Mer bevisst bruk av kriterier for tildeling av tjeneste i inntaksteam, starte planlegging i forhold til samhandlingsreformen.
- Sørge for god kartlegging av behov nå og kommende år vedr kompetanseheving. Sørge for at nødvendig kompetanseheving skjer i større grad i kommunen, ved at spesialisthelsetjenesten kommer hit for å undervise. Ha fokusområder.
- Gode arbeidsrutiner, organisering og samarbeid for få en best mulig løsning for Veøy og Voll omsorgssenter vedr middagsproduksjon.



## OMSORGSTJENESTER NORD 2009

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

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Ved Veøy omsorgssenter er det heldøgns pleie og omsorg. Vi har eget kjøkken som lager maten. Etter kriteriene skal pasientene som bor her klare å utføre personlig hygiene selv med tilrettelegging. Men status i desember -09 var at vi hadde 14 av 18 pasienter som ikke lengre fylte dagens kriteriene for omsorgssenter, fordi de trenger mer hjelp i stellesituasjonen enn bemanningen er beregnet for.

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

I hjemmetjenesten er det kjørt 17 658 km med private biler i 2009 pga mangel på kommunale biler i enheten. Det er utført 31674 oppdrag i hjemmesykepleien i fjor, og 114 timer per måned med hjemmehjelp.

### Oversikt over utførte tjenester i 2009 / Antall pasienter som mottar tjenesten:

Hjemmesykepleie/praktisk bistand	108
Trygghetsalarmer	70
BPA	4
Matombringing	0
Omsorgslønn	4
Støttekontakt	3
Omsorgsboliger uten bemanning	10
Langtidsplasser Veøy	18
Korttidsopphold/avlastningsopphold Veøy	2
Familieavlastning	0
Dagopphold	0

### Resultatvurdering:

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

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppmerksom</li> </ul>	Vi er oppmerksomme for å fange opp behovene til pasientene og pårørende. Ansatte er også oppmerksomme mot hverandre for å få til et godt arbeidsmiljø vi trives i.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeidsvillig</li> </ul>	-Vi samarbeider med pasientene, pårørende, kollegaer, andre instanser, andre fagfolk og fagtjenester for å få til et bedre og mer helhetlig tilbud til den enkelte pasient. -Vi har fått til et tettere samarbeid mellom hjemmetjenesten som har base i Isfjorden og på Veøy omsorgssenter, og vi har også fått et tettere samarbeid mellom omsorgssenteret og hjemmetjenesten.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekte</li> </ul>	Vi er ærlige og til stede i kommunikasjonen med hverandre, pasienten, pårørende og andre samarbeidspartnere.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fagprogram som Profil, Trio og Intralink</li> </ul>	Vi hadde planlagt kursdag for alle ansatte i enheten med tanke på div. dataprogrammer og dokumentasjon. Dette ble utsatt til 2010 da profil skulle komme med ny utgave med en god del endringer.
Smittevern og hygiene	I forbindelse med svineinfluensa og MRSA har vi ytterligere fått forbedret våre rutiner i forhold til hygiene og smittevern. Og har fått utarbeidet plan for pandemi.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saksbehandling i profil</li> </ul>	Vi har jobbet aktivt med saksbehandling i profil og har tatt et stort steg i riktig retning. Vi har gjennomgått kriterier for tildeling av omsorgstjenester i kommunen med sykepleierne i enheten. Dette har resultert i bedre informasjon ut til pasientene og et bedre samarbeid mellom de ansatte og ledere i forhold til å saksforberede søknader om omsorgstjenester.

#### Økonomisk resultat:

Omsorgstjeneste nord	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	8 958	8 881	77	1 %	8 590
<b>Andre lønnsutgifter</b>	2 966	2 427	539	22 %	2 505
<b>Sosiale kostnader</b>	2 746	2 750	(4)	0 %	2 418
<b>Brutto personalkostn.</b>	14 670	14 058	612	4 %	13 512
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(481)	(450)	(31)	7 %	(649)
<b>Netto personalkostn.</b>	14 189	13 608	581	4 %	12 863
<b>Andre utgifter</b>	1 783	1 468	315	21 %	1 381
<b>Andre inntekter</b>	(2 218)	(1 931)	(287)	15 %	(2 185)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>13 754</b>	<b>13 145</b>	<b>609</b>	<b>5 %</b>	<b>12 060</b>



#### Avviksforklaring:

- 11505 Opplæring kurs: Det lovpålagte 2 dagers kurset i medikamenthåndtering for mange av de ansatte førte til overskridelser
- 11105 Medisinsk forbruksmateriell: Overforbruk både pga utstyr til MRSA pasient i hjemmetjenesten og mer utstyr til sår, kateter osv. til pasientene som stadig blir dårligere både på omsorgssenteret og i hjemmetjenesten.
- 10305 Annen ekstrahjelp: Overforbruk fordi vi måtte leie inn ekstra bemanning fordi vi hadde urolige og utagerende pasienter med demens og pasienter med stor pleietyngde, heis- og rullestolbruk inne på omsorgssenteret. Vi måtte også leie inn ekstravakter i forbindelse med MRSA, dårlige og terminale pasienter i hjemmetjenesten.
- 10320 Opplæring av nyansatt: For lite budsjett i forhold til vår vurdering av behov.
- 11143 Medisin: Overforbruk pga flere dårlige pasienter som legen forskriver medisiner til. Dette har vi ingen påvirkning på.
- 10210 Lønn sykevikar inntil 16 dager: Det var av forskjellige årsaker vært mye korttidsfravær i fjor.
- 10405 Overtid: Overforbruk pga problemer med å få tak i nok vikarer i periodene med ekstra dårlige pasienter og stort sykefravær
- Andre tariffestede tillegg: Overforbruk pga ekstra innleie på kveld, natt, helg og i forbindelse med høytider
- 10205 Lønn ferievikarer: Overforbruk pga av for lavt budsjett i forhold til at flere av våre ansatte har fått den 6. ferieuka.
- 11210 Papir og plast: Overforbruk pga høyere forbruk av bleier til pasientene som har blitt betraktelig dårligere
- 12415 Vedlikehold av inv/utstyr/maskiner: Flere reparasjoner på bl.a. kjølerom og vaskemaskin som var gamle og dårlige.
- 11 605 km-godtgjørelse-tjeneste: Utbetalt km godtgjørelse til ansatte som må bruke egen bil i tjenesten fordi vi ikke har nok kommunale biler i enheten.

#### Nøkkeltall:

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	36	37
Antall årsverk	23,5	23,5
Antall deltidstillinger	28	27
Kvinner	35	36
Menn	1	1

**Spørsmål til enhetsleder Anita Tokle:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?" og*

De største utfordringene i det kommende året må være:

1. Å få bemanningssituasjonen til å stå i forhold til pleietyngden og arbeidsmengde
2. Å sørge for at de ansatte har mange nok biler til å utføre jobben sin, og at bilene er i forsvarlig stand
3. Å organisere arbeidsdagen på omsorgssenteret på en god måte på tross av de bygningsmessige forholdene
4. Å overhold budsjettet

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

1. I samarbeid med overordnet ledelse prøve å finne den beste løsningen på bemanningsfaktoren opp i mot pleietyngden; vurdering av foreslåtte tiltak for å løse problemet. Dette vil få store konsekvenser for muligheten til å overholde budsjettet
2. Samarbeide tett med de ansatte for å finne praktiske løsninger på vanskelig bygningsmessige forhold på Veøy. Og jobbe i prosjektgruppa for nybygg av omsorgsboliger med heldøgnsbemanning for å erstatte bygning og tjenester på Veøy omsorgssenter.
3. Håper og tror at vi får en avtale om leasing av biler i havn i år.





## TEKNISK ENHET

### **Tjenester og oppgaver i enheten:**

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

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

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

### **Resultatvurdering:**

2009 hadde i utgangspunktet en arbeidsplan med høyt aktivitetsnivå. Tidlig på året kom den statlige tiltakspakken som skulle benyttes på tiltak utover vedtatte planer. Dette krevde rask planlegging av tiltak både på infrastruktur, idrettsanlegg og på friluftsområder.

Med midler fra blant annet den statlige tiltakspakken har følgende prosjekter blitt utført: opparbeidet gangveg Sogge bru – Aak, Scenetak i Gågata, oppgradert Åfarnes stadion, utbedret gjerde og parkeringsplass Øran stadion, reparert Sagbekken bru, satt nye autovern på utsatte strekk, asfaltert kommunale veger og opparbeidet friluftsområde i Kammen.

Av investeringsprosjekter nevnes: Ledningsanlegg Fjellgata og fra Øran stadion og langs europaveg. Ny kloakkledning i Eidsbygda. Ferdigstilling av kloakkrensianlegg i Måndalen og planlegging av renseanlegg og overføringsanlegg på Åndalsnes. Ferdigstilling av veganlegg i Isfjorden.

Enheden har vært involvert i en rekke planleggingsoppgaver som: veg til Gridset boligfelt, Raknem boligfelt, plan for fartshumper, tekniske detaljplaner og anbudspapirer for å nevne noe.

Mye av vedlikehold og prosjekt er konkurranseutsatt. På enkelte områder har det vært vanskelig å skaffe utførere, og en dreining mot dyre avtaler og private monopol er en bekymring. De kommunale vannverkene leverte også i 2009 hygienisk betryggende vann. Deler av Ringgata på Åndalsnes samt kommunale bruer har fått en oppgradering. De vanlige driftsoppgavene har stort sett gått etter oppsatt plan, og det er registrert mindre klager fra publikum. Langvarig skogbrann, og økning i unødige utrykninger gjorde innhogg brannvesenets midler. Deler av brannmannskapene har startet påkrevd utdanning. Dette videreføres i 2010. Det er krav til å opprette stilling i brannforebyggende arbeid etter pålegg fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap samt etter kommunestyrevedtak om kommunens brannordning.

Hovedmål		Måloppnåelse 2009
• Oppmerksom	Vi er her for å yte service for våre kunder. Enheten har en stor kundemasse og en stor arbeidsmengde. Enheten kan nok bli bedre på å være oppmerksom både ovenfor våre kunder, våre kollegaer forøvrig og våre folkevalgte. Vi må også bli bedre på å korrigere feil omtale av kommunen i media.	
• Samarbeidsvillig	For å gjøre en god jobb må vi samarbeide med aktører internt og eksternt. Samtidig er det viktig å signalisere hvilke oppgaver enheten ikke kan engasjere seg i.	
• Ekte	Dersom opplevelsen våre kunder har av våre tjenester er bedre enn forventet, gir det oss et godt omdømme. Vi kan bli bedre til å orientere omgivelsene om hva de kan forvente seg, og dermed være ekte i vår opptreden.	
• Kvalitetssikringsarbeid	Gjennom opplæring av medarbeidere, sertifisering av utstyr, teamarbeid og økt fokus på øvrig HMS har enheten tatt et viktig skritt i riktig retning. Forbedringsarbeid er en kontinuerlig prosess.	
• Informasjon og medvirkning internt i enheten	Intern informasjon om tiltak og prosesser som foregår i enheten samt medvirkning var satsingsområde. Dette målet ble ikke, i ønsket grad, oppnådd i 2009.	

#### Økonomisk resultat:

Teknisk enhet	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	9 064	8 680	384	4 %	8 258
<b>Andre lønnsutgifter</b>	3 771	2 901	870	30 %	2 880
<b>Sosiale kostnader</b>	2 670	2 549	121	5 %	2 297
<b>Brutto personalkostn.</b>	15 505	14 130	1 375	10 %	13 434
<b>Ref. sykepenger/foreldrepenger</b>	(202)	(77)	(125)	162 %	(349)
<b>Netto personalkostn.</b>	15 303	14 053	1 250	9 %	13 085
<b>Andre utgifter</b>	36 108	35 209	899	3 %	32 150
<b>Andre inntekter</b>	(34 976)	(34 145)	(831)	2 %	(31 684)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>16 435</b>	<b>15 117</b>	<b>1 318</b>	<b>9 %</b>	<b>13 551</b>

#### Avviksforklaring:

Lønnsjustering for brannmannskaper, sammen med unødige alarmer og langvarig skogbrann gav avvik i forhold til budsjett. En mindre bruk av kommunens mannskaper til investeringsprosjekter for kirken gav lavere inntekter i forhold til budsjett. I tillegg kommer at avskrivninger var 0,7 mill. høyere enn budsjettet, noe som ikke har effekt på bunnlinja i kommunen. Det har vært et merforbruk innen selvkostområdet renovasjon der det ikke har vært dekning på driftsfond. Dette har bidratt til et merforbruk på enheten på kroner: 0,25 mill som vil betales tilbake når driftsinntektene økes via gebyrene.

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	57	57
Antall årsverk	21,22	18,90
Antall deltidsstillinger	35	35
Kvinner	1	1
Menn	56	56
Sjukefravær 2009	6,8 %	

**Spørsmål til enhetsleder Dag Søvik:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

Enheten har i utgangspunktet lagt opp et ambisiøst mål om å få utført planlagte drift og utbyggingsoppgaver. Store utbyggingsoppgaver både på veg, boligfelt og avløpsområdet krever tett oppfølging i alle faser. Samtidig kommer det stadig nye oppgaver til, både som lovkrav og som bestillinger til enheten. Mange av de nye tiltakene er hasteprojekter, og vil naturligvis forskyve andre viktige oppgaver.

Enheten er inne i et generasjonsskifte og rekruttering av nye medarbeidere er en viktig "investering". Kompetanseheving for både nyansatte og de øvrige er viktig. Dette er resurskrevende både når det gjelder tid og penger.

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

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

Det blir viktig å markedsføre hva omgivelsene kan forvente av Teknisk enhet. Stadig fokus på kvalitetssikring og kompetanseheving er nøkler til måloppnåelse.

Det er aktuelt å øke bemanningen og evt. leie inn ekstern hjelp. En samlokalisering av enheten kan på sikt være aktuelt.



## BYGNINGSDRIFT

### Tjenester og oppgaver i enheten:

Bygningsdrift yter tjenester innenfor området definert som **FDVU**.

Forvaltning (forsikringer og kommunale avgifter.)

Drift (renhold, vaktmester, vakthold, energi...)

Vedlikehold

Utvikling (rehabilitering og nybygg)

Tjenestene ytes mot en bygningsmasse på ca 55 000 m<sup>2</sup> og til alle enheter i kommunen.

### Resultatvurdering:

Hovedmål	Måloppnåelse 2009
• Oppmerksom	Vi har på forskjellige måter forsøkt å fange opp brukernes behov både angående drift og vedlikehold. Vi bør etterstrebe å få en tettere dialog gjennom oppsøkende virksomhet.
• Samarbeidsvillig	Uten samarbeid ville ikke vi få utført våre tjenester overfor andre enheter. Andres oppfatning av vår samarbeidsvilje vil i noen tilfeller farges av at vi har for knapt med midler til å dekke alle behov og ønsker.
• Ekte	Enheten forsøker å ha et åpent forhold til omgivelsene og ha et ryddig forhold til regelverk og leverandører. Vi har innskjerpet rutinen i forbindelse med anskaffelser.
• Vedlikehold	Året har vært hektisk på vedlikeholdsområdet da en i tillegg til vanlig vedlikehold håndterte tiltakspakka med 3 mill kr. Erfaringen viser oss at vi ikke kan legge opp til å ha planmessig bruk av mer enn ca halvparten av vedlikeholdsmidlene, resten kommer som uforutsette akutttiltak. Mot slutten av året har det oppstått problemer med teknisk anlegg samt taklekkasjer på Rauma sjukeheim. Dette er en forventet utvikling da vi gjennom en stor undersøkelse i regi av KS/Muliconsult høsten 2008 fikk dokumentert at vi har et stort etterslep på vedlikehold av bygningsmassen
• Drift	Innenfor dette området har vi fortsatt så store forventninger til tjenesteyting at vi med tilstille ressurser ikke klarer å tilfredsstille brukerne.
• Renhold	Et svært viktig område for å oppnå et forsvarlig inneklima. Området påvirkes i sterk grad av bruken av arealene. Renholds nivået er lagt høyere enn vi kan tillate med de tildelte ressursene. Verktøy for å gjennomgå alle renholdsplanene er anskaffet.
• Investeringsprosjekter	Åndalsnes Ungdomsskole er under renovering. Prosjektet er i rute og kostnadene under kontroll.  Ombygging av 3.etg i Rådhuset til NAV er ferdigstilt. Her er det overskridelser på grunn av uforutsette kostnader.  Planlagte prosjekter etter 1,1 mill potten i budsjettet har gått med til utbedringer på Innfjorden skole, Åndalsnes samfunnshus og Måndalen SFO/barnehage. Det ble gjort visse omprioriteringer på grunn av

• Investeringsprosjekter	<p>tiltaksplan og Enova tilskuddet.</p> <p>Forprosjekt ventilasjon Rådhuset er under arbeid.</p> <p>Leiktun barnehage – første del av prosjektet med utbedring av utearealet er gjennomført i 2009 og resten tas i 2010.</p>
--------------------------	--

Tiltaksplan (3 mill) i forbindelse med Finanskrisa har blitt brukt på følgende prosjekter:

- Raumahallen renovering av dusjer
- Realskolebygget utvendig drenering
- Vangstunet utvendig maling
- Åndalsnes sjukeheim utvendig maling
- Isfjorden skole renovering elevtoaletter

ENOVA tilskudd (tilsagn om 1 mill kr). Raumahallen ble av ENOVA plukket som tiltak i Rauma ut fra en søknad som innbefattet flere bygg med en omsøkt ramme på ca 8 mill kr. Tiltakene i Raumahallen forventes å gi en vesentlig reduksjon i energibruken. Avslutning av dette prosjektet vil bli i 2010.

#### Økonomisk resultat:

Bygningsdrift	Regnskap 2009	Budsjett 2009	Avvik 2009	Avvik i %	Regnskap 2008
(Alle tall i 1000 kr.)					
<b>Lønn i faste stillinger</b>	11 290	11 402	(112)	-1 %	11 043
<b>Andre lønnsutgifter</b>	2 097	509	1 588	312 %	982
<b>Sosiale kostnader</b>	3 183	2 987	196	7 %	2 702
<b>Brutto personalkostn.</b>	16 570	14 898	1 672	11 %	14 726
<b>Ref. sykepenger</b>	(1 301)	(61)	(1 240)	2033 %	(1 123)
<b>Netto personalkostn.</b>	15 269	14 837	432	3 %	13 604
<b>Andre utgifter</b>	21 551	12 708	8 843	70 %	11 980
<b>Andre inntekter</b>	(16 924)	(8 736)	(8 188)	94 %	(10 382)
<b>NETTO ENHETEN:</b>	<b>19 896</b>	<b>18 809</b>	<b>1 087</b>	<b>6 %</b>	<b>15 202</b>

#### Avviksforklaring:

Finanskrisa gjorde at dette på mange måter ble et krevende år når det gjelder bygningsvedlikehold. Vi satte i gang mange større vedlikeholdsprosjekter som et resultat av tildelte midler gjennom statens krisepakke for å stimulere byggebransjen. Det ble mange store prosjekt på kort tid, der det ikke alle tilfellene var mulig å planlegge jobbene i detalj. Tilleggsarbeider i den sammenheng var sammen med en god del offentlige pålegg på de elektriske anleggene er nok hovedårsaken til årets overskridelser.

På renholdsområdet har vi gjennom bevisst jobbing klart å redusere overskridelsene

**Nøkkeltall:**

Tekst	Pr. 31.12.09	Pr. 31.12.08
Antall ansatte	49	50
Antall årsverk	36,38	35,8
Antall deltidsstillinger	28	32
Kvinner	34	35
Menn	15	15

**Spørsmål til enhetsleder Stig Malones:**

*"Hva er de største utfordringene for din enhet i 2010?"*

- Utredning og eventuelt forarbeid til etablering av et kommunalt foretak fra årsskiftet. Dette vil bli en omfattende prosess med etablering av internhusleie, brukravtaler og andre formaliteter før endelig oppstart fra 01.01.10.
- Stillingsreduksjoner innenfor vaktmestertjenesten og renhold vil kreve mye arbeid og omlegging av tjenestene.
- Vedlikeholdsmidlene må styres mest mulig mot akutt situasjoner og nødvendige reparasjoner.
- Komme i mål med byggeprosjektet Åndalsnes U-skole innenfor gitte rammer.
- Oppgradering av ventilasjon / varme på Rådhuset vil bli en omfattende prosess som går over lang tid, og som vil berøre alle ansatte og i sterk grad påvirke bruken av Rådhuset i ombygningsperioden. Grundig planlegging og god informasjon vil være nødvendig.

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

- Det viktigste enkelttiltaket for å nå målene ligger i å arbeide for å få de ansatte til å bli kjent med målene og sammen arbeide for å skape et bedre arbeidsmiljø, slik at vi på en god måte kan levere våre tjenester til brukerne av våre tjenester.





