

Møteinnkalling nr. 7/2016

Utvalg: Kommunestyret
Møtested: Kommunestyresalen, Statens Hus
Møtedato: 06.09.2016
Tid: 09:00

Mrk. tidspunkt

Forfall meldes til utvalgssekretær Solfrid Lund, som sørger for innkalling av varamedlem.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Ogne Undertun	ORD	AP
Hans Eide	VARAORD	SP
Sissel Eide Fremstad	MEDL	AP
Anne Torill Rødsjø	MEDL	AP
Ole Fredrik Hyllmark	MEDL	AP
Lene Kotte	MEDL	AP
Fredrik Sandness	MEDL	AP
Kristin Skilleås	MEDL	AP
Hans Jørgen Lysø	MEDL	AP
Hugo Solheim	MEDL	AP
Laila Iren Veie	MEDL	SP
Kristine Graneng	MEDL	SP
Ole Graneng	MEDL	SP
Einar Aaland	MEDL	H
Jan Vollan	MEDL	H
Tore Melhuus	MEDL	H
Tore Nilsen	MEDL	H
Anne M. Bjørnerud	MEDL	H
Walter Braa	MEDL	FRP
Per Odd Solberg	MEDL	BB
Mette Mari Leseth-Holm	MEDL	SV



Saksnr	Innhold	Lukket
	Interpellasjoner:	
FO 16/8	TISA-fri Bjugn	
	Saker til behandling:	
PS 16/73	Veteranplan for Fosen	
PS 16/74	Overskattetakstnemnd - endring medlem	
PS 16/75	Søknad om fritak som meddommer ved tingretten	
PS 16/76	Kvalitetsmelding for Økonomiavdelingen og Fosen Regnskap	
PS 16/77	Kvalitetsmelding for servicekontoret	
PS 16/78	Kvalitetsmelding anlegg og drift	
PS 16/79	Kvalitetsmelding for arealbruksenheten	
PS 16/80	Kvalitetsmelding for NAV Bjugn 2016	
PS 16/81	Kvalitetsmelding for helse og familie	
PS 16/82	Kvalitetsmelding for flyktningenheten	
PS 16/83	Kvalitetsmelding for barnehage 2016	
PS 16/84	Kvalitetsmelding for grunnskolen 2016	

Interpellasjoner:

Interpellasjoner:

Interpellasjon
kvent skriftlig 28/6-16



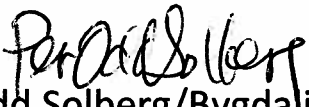
TISA-fri Bjugn.

Stadig nye kommunestyrever og regioner erklærer seg TISAfrie og gjør vedtak om krav om åpenhet, konsekvensutredninger, høringer og at NORGE må tekke seg ut av de hemmelige forhandlingene som nå er i gang. Engasjementet rundt TISA knytter seg til at avtalen kan utgjøre en reell fare for demokratiet, og til folks rett til å endre politisk retning etter valg.

Forslag:» Bjugn Kommune erklærer seg TISAfri».

Bjugn

7.juni 2016


Per Odd Solberg/Bygdalista.

Saker til behandling:

Saker til behandling:

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Motedato</i>
16/31	Formannskapet	23.08.2016
16/73	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Kjetil By Rise

Veteranplan for Fosen

Vedlegg:

1 Veteranplan 2016

Sakens bakgrunn og innhold:

De siste årene er det fra myndighetenes side viet økt oppmerksomhet til veteraner gjennom stortingsmelding, og handlings- og oppfølgingsplaner fra regjeringen. En veteran defineres her som en norsk statsborger som har deltatt eller deltar i fredsbevarende, fredsopprettende eller statsbyggende innsats i andre land fra utenriks, justis- og forsvarssektoren. Veteranplan for Fosen har fokus på veteraner og deres familier før, under og etter internasjonale oppdrag. Planen gjelder for personell i forsvaret, politiet og ulike enheter i utenrikssektoren.

Det er tidligere opplyst fra Ørland Hovedflystasjon at det bor 473 veteraner på Fosen, de fleste i Ørland kommune. Etter dette har flere med bostedsadresse på Fosen deltatt i internasjonale oppdrag. Det forventes også økt tilflytting til Fosen som en følge av etablering av kampflybasen, noe som også kan bety at det blir flere veteraner på Fosen.

Kommunene Ørland, Bjugn, Rissa, Roan, Leksvik, Åfjord, Roan og Osen har i rådmannsforum besluttet å utarbeide en felles veteranplan for Fosen, noe som legger til rette for felles innsats, deling av kompetanse, og lik behandling i kommunale tjenester, til gode for alle veteraner i Fosen og deres familier.

Ørland og Bjugn kommuner i samarbeid med Ørland Hovedflystasjon og Fosen Helse IKS fikk i mandat av rådmannsforum Fosen å utarbeide veteranplanen. Arbeidet har vært utført i dialog med rådmannsgruppen i Fosen, lederforum i helse og omsorg Fosen og arbeidsutvalget for sivil-militær samhandling i regi Fosen Helse IKS.

Et strategisk utvalg av personer som har erfaring og/eller posisjon som er av spesiell relevans for veteranplanen som har hatt mulighet til å komme med innspill og deretter fått planen til høring.

Vurdering:

Veteranplan for Fosen er utarbeidet for å ivareta dagens og fremtidens veteraner på Fosen. Planen har et familieperspektiv, og det anses at veteranens familie er en del av utenlandsoppdraget. Fosenkommunene ønsker gjennom planen og tiltak i planen å anerkjenne og verdsette veteranens kompetanse.

Samarbeid og kommunikasjon mellom forsvar og sivilsamfunn ligger til grunn for tjenesteutviklingen og tiltakene i planen. Det er et viktig mål for Fosenkommunene å vedlikeholde og videreutvikle en velfungerende militær-sivil samhandling til gode for veteraner og deres familier. Veteranplan for Fosen vil gjennomgå og revideres årlig ut i fra behov, og i takt med kommunal kompetanseheving og tjenesteutvikling.

Folkehelsevurdering:

Veteranplan for Fosen har fokus på veteraner og deres familier før, under og etter internasjonale oppdrag. Jfr. Folkehelsemeldingen, Meld. St. 19 (2014-2015), er familiene våre sterkeste sosiale fellesskap, og viktige tradisjons- og kulturbærere. En familie som skaper og sikrer en trygg ramme om barns oppvekst er viktig, uavhengig av familieform. En god barndom er en tilværelse der barnet har trygg og stabil tilknytning til omsorgspersoner, tilstedeværelse av gode voksenmodeller og barnehage, skole og nærmiljø som bidrar til positiv utvikling.

Oppsummering:

Veteranplan for Fosen har fokus på veteraner og deres familier før, under og etter internasjonale oppdrag. Planen gjelder for personell i forsvaret, politiet og ulike enheter i utenrikssektoren

Veteranplan for Fosen er utarbeidet for å ivareta dagens og fremtidens veteraner på Fosen. Fosenkommunene ønsker gjennom planen og tiltak i planen å anerkjenne og verdsette veteranens kompetanse.

Rådmannens innstilling:

1. Kommunestyret vedtar Veteranplan for Fosen.
2. Kommunestyret ber om at Veteranplan for Fosen innarbeides i andre aktuelle planer.

Saksprotokoll i Formannskapet - 23.08.2016

Behandling:

Rådmannens forslag enstemmig vedtatt med følgende tillegg nytt pkt. 3:
Veteranplanen rulleres hvert år.

Endelig vedtak:

1. Kommunestyret vedtar Veteranplan for Fosen.
2. Kommunestyret ber om at Veteranplan for Fosen innarbeides i andre aktuelle planer.
3. Veteranplanen rulleres hvert år.



VETERANPLAN FOR FOSEN

- til beste for veteraner og deres familier



Juni 2016

Innhold

1 Bakgrunn for veteranplan Fosen	2
2 Om arbeidet med planen	3
3 Kunnskapsbasis	5
3.1 Kunnskap om veteraners levekår	5
3.2 Pilotprosjekt Østerdalen 2011-2014	5
4 Fosenkommunenes tiltak	7
4.1 Militært-sivilt samarbeid på Fosen	7
4.2 Oppfølging og ivaretagelse av personell og familien.....	8
5 Anerkjennelse	11
6 Verdsatte veteranens kompetanse	12
7 Fremover	13
8 Kilder	14
Vedlegg – Kontaktinformasjon.....	15

1 Bakgrunn for veteranplan Fosen

En veteran er en norsk statsborger som har deltatt eller deltar i fredsbevarende, fredsopprettende eller statsbyggende innsats i andre land, fra utenriks-, justis- og forsvarssektoren. Denne planens fokus er på veteraner og deres familier før, under og etter internasjonale oppdrag. Planen gjelder for personell i forsvaret, politiet og ulike enheter innen utenrikssektoren.

De siste årene er det fra myndighetenes side viet økt oppmerksomhet til veteraner. Stortingsmelding nr. 34 (2008–2009) «Fra vernepliktig til veteran». Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner» (*Veteranmeldingen*) ble fulgt opp av «I tjeneste for Norge. Regjeringens handlingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter utenlandstjeneste» (2011). Målet med handlingsplanen var å styrke samfunnets anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste for Norge, og styrke tverrsektoriell kompetanse og samhandling. I 2014 fulgte videre «I tjeneste for Norge. Regjeringens oppfølgingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste».

Disse dokumentene legger alle vekt på at Norge har en god helse- og omsorgstjeneste og et godt velferdssystem, men at det likevel er behov for mer kunnskap om den enkelte veterans spesielle situasjon, og at koordineringen av eksisterende tilbud kan bli bedre. Det sivile helsevesenet og Forsvaret har et overlappende ansvar for oppfølgingen av det personellet som faller inn under bestemmelsene i forsvarspersonelloven og dennes regel om ett års oppfølging fra Forsvaret. Det er viktig at helsetilbud fra det sivile helsevesenet og Forsvaret er samordnet. (Regjeringens handlingsplan s.62). Forsvaret har etablert ettårsprogram for å gi god oppfølging ett år etter avsluttet utenlandstjeneste til Forsvarets personell og deres familier og pårørende. Etter dette skal veteraner følges opp av samfunnets ordinære helse- og omsorgstjenester og velferdsfunksjoner. Dette setter høye krav til disse tjenestenes fleksibilitet, rådgivning og veiledning og ikke minst, kompetanseoppbygging.

I regjeringens oppfølgingsplan fra 2014 oppfordres kommuner som har innbyggere som har vært i internasjonal tjeneste å utarbeide en kommunal handlingsplan.

Vi har tidligere fått opplyst fra Ørland Hovedflystasjon at det bor 473 veteraner på Fosen; 258 i Ørland kommune, 93 i Bjugn kommune, 66 i Rissa kommune, 35 i Leksvik kommune, 17 i Åfjord kommune og 4 i Roan kommune. Tallene er økende. Vi er kjent med nye internasjonale oppdrag, hvor flere som deltar har bostedsadresse i kommunene på Fosen. Det forventes også økt tilflytting til Fosen som en følge av etablering av kampflyfasen, noe som også kan indikere økning i antall veteraner fram i tid.

Fosenkommunene Ørland, Bjugn, Rissa, Roan, Leksvik, Åfjord og Osen har i rådmannsforum besluttet at det er formålstjenlig å utarbeide en felles veteranplan for Fosen, noe som legger til rette for felles innsats, deling av kompetanse, og lik behandling i kommunale tjenester, til gode for alle Fosens veteraner og deres familier.

Ørland og Bjugn kommuner i samarbeid med Forsvaret og Fosen Helse IKS har fått mandat av rådmannsforum Fosen å utarbeide veteranplanen.

2 Om arbeidet med planen

Arbeidsgruppen for utarbeidelse av Veteranplan for Fosen har bestått av:

- Marit Knutshaug Ervik, kommunalsjef, Ørland kommune
- Siv Iren Stormo Andersson, kommunalsjef, Bjugn kommune
- Sverre Stai, stasjonsprest, Ørland Hovedflystasjon
- Malin Noem Ravn, forskningskoordinator, Fosen Helse IKS

Regjeringens oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge» for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste har vært et overordnet styringsdokument i arbeidet med Veteranplan for Fosen. I tillegg har Veteranplan for Bergen blitt brukt som inspirasjon og referanse.

Planarbeidet har vært utført i dialog med rådmannsgruppen i Fosen, lederforum for helse og omsorg Fosen og arbeidsutvalget for sivil-militær samhandling i regi Fosen Helse IKS. I planarbeidet er det også gjort et strategisk utvalg av personer som har erfaring og/eller posisjon som er av spesiell relevans for veteranplanen, se nedenfor, som har hatt mulighet til å komme med innspill.

Planarbeidet har inkludert innspill fra brukerrepresentanter fra to hovedgrupper av brukere som vi forventer har noe ulik tilnærming til og forventninger til feltet: Veteraner som har avsluttet aktiv tjeneste m/familie, og forsvarsansatte som er i aktiv tjeneste m/familie. Dette er ivare tatt gjennom at strategisk arena for militært og sivilt samarbeid involverer en lokal representant fra en veteranorganisasjon (NVIO/NROF) og lokal representant fra en arbeidstakerorganisasjon (BFO/NOF).

Framdriften i arbeidet med Veteranplan for Fosen:

- 5. februar 2016 Møte med veteraninspektøren.
- 5. februar 2016 Presentasjon av planarbeidet i rådmannsmøte i Fosen. Beslutning om felles veteranplan fremfor enkeltvis planer for kommunene.
- 17. mars 2016 Orientering om planarbeidet i møte i strategisk arena for Militært-sivilt samarbeid Fosen.
- 18. mars 2016 Orientering om planarbeidet i møte i lederforum for helse og omsorg Fosen.
- 1. april 2016 Utkast til Veteranplan for Fosen.
- 4. april 2016 Utkast Veteranplan for Fosen sendes til et strategisk utvalg som er kontaktet på forhånd:
 - En veteran som har flere utenlandstjenester for Forsvaret, ektefelle og barn
 - En veteran som har flere utenlandstjenester for Politiet, ektefelle og barn
 - Tidligere familiekoordinator Ørland Hovedflystasjon/tidligere rådgiver i Forsvarsstaben/Veteranavdelingen
 - Veteraninspektøren
 - Stabssjef Ørland Hovedflystasjon
 - Ordførere i Ørland og Bjugn kommuner
 - Rådmenn i Ørland og Bjugn kommuner
 - Lederforum helse og omsorg Fosen
 - Lederforum oppvekst Fosen
 - Strategisk arena for sivil-militær samhandling, inkludert brukerrepresentanter fra veteran- og arbeidstakerforeninger
 - Kommuneoverlege i Ørland kommune
 - Samfunnsmedisiner i Fosen Helse IKS
 - Tverrfaglig forebyggende team i Ørland kommune

- 25. april 2016 Frist på innspill til Veteranplan for Fosen.
- 4. mai 2016 Utkast til Veteranplan for Fosen legges ut til høring på kommunenes hjemmesider, og sendes til det strategisk utvalget som hadde anledning til å komme med innspill.
- 25. mai 2016 Frist høringsuttalelser til Veteranplan for Fosen.
- Juni 2016 Behandling i rådmannsgruppa i Fosen.
- Videre behandling i kommunestyrene i den enkelte kommune.

Veteranplan for Fosen skal ha årlig gjennomgang og oppdatering i strategisk arena for sivil-militær samhandling Fosen. Denne arenaen består av representanter fra kommunene Bjugn og Ørland, Fosen Helse IKS, 138 Luftving Ørland Hovedflystasjon, Forsvarsstaben, Forsvarets Sanitet, Feltprestkorpsset, Familievernkontoret i Sør-Trøndelag og RVTS Midt-Norge, og brukerrepresentanter fra veteran- og arbeidstakerorganisasjonene.



3 Kunnskapsbasis

3.1 Kunnskap om veteraners levekår

Rapport om Veteraners Levekår (SSB 2013) baserer seg på en utvalgsundersøkelse blant personer som har tjenestegjort i utlandet for Forsvaret eller Politiet. Rapporten beskriver sentrale levekårsindikatorer og sammenligner med referansegrupper fra Statistisk sentralbyrås ordinære levekårsundersøkelser.

Stort sett vurderer veteranene tjenesten i utlandet som positiv, men opplevelsen av hvordan de blir møtt av samfunnet ellers er noe mer negativ. Ut ifra undersøkelsen konkluderes at veteraner er en gruppe med høy grad av deltakelse på arbeidsmarkedet sammenlignet med referansegruppene. Sykefraværet er omtrent det samme som referansegruppen. Den høye yrkesaktiviteten er en sentral årsak til at veteraner i hovedsak har høye inntekter. Undersøkelsen viser også at veteraner har minst like god fysisk og psykisk helse som referansegruppen. Videre at veteraner er aktive sosiale personer med gode nettverk av venner og personer de kan stole på.

Afghanistan-undersøkelsen fra 2012 er en tverrsnittsundersøkelse av militært personell som har tjenestegjort i Afghanistan i perioden 2001-2011. Spørsmålene i undersøkelsen var knyttet til psykisk helse. Undersøkelsen viser at de fleste av afghanistan-veteranen har god psykisk helse i gjennomsnitt fire år etter hjemkomst fra Afghanistan, men også at en andel har psykiske helseplager på samme tidspunkt. Nivået av helsesvikt er lavere enn i en tidligere norsk undersøkelse av Libanonveteraner (UNIFIL-undersøkelsen), og også lavere enn hovedtendensen i utenlandske studier av veteraner fra krigene i Afghanistan og Irak. En liten gruppe har psykiske eller fysiske skader som følge av tjenesten. Høy grad av belastning øker faren for stressplager etter hjemkomst, men for de fleste avtar stressplagene over tid. Utenlandstjeneste gir risiko for psykososialt stress hos familien som kan føre til psykiske problemer. Stressreaksjoner kan føre til konflikter i parforhold og tilpasningsproblemer etter hjemkomst. Et annet funn er at Afghanistan-undersøkelsen viser at en andel har et alkoholforbruk som defineres som risikofyllt eller skadelig. Undersøkelsen viser imidlertid at en stor andel av de som har vært med i undersøkelsen opplever utenlandstjenesten og erfaringene som positive.

3.2 Pilotprosjekt Østerdalen 2011-2014

Pilotprosjekt Østerdalen har vært et samarbeid mellom Forsvaret og kommunene Elverum og Åmot for å utvikle og prøve ut modeller for:

- Samarbeid mellom Forsvaret og kommunen slik at den enkelte veteran tilbys nødvendig helsehjelp, og at denne hjelpen er helhetlig og kunnskapsbasert og gis på riktig omsorgsnivå.
- Oppfølging av veteranenes nærmeste familie gjennom samarbeidsavtale mellom Forsvaret, kommunens hjelpeapparat og regionale støtteapparat, så som det lokale familievernkontoret.
- Samarbeidet mellom Forsvaret, kommunene og Arbeids- og velferdsetaten med formål å yte tilpasset og tilrettelagt bistand og oppfølging med sikt på å komme i arbeid

I sluttrapporten konkluderes det med at strukturer og ordninger rundt veteraner må ivareta:

- At tjenesteytere i og utenfor helsetjenesten har tilstrekkelig kompetanse for å utøve sine oppgaver

- At feltets aktører evner å samhandle på en effektiv måte
- God koordinering av tiltak som rettes mot veteranen og veteranfamilien
- At fokus på stresshåndtering og forebygging av stressrelaterte lidelser hos veteranen og veteranfamilien forsterkes
- At det igangsettes forskning rettet mot familieområdet med utgangspunkt i norske forhold

Videre står det i sluttrapporten at dette kan ivaretas ved å:

- Etablere og forankre regionale fagnettverk med basis i RVT Sene (Ressurssenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging) med ansvar for formidling (kompetanseheving), faglig støtte og programutvikling innenfor området.
- Utvikle kommunen som tjenesteleverandør når det gjelder ivaretagelse og oppfølging av veteranen og den familie. Barnehage, skole, helsestasjon, PP-tjeneste og barnevern må gis tilstrekkelig kompetanse gjennom kursing blant annet fra RVT Sene. Det etableres hensiktsmessige samarbeids- og samhandlingsordninger mellom kommunene og Forsvaret. BUFetat gir en mer aktiv rolle når det gjelder oppfølging av forsvarsfamilier.

I sluttrapporten for Pilotprosjekt Østerdalen konkluderes det altså med at strukturer og ordninger rundt veteraner må ivaretas. Av dette kan vi lære at det er viktig med å utvikle kommunale tjenester og fagnettverk på Fosen, lokalt og nasjonalt rettet mot veteranens utfordringer. Slik at man kommunalt understøtter Regjeringens oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge».



4 Fosenkommunenes tiltak

Ifølge Regjeringens oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge» har kommunene en sentral rolle i veteranarbeidet, og det anses at det er på det kommunale nivået at utfordringene er størst. Flere innbyggere i Fosenkommunene har gjennom sin innsats i utenlandstjeneste utsatt seg selv for tunge belastninger. Slike opplevelser kan føre til utfordringer i etterkant av tjenesten. Det gjelder både for tjenestegjørende og for deres familier og pårørende, som her anses å være en del av oppdraget. Familie og pårørende kan oppleve bekymring og usikkerhet, og de tar belastningene som er hjemme. Erfaring viser at det går bra med de fleste veteraner, noen få sliter og enda færre blir syke.

Veteraner og deres familier og pårørende med behov for helsetjenester kan altså variere og være svært ulike.

4.1 Militært-sivilt samarbeid på Fosen

Et godt samarbeide mellom militære og sivile aktører er en forutsetning for å kunne tilby veteraner og deres familier så gode tjenester som mulig. I regi av Fosen Helse IKS har sentrale aktører på Fosen formalisert samarbeidsrelasjoner, og utviklet samarbeidsmodeller for militær-sivil samhandling på nye områder. Intensjonen er å etablere, vedlikeholde og videreutvikle velfungerende samarbeid mellom militære og sivile tjenester for bedre å identifisere og møte behovene til den forsvarsansatte, veteraner, deres familie og lokalsamfunnet.

Det etablerte militær-sivile samarbeidet kan anses som et av de viktigste tiltakene Fosenkommunene gjør med tanke på veteranarbeidet. Samarbeidet ligger også til grunn for de ytterligere tiltakene Fosenkommunene har utviklet for veteraner, og vil sikre grunnlag for stadig utvikling av nye og bedre tjenester.

I Militært-sivilt samarbeid på Fosen foregår samhandlingen mellom militære og sivile aktører på to gjensidig avhengige nivå: Et overordnet, strategisk nivå og et tjenestenivå. Dette samarbeidet er nedfelt i en intensjonsavtale, signert i juni 2015 av Veteraninspektøren, sjef 138 Luftving Ørland Hovedflystasjon, sjef Forsvarets Sanitet, leder RVTS-Midt, daglig leder Familievernkontoret i Sør-Trøndelag, daglig leder i Fosen Helse IKS, rådmann i Bjugn kommune og rådmann i Ørland kommune.

På overordnet og strategisk nivå foregår samarbeidet i en strategisk arena. Strategisk arena gjør sitt arbeide i dagssamlinger, og møtes 3-4 ganger i året. Strategisk arena for militært-sivilt samarbeid Fosen koordineres av Fosen Helse IKS, og har representanter fra Ørland og Bjugn kommuner, Veteranavdelingen i Forsvarsstaben, 138 Luftving, Ørland Hovedflystasjon, Forsvarets sanitet, Feltprestekorpset, Familievernkontoret i Sør-Trøndelag, RVTS Midt og RVTS Øst (observatør). NTNU Samfunnsforskning har bidratt i denne arenaen med prosessledelse og sekretærfunksjon.

Arbeidet på denne arenaen er blant annet å sørge for at forutsetningene for samarbeid i tjenestearenaene er på plass, og at de som deltar fra både militær og sivil side blir gitt et mandat som gir muligheter for tjenesteutvikling innenfor gitte rammebetingelser. Oppgaver i denne arenaen er også å håndtere samarbeidet på et overordnet nivå, sørge for å iverksette nye tjenester ved behov, samt å bistå ved samarbeidsutfordringer som måtte oppstå. Hovedmålet til denne arenaen er altså å legge til rette for at tjenestesamarbeidet fungerer, samt å fungere som direkte forbindelse inn til respektive ledelsesnivå i alle sektorene/sikre forankring.

På tjenestenivå skal konkrete tjenester spisses og videreutvikles gjennom samarbeide mellom militære og sivile aktører, og sørger slik for effektive tjenester som møter behovene til veteraner og

forsvarsfamilien. Det skal være tydelig hvem brukerne skal forholde seg til og tjenestene skal være sømløse.

Den Strategiske arenaen har satt ned et arbeidsutvalg, AU – bestående av representanter fra Bjugn kommune, Ørland kommune, Forsvaret ved 138 Luftving, og Fosen Helse IKS, som møtes månedlig.

På tjenestenivå er seks aktiviteter foreløpig identifisert, planlagt og iverksatt:

- Rask psykisk helsehjelp - tilpasset forsvarsansatte/veteraner og familier.
- Kompetanseoppbygging, samarbeid med RVTS-Midt og Modum bad
- Samarbeid mellom Forsvarets familiekoordinator, Familievern og aktuelle kommunale instanser.
- Samarbeid og informering: Skole, oppvekst og helse (etablert kommunikasjonsarena mellom 138 Luftving og kommunene som for eksempel internasjonale oppdrag)
- Samarbeid mellom Feltprestkorps og Ørland og Bjugn menigheter
- Samarbeid for kompetanseoverføring fra Spesialisthelsetjenesten (ved Fosen Helse IKS/Fosen DMS) til leger i Forsvarets sanitet (eksempelvis gynekologi)

Disse samarbeidstjenestene inngår som del av Fosenkommunenes veteranarbeid.

Arbeidet i Militært-sivilt samarbeid Fosen vil følges av forskning, som både fokuserer på tjenesteutviklingen og selve samarbeidet. Videre brukerinvolvering vil også skje gjennom en planlagt brukerundersøkelse om veteraner og forsvarsansatte med familiers behov for helsetjenester. Undersøkelsen vil gjennomføres av NTNU Samfunnsforskning i løpet av andre kvartal 2016, som del av et følgeforskningsprosjekt/forprosjekt. Denne undersøkelsen vil styrke beslutningsgrunnlaget for videre utvikling av tjenestene.

4.2 Oppfølging og ivaretagelse av personell og familien

I mars 2016 etablerte kommunene Ørland og Bjugn i samarbeid med Ørland Hovedflystasjon og Fosen Helse IKS en informasjons- og kommunikasjonsarena med mål om jevnlig og gjensidig informasjonsutveksling mellom Flystasjonen og kommunene. Fosen Helse IKS ivaretar de øvrige Fosenkommunenes interesser i denne sammenhengen, og har etablert informasjonskanaler inn i hver enkelt kommune. Fokuset har vært på informasjon og kunnskap om internasjonale oppdrag sett i et familieperspektiv, og på denne bakgrunn behov for kompetanse i kommunale tjenester. Informasjons- og kommunikasjonsarenaen vil aktiveres to ganger i året.

I de kommunale tjenestene er fastlegen en nøkkelperson, og fastlegens engasjement og kompetanse omkring belastninger og senvirkninger ved utenlandstjenester er viktig. For noen kan oppfølging fra fastlege være tilstrekkelig, eventuelt kan fastlegen henvise til spesialisthelsetjenestene.

Alle Fosenkommunene har psykiatri- og rustjeneste som er et gratis lavterskeltilbud, hvor det ikke er nødvendig med henvisning fra lege. Tjenesten tilbyr samtaler som kan være nyttige for veteraner og deres familier og pårørende. For denne type tjenester kan det tas kontakt med den kommunen man bor og oppholder seg.

«Rask psykisk helsehjelp» i regi Fosen Helse IKS er et gratis lavterskeltilbud som gir direkte hjelp uten henvisning fra lege. Målet er at folk skal få et tilbud innen en til to uker. Behandlingen baserer seg på veiledet selvhjelp og kognitiv terapi som er en veldokumentert behandlingsmetode for psykiske lidelser. Tjenesten skal blant annet bidra til forebygging og behandling av angst- og depresjonsproblemer på et tidlig tidspunkt, og til å mestre eget liv. Rask Psykisk Helsehjelp er et tilbud for hele befolkningen, men ansatte i Rask Psykisk Helsehjelp skal kurses i veteranrelaterte

utfordringer, og dermed ha relevant kompetanse også spesielt rettet mot forsvarsansatte/veteraner og deres familier. De vil også kurses spesielt i pårørendeproblematikk.

Problemer som oppstår hos en veteran vil raskt påvirke hele familien, både barn og voksne. Det er derfor viktig at hjelpetjenestene har et familie- og nettverksfokus. Overgangen fra utenlandstjeneste til hjemmelivet er ofte vanskelig og krevende for alle parter. I tillegg kan veteraner med store traumer skape store utfordringer for familielivet. Dette er utfordringer som kan komme lenge etter avsluttet utenlandstjeneste. Familievernkontoret i Sør-Trøndelag kan være et sted å henvende seg dersom problemer oppstår. For enkelte kan det være nyttig å kontakte dem før utreise. Hensikten kan da være å avklare forventninger i familien før utreise.

Familievernkontoret i Sør-Trøndelag har utekontor på Brekstad 1-2 ganger per måned. Dette er et tilbud for alle Fosenkommunene. I tillegg har kommunene ulike familietjenester knyttet til helsestasjonen som kan benyttes. For denne type tjenester kan det tas kontakt med den kommunen man bor og oppholder seg.

Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner (NVIO) er en interesseorganisasjon som har etablert kameratstøttearbeid som driver et omfattende, frivillig, forebyggende arbeid blant veteraner som sliter, og deres pårørende. NVIO har kontaktpersoner som bor på Fosen.

Når det gjelder barn som sliter på grunn av at en av foreldrene er i utenlandstjeneste, kan det viktigste bidraget fra kommunen være å se og støtte disse barna da de kan få belastninger som kan forstyrre trygghet og konsentrasjon i hverdagen. Noen ganger kan det også gi endret adferd hos barnet. Det er derfor viktig at foreldre orienterer barnehageansatte og lærere, slik at de kan være oppmerksomme på eventuelle belastninger eller endringer hos barnet. Psykologisk tjeneste (PP-tjenesten) som er en støttefunksjon for private barnehager og skoler kan benyttes for best å imøtekomme det enkelte barns behov.

Skolehelsetjenesten benyttes av større barn som samtalepartner om problemer de sliter med. Denne tjenesten har lav terskel og stor tillit hos elevene. Det er viktig at skolehelsetjenesten har nødvendig kompetanse og tid for disse barna, og at de har god kunnskap om eventuelle belastninger elever kan ha knyttet til foreldrenes innsats i utenlandstjeneste.

Veteranplan for Fosen legger vekt på viktigheten av å styrke kompetansen knyttet til utenlandstjeneste for veteraner og deres familie, til kjernepersonell i kommunene som fastlegene, helsesøster, skolehelsetjenesten, psykiatri- og rustjenesten, PP-tjenesten, tro og livssyn og NAV-kontorene. Kommunene må jobbe tverrfaglig, spesielt når det gjelder barn, hvor helse og oppvekst må benytte kompetansen til det beste for barnet. Det er viktig å koordinere tjenestene, slik at brukerne opplever tjenestene som helhetlig.

På grunn av at de fleste veteraner og deres familier per i dag er bosatt i Ørland kommune, vil Ørland kommune kunne ta spesielt ansvar for å heve kompetansen til sitt nøkkelpersonell gjennom for eksempel kurs i regi av fagnettverk under ledelse av RVTS (Ressurssenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging), hvor også de andre Fosenkommunene inviteres til deltakelse. Dette nøkkelpersonellet vil sitte med erfaringer og kompetanse som kan nyttiggjøres de andre kommunene. Følgende ressurspersoner i de ulike tjenesteområder kan kontaktes av andre kommuner:

- Kommuneoverlege
- Ledende helsesøster

- Fagleder psykiatritjenesten
- Fagleder rustjenesten
- PP-tjenesten
- Diakon
- Rådgiver NAV



5 Anerkjennelse

Anerkjennelse betyr mye for alle som har vært ute i risikofylte oppdrag på vegne av Norge, og likeledes for deres familier og pårørende jfr Regjeringens oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge». Markering av frigjørings- og veterandagen 8. mai er innført som synlig uttrykk for samfunnets anerkjennelse.

Alle veteraner i Fosen inviteres til årlig markering 8. mai på Ørland, hvor ordfører i Ørland kommune er vertskap. Markeringen vil inneholde faglige og kulturelle innslag, og avsluttes med middag. Ørland kommune er ansvarlig for arrangementet i samarbeid med Ørland Hovedflystasjon.

I følge Regjeringens oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge», så anses også samfunnets kunnskap om hva et risikofylt internasjonalt oppdrag innebærer, og hvilken unik kompetanse et slikt oppdrag gir, også en viktig anerkjennelse. I oppfølgingsplanen er det lagt vekt på at det er viktig for veteranen å få god informasjon om støtteordninger og behandlingstilbud, og bli møtt med kunnskap og kompetanse i offentlig sektor. I «Veteranplan for Fosen» foreligger konkrete tiltak for å styrke kompetansen innen helse-, familie- og velferdstjenester i Fosenkommunene. Kommunene i Fosen ønsker gjennom denne planen og de tiltak som er skissert å vise sitt samfunnsansvar ved å etablere et velfungerende samarbeid mellom militære og sivile tjenester for bedre å identifisere og møte behovene til veteraner, deres familie og lokalsamfunnet. I så måte er «Veteranplan for Fosen» ment som en anerkjennelse av veteraners deltakelse i internasjonale oppdrag, og for deres familier og pårørende.



6 Verdsette veteranens kompetanse

De aller fleste veteraner har opplevd at erfaringene fra utenlandstjenesten har gitt dem en positiv personlig vekst og utvikling, og økt kompetanse på ulike fagfelt. Kompetanse innen beredskap og katastrofer er et område som mange veteraner er erfarne på. Videre har de opparbeidet kompetanse på kulturmøter. Denne kompetansen kan benyttes i opplæringsaktiviteter. Veteraner må ses som de ressursene de har potensiale å være for sivilsamfunnet.

Ørland og Bjugn kommuner vil i samarbeid med veteranorganisasjonene legge til rette for at veteranene kan etablere en kommunal veterangruppe i Fosen. Her kan diakon være behjelpelig. Det er viktig å skape arena/nettverk for veteranene og deres familier/pårørende. Dette er viktig både i et forebyggende perspektiv, og viktig for veteraner som ikke er i aktiv tjeneste. Diakon får ansvaret for etablering og drift av gruppen. I tillegg til det sosiale fellesskapet gruppen kan tilby, kan også gruppen være en base for å hente kompetanse til opplæring i Fosen. Dette vil representere en ressursbase for Fosenkommunene. Her kan kommunene ta kontakt når det gjelder flyktningarbeid og kulturforståelse, der veteraner anses å kunne ha en særskilt kompetanse gjennom sin internasjonale erfaring.

Ørland kommune vil videreutvikle samarbeidet med forsvaret der ansvarlig for beredskap i kommunen er pådriver for gjensidig personellutveksling på øvelser og opplæringsaktiviteter.

På bakgrunn av foreliggende plan vil Fosenkommunene utvikle og distribuere informasjonsmateriell for veteranene og deres familier, slik at de er oppmerksomme på kommunenes tilbud, kompetanse og ordninger.



7 Fremover

Veteranplan for Fosen er utarbeidet for å bedre ivareta dagens og fremtidens veteraner på Fosen. Per i dag er det veteraner i alle Fosenkommunene, og det forventes at Fosen får flere veteraner fram i tid på grunn av flere internasjonale operasjoner. Foreliggende plan gjelder for personell og dennes familie fra utenriks-, justis- og forsvarssektoren - før, under og etter utenlandstjenesten. Planen har et familieperspektiv, og det anses at veteranens familie er en del av utenlandsoppdraget.

Samarbeid og kommunikasjon mellom forsvar og sivilsamfunn ligger til grunn for tjenesteutviklingen og tiltakene i denne planen. Det er et viktig mål for Fosenkommunene å vedlikeholde og videreutvikle en velfungerende militær-sivil samhandling til gode for forsvarsansatte, veteraner og deres familier. Dette samarbeidet er en pågående prosess.

Veteranplan for Fosen vil gjennomgå og revideres årlig i Strategisk arena for militær-sivil samhandling Fosen, i takt med kommunal kompetanseheving og tjenesteutvikling. Det strategiske samarbeidet mellom militære og sivile aktører, samt følgeforskning som gjennom brukerundersøkelser vil avdekke veteraner og deres familiers ønsker og behov fremover, og vil ligge til grunn for videre revidering av planen.



8 Kilder

Departementene 2014. I tjeneste for Norge. Regjeringens oppfølgingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste (2014-2017).

Forsvarets sanitet 2012. Undersøkelse av psykisk helse hos norsk militært personell som har tjenestegjort i Afghanistan 2001-2011.

Meld. St. 14 (2012-2013). Kompetanse for en ny tid. Statistisk sentralbyrå: Veteraners Levekår – Forsvars- og politipersonell som har deltatt i internasjonale operasjoner (2013).

Pilotprosjekt Østerdalen 2014. Sluttrapport. (Upublisert dokument)

Veteranplan for Bergen 2015. I tjeneste for Norge – med bosted i Bergen. – Hvordan skal Bergen kommune hedre, ivareta og nyttiggjøre seg soldater som har vært i operativ utenlandstjeneste?

Vedlegg – Kontaktinformasjon

Bjugn kommune	72 51 95 00
Leksvik kommune	74 85 51 00
Osen kommune	72 57 82 00
Rissa kommune	73 85 27 00
Roan kommune	72 51 00 00
Ørland kommune	72 51 40 00
Åfjord kommune	72 53 23 00
Familievernkontoret i Sør-Trøndelag	73 99 05 00
RVTS Midt-Norge	72 82 20 05
Rask psykisk helsehjelp, Fosen Helse IKS	97 96 96 20
NAV	55 55 33 33
NVIO Fosen	72 52 76 76
Forsvaret – Veteranen (kontortid 0800-1500)	80 08 50 00
Kameratstøttetelefon (etter kontortid)	80 04 85 00
Se også kontaktinformasjon på: https://forsvaret.no/tjeneste/veteraner/veteranorganisasjoner	

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
16/74	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Geir Aune**Overskattetakstnemnd - endring medlem****Sakens bakgrunn og innhold:**

Da det ble valgt nye medlemmer i styrer, råd og utvalg etter valget høsten 2015, ble følgende valgt inn i overskattetakstnemnda:

Medlemmer:

1. Terje Rømmen
2. Ola Vøllan
3. Gøril Eide Martinsen
4. Kurt Sundet
5. Anne Torill Rødsjø
6. Ole Fredrik Hyllmark

Personlige varamedlemmer:

Jørund Berg
Håvard Sundseth
Børre Melum
Kristin Skilleås
Asmund Olav Slette
Thomas Morken

Leder: Kurt Sundet**Nestleder:** Gøril Eide Martinsen

I h.h.t. [eiendomsskattelovens § 21](#) kan imidlertid ikke **medlemmer** av formannskapet velges som medlem i overskattetakstnemnda.

Det betyr at Anne Torill Rødsjø må erstattes med et medlem som ikke er fast medlem i formannskapet, fortrinnsvis en kvinne, se sammensetningen av utvalget.

Feilen ble oppdaget etter innkalling til første møte i nemnda, men da hadde Anne Torill Rødsjø allerede meldt forfall og det var dermed personlig varamedlem som deltok under behandlingen.

Fram til nytt medlem blir valgt i stedet for Anne Torill Rødsjø, blir varamedlem innkalt ved evt. møter i nemnda.

Rådmannens innstilling:

Saken legges fram uten innstilling.

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/75	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Anne Margrethe Standahl

Søknad om fritak som meddommer ved tingretten - Else Skifte Hansen

Sakens bakgrunn og innhold:

I mail av 06.07.16 skriver Else Skifte Hansen at hun ikke ønsker å fortsette som meddommer i tingretten i fire nye år.

Hun er en av de som ble videreført fra forrige periode og er satt opp til fire nye år fra 01.01.17. Dette til tross for at hun tidlig på året tok kontakt med kommunen om at hun ikke ønsket å bli gjenvalgt.

Vurdering:

Domstolloven §74 sier følgende:

En person kan kreve seg fritatt fra valg dersom helsetilstand eller andre særlige grunner tilsier det, eller vedkommende har vært medlem av et utvalg av lagrettemedlemmer eller meddommere i to perioder tidligere.

Avgjørelse om fritak treffes av kommunen.

Hun har vært medlem i bare en periode tidligere og har derfor egentlig ikke fritaksgrunn.

Men det bør diskuteres om motstand mot å være med kommer inn under særlige grunner.

Det må også nevnes at hun er oppnevnt av et parti som ikke er i kommunestyret lenger.

Vi har fortsatt personer på listen over frivillige som har meldt seg til denne oppgaven, og disse er også vandelskontrollert.

Folkehelsevurdering:

Ikke relevant.

Oppsummering:

Det anbefales fritak som omsøkt og at det velges ny person fra listen over de som har meldt seg frivillig.

Rådmannens innstilling:

Saken legges fram uten innstilling.

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/69	Kommunestyret	28.06.2016
16/76	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Geir Aune**Kvalitetsmelding for Økonomiavdelingen og Fosen Regnskap 2016****Vedlegg:**

1 Reglement for påplussing / inntrekk

Innholdsfortegnelse

Kvalitetsmelding for økonomiavdelingen	2
Overordnede føringer	2
Arbeidsområder	2
Ressurser	3
Struktur.....	3
Faglige resultater	3
Overordnede anbefalinger videre	3
Overføring av mer-/mindreforbruk fra ett år til ett annet.....	5
Konklusjon/prioritering:	5
Kvalitetsmelding for Fosen regnskap	6
Overordnede føringer	6
Tjeneste:.....	6
Ressurser	6
Tilgang på arbeidsfolk/faglighet:.....	6
Struktur.....	7
Kultur	7
Kunnskapsutvikling.....	7
Andre eksterne forhold som påvirker	7
Faglige resultater	7
Overordnede anbefalinger videre	7
Vedlegg	9
KOSTRA (tall fra foreløpig utlegg).....	9
Befolkningsprognose	12

Kvalitetsmelding for økonomiavdelingen

Overordnede føringer

- nasjonale; lovverk,
 - o kommuneloven
 - Kapittel 8. Økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og rapportering. (§§ 44 - 49 a)
 - Kapittel 9. Gjeldsforpliktelser m.m. (§§ 50 - 58)
 - Kapittel 10. Lovlighetskontroll. Statlig godkjenning av økonomiske forpliktelser. (§§ 59 - 60)
 - forskrift om regnskap
 - forskrift om budsjett
 - forskrift om finans
 - GKRS
 - o lov om eidegdomsskatt til kommunane (eidegdomsskattelova)
 - o Lov om offentlige anskaffelser
 - Forskrift
- reglement
 - o Økonomireglement – vedtatt 2008
 - o Finansreglement – vedtas en gang i hver periode. Gjennomgått og vedtatt på kommunestyremøte 7/6-2016
 - o Innkjøpsreglement – nytt reglement skal opp på møte 28/6-2016
- nasjonale føringer
 - o kommuneproposisjonen
 - o statsbudsjett
- lokale føringer
 - o kommuneplanens samfunnsdel
 - o holde budsjett/unngå merforbruk
 - o avsette til fond

Arbeidsområder

- økonomi (kommunen og 3KF og 2 AS + bistand til Fosen regnskap under årsoppgjør)
 - o budsjettarbeid
 - o budsjettoppfølging
 - o økonomiplan
 - Det er utarbeidet en modell hvor en kan legge inn endringer på ulike områder og hvor det blir summert opp hva konsekvensen av de ulike tiltakene vil framkomme. Planen var å distribuere den til enhetslederne hvor de kunne legge inn budsjett og endringer og så få ut resultatet
 - o regnskap
- innkjøp (kommunen)

Inngått avtale med STFK om at vi er med i Fylkesanbudet fra 1/1-2015. Avtalen betyr at vi kan benytte oss av de avtaler som blir inngått av Fylkeskommunen og at vi kan benytte deres kompetanse så langt de har ressurser ledig.

 - o Strategi – under utarbeidelse
 - o Reglement – legges fram på møtet 28/6-2016
- finans (kommunen, 3 KF og 2 AS)

Opptak av lån og oppfølging i forhold til finansreglementet. Ha en mest mulig gunstig rentestruktur sett ut i fra risiko og kostnad.

Det er viktig å få mest mulig avkastning ut fra de ledige midlene som kommunen har gjennom året. Det vil også si ha best mulig likviditet slik at vi kan møte forpliktelsene våre

og i tillegg gjøre opp for oss i rett tid. Det jobbes for å få inntektene inn tidligst mulig og kostnadene ut seinest mulig og få best mulig avkastning i den tiden vi har ledig likviditet. Avkastningen må og skal vurderes opp mot risiko.

- låneforvaltning
- plassering
- likviditets-styring (Cash Management)

Kommunalbanken har laget et nytt system for oppfølging og rapportering på lån/renter/rentebytteavtaler som kundene kan få benytte kostnadsfritt. Det krever en del arbeid for å få dette fullt opp og gå slik at det vil ikke være fullt operativt for oss før til høsten. Lånene i Kommunalbanken er lagt inn, men de øvrige lånene og rentebytteavtalene må legges inn før det er komplett.

- eiendomsskatt

Vi har hatt eiendomsskatt siden 2008 på verk og bruk og fra 2016 på hele kommunen. Det benyttes innleid bistand på taksering av større mengder eiendom og mer kompliserte eiendommer/saker. Saksfeltet har tatt en del ressurser siden begynnelsen av 2015 og vil fortsatt ta ressurser fram til klagebehandlingen er gjennomført. Det har vært et samarbeid mellom anlegg og drift, rådmannsfunksjonen og økonomiavdelingen for å få fullført arbeidet. Det er knappe ressurser for den som håndterer all praktisk innlegging av opplysninger etter takseringen.

- KOSTRA

Det er anskaffet tilgang til et analyseverktøy etter anbefaling fra flere kommuner i ROBEK-nettverket. Det baserer seg på KOSTRA-data og befolkningsdata fra SSB og har lagt inn muligheter for å finne kommuner som er relativt lik oss å sammenligne oss med (anbefalt av KS i ROBEK-nettverket). Et oppsett på utgangspunkt til fire analyser ligger som vedlegg.

- Eierskapsmelding

- Dette er en oversikt over de selskap som kommunen eier med resultat/balanse siste år. Det skal gi kommunestyret en mulighet til å bestemme kursen for heleide selskap. Meldingen legges fram på møtet 28/6-2016.

Ressurser

Ett årsverk pluss tilgang til Fosen regnskap (som regnskapsavdeling). Hadde i to år hatt 40 % ressurs som controller gjennom kampflybaseprosjektet.

Struktur

Enpersonsavdeling – godt arbeidsmiljø og godt samarbeid med øvrige enheter/avdelinger.

Kunnskapsutvikling

- enkeltkurs (ikke kapasitet til studiepoeng-opplæring)

Faglige resultater

- den faglige gjennomføringen av arbeidet sees på som greit
- skal man se på bunnlinja, spesielt siste år, så er det av typen ”katastrofalt”, men resultatet er avhengig av kommunestyrets vedtak og gjennomføringen av de på de ulike områdene.

Overordnede anbefalinger videre

Økonomistyring:

Definisjon:

Økonomistyring er et begrep hentet fra fagfeltet økonomi. Økonomistyring defineres som bevisste tiltak for å forvalte de begrensede ressurser som finnes til rådighet, slik at en når sine mål. Ressursene som skal forvaltes deles i kompetanse, kapital og arbeidskraft. For langsiktig drift er det viktig at økonomistyringen understøtter strategien, og den bør påvirke adferd og fremme læring (Kilde: Forelesning holdt av Terje Berg, Førsteamanuensis ved Bedriftsøkonomisk Institutt).

eller

Økonomistyring defineres her vidt til å inkludere de prosesser som eiere og ledere av virksomheter bruker for å nå virksomhetens mål på en effektiv måte. Det betyr at økonomistyringen både har et målformulerende, kommuniserende, lederorientert og analytisk perspektiv som – i prinsippet – må knyttes sammen slik at organisasjonen som helhet blir målorientert. Denne definisjonen møter en del utfordringer når det gjelder økonomistyring i offentlig sektor. For det første har ikke offentlige tjenesteproduserende virksomheter som formål å maksimere overskudd eller økonomisk resultat. Målsettingen her er at ressursene skal brukes slik at det skapes mest mulig velferd for brukerne av de offentlige tjenestene. Målet for offentlig virksomhet er med andre ord å realisere velferdspolitiske og samfunnsmessige mål innenfor det tjenesteområdet organisasjonen har ansvar for, og innenfor de inntektsrammer som disponeres (Mauland og Mellemvik 2004). Denne målsettingen er i langt mindre grad målbar; noe som gjør økonomistyringen mer kompleks (Magma nr 4 2010)

Fram til nå har økonomiavdelingen hatt følgende (praktiske) definisjon på økonomistyring:

- Intern oppfølging av budsjett/regnskap – være behjelpelig med at enhetene holdt/holder budsjettet
- Rapportering til rådmannen på månedsbasis med påpeking av hvilke områder som «sliter». Rapporteringen har gått på rene økonomiske forhold, øvrige deler av styringskortet har ikke vært med i oppfølgingen.
- Rapportering til politisk nivå (tertial og årsrapport)

Utarbeidelsen av budsjettet har ikke vært sett på som en del av økonomistyringen

Dette vil si at økonomistyringen har hatt et endimensjonalt fokus og ikke tatt med seg «*velferdspolitiske og samfunnsmessige mål*» som har ligget i styringskortet i de månedlige rapportene til rådmannen.

Man kan spørre seg om dagens tertialrapporter blir for lange med for mye tekst og litt for ulikt innhold. Vi er på vei fra et styringssett og over til et annet og det må forventes litt overgangs-støy. Det må også avklares om det ønskes hyppigere rapporter til formannskapet (og eventuelt kommunestyret). Det er fullt mulig å lage månedsrapporter til formannskapet uten at det brukes alt for mye ressurser. Forutsetningen er da at de kan lages mer komprimert og fortrinnsvis kun regnskapstall (ikke finans) og holder seg på 3 - 5 sider. Finansdelen kan kobles på når man har fått fullt utbytte av det nye systemet fra Kommunalbanken

Hva skal fokus ligge på: *Gjøre de riktige tingene eller gjøre tingene riktig*

Fokuserer på økonomiplanarbeidet. Ser for meg følgende mulige forbedringspunkter:

- ta fra KS sine anbefalinger
 - befolkningsframskrivninger
 - vurdere å fordele jobben på to dokument / møter / opplegg
- legge mer arbeid i år 3 og 4
- tettere kobling opp mot kommuneplanen
- bør det laget prognose for neste år ut i fra regnskap etter fire og åtte måneder eller bør det lages 12 måneders rullerende prognose
- ta i bruk modellen som er laget for økonomiplanarbeidet
- mer grundig arbeid på investeringsdelen for å sikre en langsiktig tenkning

Budsjett

- Budsjettutarbeidelse
 - Dokumentasjon av hvordan budsjettet er framkommet/bakgrunn for de enkelte postene
 - Vedlikeholdsbehov for kommunens eiendommer
- Budsjettoppfølging

Innkjøp

- følge opp inngåtte avtaler
 Dette er et av de viktigste områdene for å få mest ut av inngåtte avtaler. Utfordringen er at det krever ressurser, men vil høyst sannsynlig gi et positivt resultat.
- Utlyse nye anbud
 Anbud som ikke dekkes av avtalen med STFK er følgende:
 - Bankavtale (inngått i 2016 for 3 + 1 år)
 - Strøm (inngått i 2015)
 - Leasingbiler (inngått i 2016 for 4 år)
 - Forsikring (Fosensamarbeid – lyses ut på nytt i 2018)
 - Det kommer mindre utlysninger som krever noe ressurser
- Spørsmålet er hvor mye kompetanse må vi ha på dette området

Finans

- Cash Management analyse med bistand fra Nordea
 - Benytte muligheten som ligger i hovedbankavtalen til å gjennomføre en Cash Management Analyse, dvs gjennomgå pengestrømmene i organisasjonen og avklare om det er områder med forbedringspotensiale.
- Rentestrategi – vurdere den strategien som ligger i Finansreglementet
- Følge opp og bruke systemet fra Kommunalbanken

Eiendomsskatt

- Det må og skal legges ned arbeid for å sikre en god behandling av de som har klaget på eiendomsskatten. Dette krever kompetanseheving og medvirkning fra flere avdelinger. Dagens løsning på registrering og oppføring er for sårbar og det må tilføres ressurser til denne delen av organisasjonen (driftsavdelingen).

KOSTRA

- Det må fortsatt jobbes med å øke kvaliteten på egne data.
- KOSTRA-data må i større grad brukes i planlegging og den daglige driften av kommunen
- Det må i tillegg komme i gang med benchmarking med andre sammenlignbare kommuner

IKT

- Utarbeide IKT strategi
 Det er en svakhet at kommunen mangler IKT – strategi, men kun baserer seg på den regionale (utarbeidet av regionrådet).

Overføring av mer-/mindreforbruk fra ett år til ett annet.

Vedlagt ligger et utkast til reglement for løsningen.

Beløpet som kan overføres/trekkes er maksimalt 3 % av lønnskostnadene. Det skal også korrigeres for hendelser som enheten ikke har kontroll på. Dette vil vesentlig være et nullsumspill i det den som får trekk finansieres den som får påplussing.

Administrativ organisering er ikke 100% ferdigstilt. Det medfører at det er et par punkt (gulmerket) som må ferdigstilles når dette er klart.

Konklusjon/prioritering:

Skal dette gjennomføres må økonomiområdet tilføres mer ressurser. Hvis ikke må det i større grad prioriteres slik at kvaliteten på det som gjøres kan bli best mulig.

Prioriteringen er som følger:

- Budsjettoppfølging
- Regnskapsrapportering
- Eiendomsskatt
- Budsjettutarbeidelse
 - Også økonomiplan
- Utarbeide en KOSTRA-analyse på hovedområdene
- Kostnadsreducerende tiltak/inntektsøkende tiltak (mer proaktiv)

- Finans
- Løpende oppgaver (sniker seg gjerne foran i køen)
- Innkjøp

Kvalitetsmelding for Fosen regnskap

Overordnede føringer

- Kommuneloven
- Forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap
- Regnskapsloven
- Regnskapsstandarder (KRS)
- Merverdiavgiftsloven
- Lov om kompensasjon for merverdiavgift
- Bokføringsloven
- Forvaltningsloven

I henhold til Kommuneloven § 48 og forskrift om årsregnskap §7 skal regnskapet føres i samsvar med god kommunal regnskapsskikk. Når det gjelder regnskapsstandardene, så utgis disse som endelig standarder først etter at regnskapsbrukerne har fått anledning til å erverve praktiske erfaringer med en foreløpig standard og fått formidlet disse erfaringene til foreningen for god regnskapsskikk (GKRS). En endelig KRS er like bindende som lov og forskrift og skal derfor følges. Et brudd mot KRS vil innebære at regnskapet ikke er avlagt i samsvar med god kommunal regnskapsskikk.

Tjeneste:

- å være en tjenesteleverandør av tilfredsstillende regnskapstjenester for alle våre kunder
- å ha et godt samarbeidsklima både innad i organisasjonen og ut mot våre kunder
- å være offensiv med tanke på å utvikle tjenestefunksjonen – optimalisering og effektivisering
- å skaffe oss nye kunder
- å utnytte teknologien i allerede anskaffet programvare
- å skape en arbeidsplass hvor folk kan trives og hver dag se fram til å gå på jobb

Ressurser

- Fosen regnskap har i dag 10 ansatte – med 9,8 årsverk
- Brutto driftsutgifter for 2016 er budsjettet med kr 7.010.000,- inklusiv kr 500.000,- i portoutgifter som vi utfakturerer separat til kommunene.
- Fosen regnskap fakturerer medgåtte timer ut på hvert firma – slik at regnskapet hvert år går «i null»
- Utfordringene de siste årene har vært at vi har fått krav om innsparinger – på likt nivå med kommunene. Synet har vært at når kommunene skal spare så og så mange prosent pr år, så skal også vi gjøre det samme. Problemet som da etter hvert har oppstått er at vi snart har kun lønnsposten på budsjettet. Dette er ikke et budsjett som vi kan styre etter på sikt. Vi må ha fokus på kompetanseheving og kursing.

Tilgang på arbeidsfolk/faglighet:

- Pr. dags dato har Fosen regnskap hatt god tilgang på faglig dyktig arbeidsfolk. Vi har to regnskapsførere som kommer ifra private regnskapsbyrå og som er autoriserte regnskapsførere. De aller fleste av de andre ansatte har mer eller mindre utdannelse på høyskolenivå. I tillegg har de arbeidet ved avdelingen i flere år og gjennom dette opparbeidet seg god kompetanse. Ved utlysning av ledige stillinger så har vi så langt vært

heldige – men innser også at dette kan bli en utfordring – derfor er det viktig at Bjugn kommune har fokus på verdier som kan tiltrekke seg ungdommen.

andre ressurser:

- Fosen regnskap har hatt en lærling i snart to år og som skal ta fagprøve i august 2016

Struktur

- Stillingen som leder Fosen regnskap er direkte underlagt økonomisjefen
- Ved avdelingen har vi et lederteam bestående av tre personer.
- Fram til dags dato så ser dette ut til å fungere greit – men det kan være aktuelt å se på andre modeller for organisering etter hvert.

Kultur

- Arbeidsmiljøet ved avdelingen anses å være godt – vi har lite fravær og det er takhøyde for å få uttrykt sine meninger.

Kunnskapsutvikling

På regnskapssiden – som på alle andre områder – er det en stadig utvikling av teknologien. Dette stiller krav til kompetanse og villighet til å lære nytt hele tiden. Vi er derfor avhengig både av intern læring og påfyll utenifra. Så kunnskapsutvikling for vår avdeling må derfor ha stort fokus framover – fordi vi ser også en tendens til at mye av kunnskapen ute i kommunene «forsviner» og forventes å finnes i vår avdeling.

Andre eksterne forhold som påvirker

- Kommunesammenslåing er et faktum og i den forbindelse så vil noen av de kommunene vi i dag fører regnskap for også regnskapsmessig slås sammen. Dette vil kreve at vi omstiller oss og evt. tilpasser avdelingen for de arbeidsoppgavene. Det kan f.eks. bli aktuelt å skaffe seg flere kunder slik at vi fortsatt kan vokse i stedet for å foreta noen nedbemanning.

Faglige resultater

- Avdelingen har ikke foretatt noen brukerundersøkelser blant sine brukere. De målbare resultatene ligger derfor i at vi til enhver tid er ajour med bokføringen og at vi leverer regnskapene til rett tid. Så langt har dette gått bra i og med at vi har hatt så tett dialog med våre kunder. Fosen regnskap startet i 2004 og var i full drift i 2005 og førte regnskap for 25 firma – i 2015 førte vi regnskap for 31 firma med den samme bemanningen. Vi har tatt i bruk flere automatiske prosesser slik at dette har gjort oss mer effektive. I tillegg har vi fått en god del firma til å benytte seg av EHF for inngående faktura og ser for oss at i fremtida så vil dette bare øke.

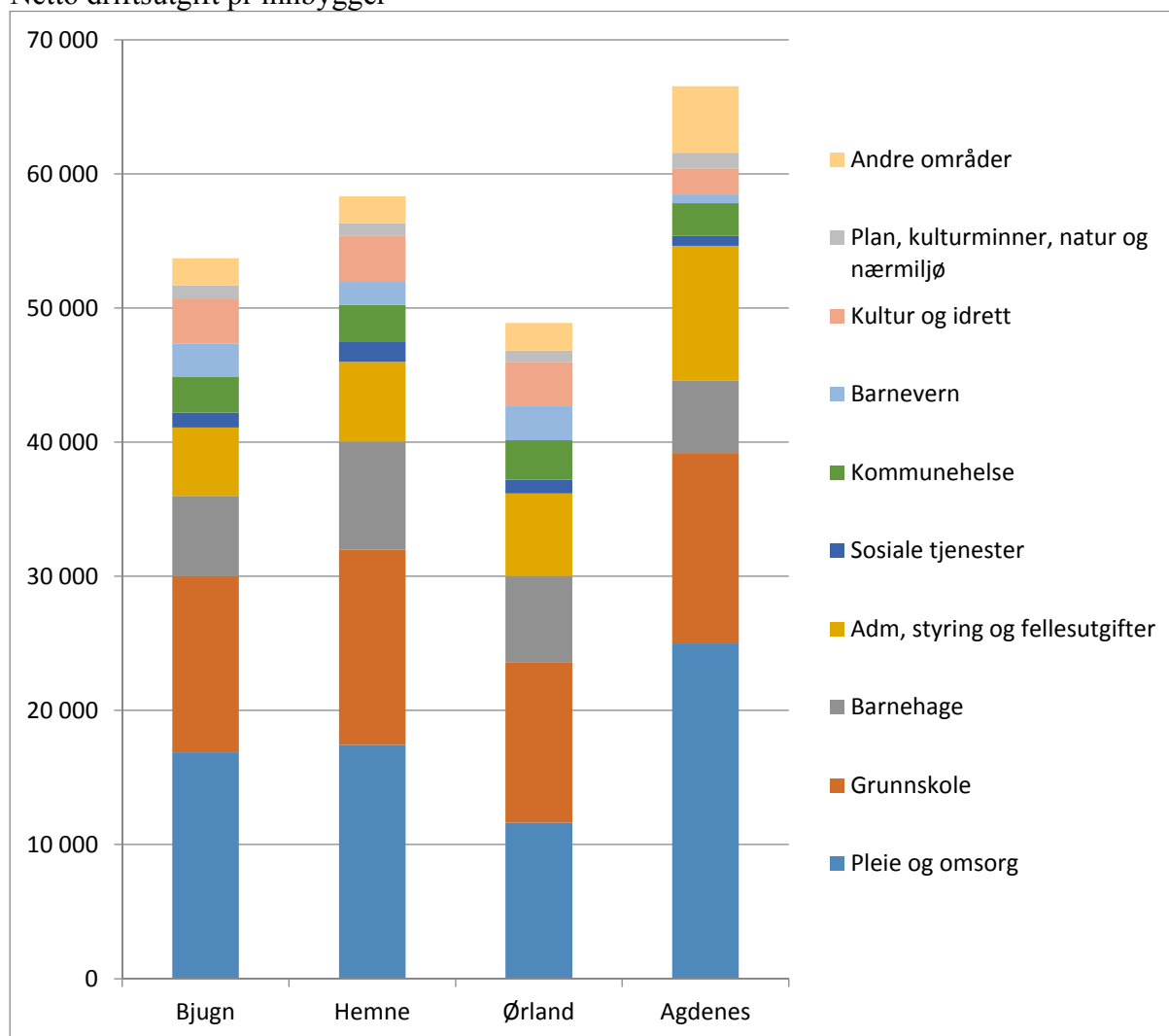
Overordnede anbefalinger videre

- Målsettingen for vårt arbeid er å utvikle og ta i bruk teknologien enda bedre – vi ser stadig at det ligger muligheter innenfor dette området
- Vi må ha fokus på økt kompetanse – fordi økt kompetanse øker selvfølelsen og mestringen og arbeidet vil bli oppfattet som mer meningsfylt.
- Samarbeid slik at vi hele tiden kan være med å gjøre hverandre god.
- Se på mulighetene for å vokse og ta inn flere kunder
- Utvikle tilbudet på tjenesteleveransene

Vedlegg

KOSTRA (tall fra foreløpig utlegg)

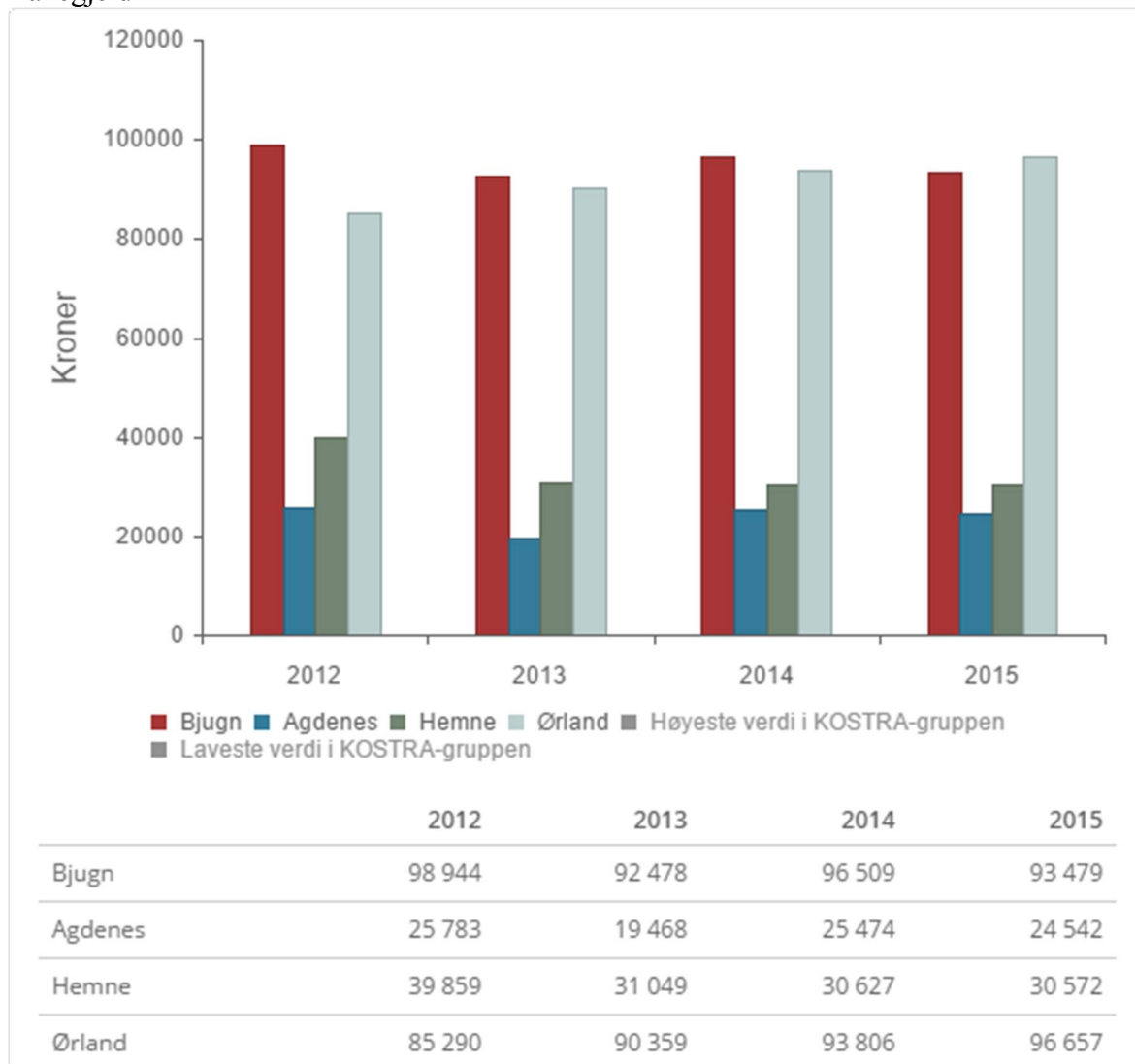
Netto driftsutgift pr innbygger



	Bjugn	Hemne	Ørland	Agdenes
Pleie og omsorg	16 887	17 426	11 631	24 997
Grunnskole	13 152	14 584	11 981	14 201
Barnehage	5 959	8 046	6 419	5 370
Adm, styring og fellesutgifter	5 088	5 946	6 136	10 065
Sosiale tjenester	1 132	1 516	1 037	749
Kommunehelse	2 628	2 707	2 940	2 433
Barnevern	2 520	1 734	2 610	657
Kultur og idrett	3 277	3 453	3 243	1 948
Plan, kulturminner, natur og nærmiljø	1 063	893	839	1 164
Andre områder	2 003	2 036	2 048	4 962
Totalt	53 709	58 341	48 884	66 546
- Brann og ulykkesvern	580	1 085	689	1 653
- Kommunale boliger	-799	425	169	32
- Samferdsel	903	1 186	97	1 235
- Næringsforv. og konsesjonskraft	591	-1 548	588	681
- Kirke	728	888	505	1 361

Det som er interessant her er å sammenligne befolkningssammensetningen for å avgjøre om det er årsaken til vesentlige avvik. Blant annet på forskjellene mellom Bjugn og Ørland på Pleie og omsorg.

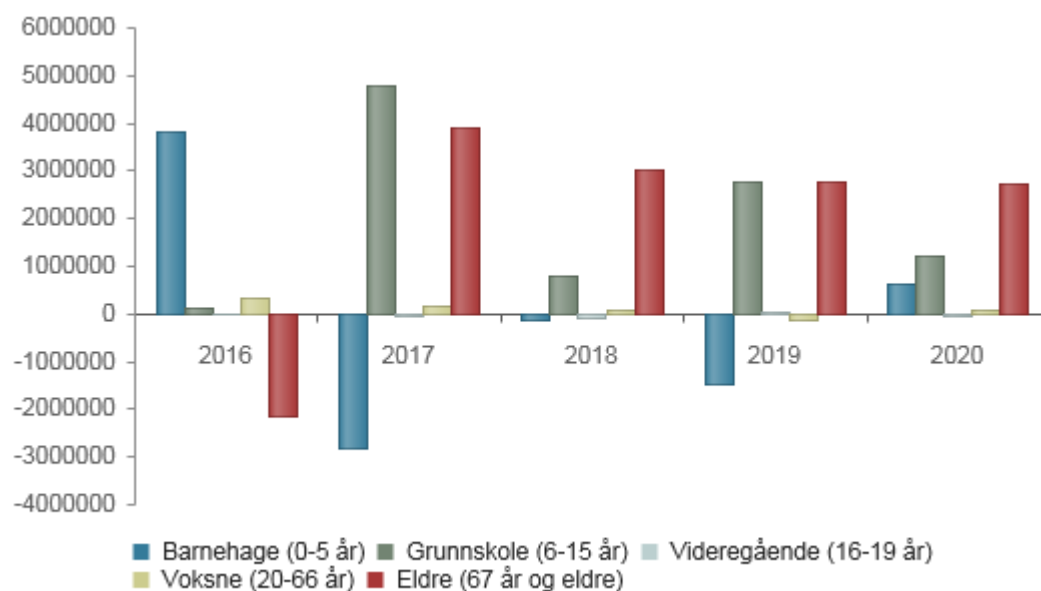
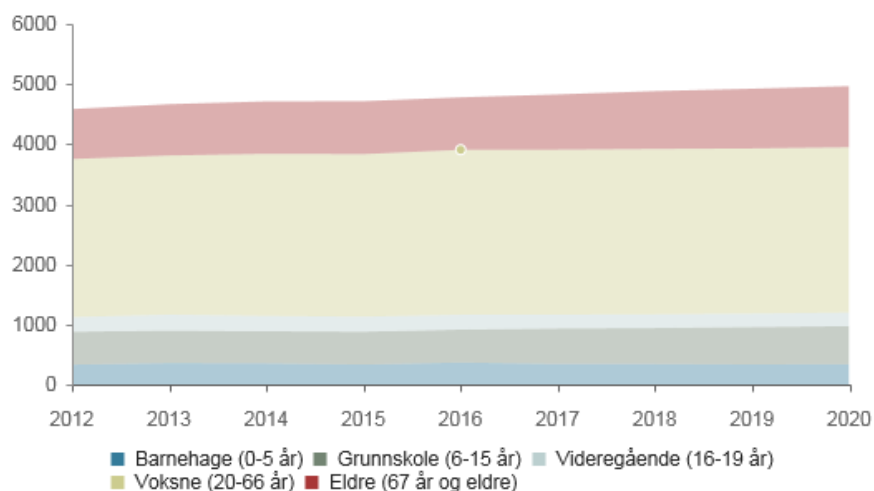
Lånegjeld



Formål	Alders- gruppe	Indikator	Bjugn	Hemne	Ørland	Agdenes	Lavest i KOSTRA gruppen	Lavest i regionen - kroner	Innbyggere i målgruppen	Teoretisk handlingsrom kroner	Teoretisk handlingsrom %
► Grunnskole	6-15 år	Netto driftsutgifter til grunnskolesektor (202, 215, 222, 223), per innbygger 6-15 år	114 693	122 536	108 536	135 967	Rennesøy	96 849	548	3 374 036	5
► Pleie og omsorg	80 år +	Netto driftsutgifter, pleie og omsorg pr. innbygger 80 år og over	326 729	315 885	233 923	285 000	Stranda	231 209	247	22 923 082	28
► Barnevern	0-17 år	Netto driftsutgifter per innbygger 0- 17 år, barnevernstjenesten	11 782	8 187	12 936	3 545	Fusa	2 902	1 022	8 418 214	70
► Barnehage	1-5 år	Netto driftsutgifter per innbygger 1- 5 år i kroner, barnehager	93 993	148 381	119 846	113 500	Bjugn	93 993	303	0	0
► Kommunehelse	Alle	Netto driftsutgifter pr. innbygger i kroner, kommunehelsetjenesten	2 628	2 707	2 940	2 433	Skiptvet	1 732	4 779	931 905	7
► Sosiale tjenester	20 - 66 år	Netto driftsutgifter til sosialtjenesten pr. innbygger 20-66 år	1 971	2 650	1 730	1 352	Lindesnes	-459	2 745	1 699 155	31
► Kultur og idrett	Alle	Netto driftsutgifter for kultursektoren per innbygger i kroner	3 277	3 453	3 243	1 948	Gaular	497	4 779	6 351 291	41
► Plan, kulturminner, natur og nærmiljø	Alle	Netto dr.utg. til fys.planlegg/kulturminner/natur og nærmiljø per innbygger	1 063	893	839	1 164	Sigdal	-775	4 779	1 070 496	21
► Adm. styring og fellesutgifter	Alle	Netto driftsutgifter til administrasjon og styring i kr. pr. innb.	5 088	5 946	6 136	10 065	Vågå	686	4 779	0	0
► Brann og ulykkesvern	Alle	Netto driftsutgifter pr. innbygger i kroner	580	1 085	689	1 653	Naustdal	347	4 779	0	0
► Kommunale boliger	Alle	Netto driftsutgifter til boligformål pr innbygger i kroner	-799	425	169	32	Lund	-1 172	4 779	0	0
► Samferdsel	Alle	Nto. dr.utg. i kr pr. innb., samferdsel i alt	903	1 186	97	1 235	Folldal	388	4 779	3 851 874	89
► Næringsforv. og konsesjonskraft	Alle	Nto driftsutgifter, kommunal næringsforvaltning og konsesjonskraft, pr. innb. (kroner)	872	-1 663	1 115	1 538	Ullensvang	-3 961	4 779	0	0
► Kirke	Alle	Netto driftsutgifter til funksjon 390,393 pr. innbygger i kroner	728	888	505	1 361	Overhalla	479	4 779	1 065 717	31

Befolkningsprognose

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Barnehage (0-5 år)	329	356	351	331	365	342	342	333	337
Grunnskole (6-15 år)	548	541	535	547	548	591	598	623	634
Videregående (16-19 år)	245	266	255	251	248	229	228	226	226
Voksne (20-66 år)	2 631	2 648	2 698	2 704	2 745	2 746	2 753	2 747	2 750
Eldre (67 år og eldre)	831	854	872	882	873	920	962	994	1 018
Total	4 584	4 665	4 711	4 715	4 779	4 828	4 883	4 923	4 965



Forskrifter:

§46

24.08.2006 nr. 1033 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om budsjett mv., kommunale foretak

15.12.2000 nr. 1423 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om årsbudsjett

01.03.1990 nr. 715 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om komm. budsjett og regnskap

§48

24.08.2006 nr. 1033 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om budsjett mv., kommunale foretak

15.12.2000 nr. 1424 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om årsregnskap og årsberetning

§49

21.10.2003 nr. 1445 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om rapportering, kommunale foretak

15.12.2000 nr. 1425 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om kommunal rapportering

- §49a

27.10.2005 nr. 1255 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskrift om KOR

- §51

02.02.2001 nr. 144 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Forskr. kommunale og fylkeskommunale garantier

- §52

- **09.06.2009 nr. 635** Kommunal- og moderniseringsdepartementet
- Forskrift om kommuners finansforvaltning

Forskrifter til eieendomsskattelova

- §5

18.11.1992 nr. 850 Finansdepartementet
Forskrift om avgrensning av eiendomsskatt

- §32

11.02.1993 nr. 107 Finansdepartementet
Forskrift om opplysninger for bunnfradrag

Rådmannens innstilling:

1. Kvalitetsmeldingen for Økonomiavdelingen og Fosen regnskap 2016 tas til etterretning
2. Et system for påplussing/inntrekking innføres fra 2017 – reglement legges fram i løpet av høsten.

Saksprotokoll i Kommunestyret - 28.06.2016

Behandling:

Saken utsettes.

Reglement for påplussing / inntrekk

Formålet med reglementet er å fremme god økonomistyring

1. Formål

Formålet med reglementet er å fremme god økonomistyring, ved å gi enhetene bedre fleksibilitet og mulighet til å se budsjettene i sammenheng over flere år. Reglementet skal gi enhetene klare signaler om hvordan overskudd/underskudd i et regnskapsår vil bli håndtert og effektuert i budsjettet året etter.

2. Grunnlag

Netto driftsresultat overføres til neste års budsjett. Det settes en øvre grense på 3% av netto regnskapsførte lønnsutgifter (netto lønnsutgifter er 01-09 lønn fratrukket 050 annen lønn og 710 sykepengerefusjoner). Beløp ut over 3 % vurderes særskilt.

3. Ansvar/myndighet

Økonomisjef i samarbeid med oppvekst-/helse-/kultur-sjef kan korrigere for inntekter og utgifter utenfor enhetsleders kontroll. Det bør tilstrebes lik håndtering av dette mellom de ulike tjenesteområdene.

4. Forutsetninger

Den enkelte -sjef har selv ansvar for å finansiere endringer i påplussing/inntrekk som følge av punkt 3, innenfor tjenesteområdets ordinære budsjettramme. Redusert inntrekk/økt påplussing finansieres av den ordinære budsjettrammen innenfor tjenesteområdet. Redusert påplussing/økt inntrekk tilføres den ordinære budsjettrammen innenfor tjenesteområdet. Påplussing/inntrekk skal behandles som særskilte størrelser i budsjettet. Det er således ikke anledning til å knytte eventuelle påplussinger i et budsjettår til aktiviteter som binder opp enhetenes driftsbudsjetter på permanent basis.

Det tilligger økonomisjefen å effektuere inntrekk/påplussing i budsjettene i tråd med dette reglement.

5. Dokumentasjon

-sjef er ansvarlige for å dokumentere hvordan påplussing/inntrekk er gjennomført, samt hvilke faktorer/størrelser netto driftsresultat er korrigert med. De berørte enheter skal ha full tilgang til denne dokumentasjonen.

6. Bruk av disposisjonsfond

Økonomisjefen har ansvar for å gjennomføre de budsjettekniske forhold knyttet til finansiering av påplussing/inntrekk

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/66	Kommunestyret	28.06.2016
16/77	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Rita E. Sundet

Kvalitetsmelding for servicekontoret

Vedlegg:

- 1 Kvalitetsmelding fra servicekontoret

Sakens bakgrunn og innhold:

Rådmannen har varslet overgang fra bruk av styringskort til bruk av kvalitetsmeldinger og målekort.

Rådmannen legger med dette fram kvalitetsmelding for servicekontoret.

Vurdering:

Folkehelsevurdering:

Oppsummering:

Kvalitetsmelding for servicekontoret er vedlagt.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmelding for servicekontoret tas til orientering

Saksprotokoll i Kommunestyret - 28.06.2016

Behandling:

Saken utsettes.

**Kvalitetsmelding
for
servicekontoret
i Bjugn kommune**



Mai 2016

1) Overordnede føringer

○ [Arkivloven](#)

Arkivtjenesten

Arkivtjeneste er en lovpålagt oppgave der 4 av 6 ansatte har kompetanse innen dette arbeidsområdet. Totalt utgjør dette 2 årsverk. Gode arkiv er en forutsetning for at kommuner skal kunne utføre sine lovpålagte oppgaver, for at lokaldemokratiet skal fungere og for at den enkelte innbygger skal få dokumentert sine rettigheter. Arkiv omfatter all dokumentasjon som skapes som ledd i kommunens virksomhet. Arkivleder har ansvaret for alle arkiver i organisasjonen, fra elevarkiv til arkiv innenfor helse- og omsorg.

Felles postmottak omfatter post i form av elektroniske skjema, papirdokumenter, e-post og fax. Bjugn kommune er en meroffentlig kommune og alle dokumenter kvalitetssikres før de publiseres på internett via vår innsynsmodul.

○ [Sivilbeskyttelsesloven](#)

Beredskap for Bjugn kommune

Kommunens beredskapsansvar ligger hos servicekontoret, der alle ansatte er direkte involvert ved en beredskapshendelse der kommunens Kriseledelse involveres. En ansatt har ansvaret for utarbeidelse av beredskapsplaner og helhetlig ROS-analyse for Bjugn kommune. Administrativ leder for kommunens Kriseteam er ansatt ved servicekontoret og krisestøtteverktøyet CIM administreres herfra.

○ [Valgloven](#)

Valg (Folkeavstemning, kommunevalg og Stortingsvalg)

En ansatt ved servicekontoret har hovedansvaret for planlegging og gjennomføring av folkeavstemming, Stortings- og kommunevalg. Alle ansatte ved servicekontoret er involvert i gjennomføringen av valget fra første anledning til å avgi tidligstemme til valget er gjennomført og alle resultater er oversendt rett instans.

○ [Plan og bygningsloven §9.1](#)

Barn og unges interesser i Plansaker

En ansatt ved Servicekontoret er utpekt som «tjenestemann som skal ha særlig ansvar for å ivareta barn og unges interesser i det faste utvalg», i Bjugn er dette Planutvalget.

Ved plan- og bygningslovens tilpasning til ny kommunelov, som trådte i kraft 1. januar 1994 ble hjemmelen for barnerepresentanten endret og flyttet til § 9-1. Lovteksten ble utvidet slik at medvirkning i planarbeidet ble tatt inn: «Kommunestyret skal peke ut en etatssjef eller en annen tjenestemann som skal ha særlig ansvar for å ivareta barns interesser når det faste utvalg etter denne paragraf utarbeider og behandler forslag til planer». Barn i lovteksten betyr barn og unge inntil 18 år.

Øvrige lovpålagte oppgaver utført ved Serviceavdelingen:

- [Opplæringsloven](#)

- [Personopplysningsloven](#)
- [Åndsverkloven](#)
- [Offentlegloven](#)
- [Forvaltningsloven](#)

Nasjonale føringer:

- [Forskrift om ansvar for barn og unges interesser i planbehandlingen](#)
- [Forskrift om offentlige arkiv](#)
- [Forskrift om utfyllende tekniske arkivfaglige bestemmelser om behandling av offentlige arkiv](#)
- [Forskrift om tildeling av spillemidler](#)
- [Forskrift om IT-standarder i offentlig sektor](#)
- [Forskrift om universell utforming i IKT-løsninger](#)
- [Forskrift til forvaltningsloven](#)
- [Opplæringslovforskriften](#)
- [Personopplysningsforskriften](#)
- [Forskrift om omsetning av alkoholholdige produkter](#)
- [Digitalisering av offentlig sektor](#)
- [Svar ut \(til digital postkasse\)](#)

Lokale føringer:

- [Delegasjonsreglement for Bjugn kommune](#)
- [Kvalitetssystem for Bjugn kommune](#)
- [Oppfølging av sykmeldte](#)
- **Utvalgssekretariat for:**
 - Kommunestyret (stedfortreder)
 - Formannskapet (stedfortreder)
 - Ungdomsrådet
 - Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
 - Eldrerådet
 - Skjenkebevilling (reserve)
 - Valgstyret
- **Medlem/varamedlem kommunale utvalg/interkommunale selskap:**
 - Trafikksikkerhetsutvalget
 - Fosen brann og redningstjeneste IKS
 - Barset felleskommunale vannverk IKS
 - Digital døgnåpen forvaltning - Fosen regionråd
 - Faggruppe Sak/arkiv – Fosen regionråd

Kommuneplanens samfunnsdel:

«Bjugn kommune skal være en drivkraft for å utvikle Fosen og offentlig tjenestestruktur til nye høyder, der vi ikke er opptatt av begrensninger, men snarere fokuserer på betydningen av - og behovet for - innovasjon i offentlig sektor.»

«Bjugn kommune må forholde seg til internasjonale konvensjoner og nasjonalt lovverk på en korrekt måte for å være troverdig i det offentlige rom.»

«Kommunen vil arbeide for å sikre god infrastruktur gjennom utnyttelse av eksisterende strukturer, prioritering av gang og sykkelveier, forbedret kollektivtilbud og bedre mobil- og nettdekning. Dette vil tjene både miljø, folkehelse, arbeidsliv og styrke innbyggernes mobilitet. Det er svært viktig å se spesielt på trafiksikkerhet og den fysiske infrastrukturen i forbindelse med utvikling av nye boområder for å ivareta nullvisjonen; *"en visjon om et transportsystem som ikke fører til tap av liv eller varig skade"*.»

Bjugn og de øvrige Fosenkommunene er med i et pilotprosjekt i nasjonal sammenheng med heldigitalisering av søknadsprosesser på web, noe som skal gjøre arbeidsprosessene enklere og mer effektive for både innbyggere og ansatte.

Bygging av alle elektroniske skjema gjøres av 2 ansatte, 2 ansatte har bygget hele den nye hjemmesiden med de sidene og informasjonen som er der. Dette arbeidet har foregått det siste året. 4-5 ansatte legger ut all informasjon, artikler, bygger sider og fjerner utgåtte sider. Informasjon til befolkningen på facebook, via chat, på telefon og i skranken er daglige oppgaver for alle etter en turnus som settes opp i fellesskap.

2) Ressurser

Økonomi; rammer – økonomistyring – utfordringer:

Rammene er naturlig nok svært så stramme, men pr 1. tertial ligger vi på et forbruk på 95-96% av budsjettet.

Tilgang på arbeidsfolk/faglighet og andre ressurser:

Det er nå 6 ansatte ved servicekontoret, fra 2007-2015 var det 8 ansatte.

Vi har en godt utdannet arbeidsgruppe med fagarbeidere og høgskoleutdannede som i tillegg har vært her i mange år og derfor også har svært mye tilegnet spesialkompetanse og realkompetanse innen fagfeltene ved avdelingen. Alle ansatte har spisskompetanse innen minst ett arbeidsområde.

Sykefraværet er på 0,6%. Det er bare korttidsfravær (1 -2 dager) og ingen er langtidssykemeldt.

○ **Arbeidsoppgaver ved Servicekontoret/Førstelinjetjeneste:**

Servicekontoret er innbyggernes første møte med Bjugn kommune ved personlig oppmøte, på telefon, web og sosiale medier der de får svar på ulike spørsmål og/eller får hjelp til kontakt med riktig saksbehandler. Servicekontoret er **kommunens ansikt utad**.

Digitalisering:

Det er 3 ansatte ved servicekontoret som er kommunens medarbeidere i pilot- og utviklingsprosjektet på Fosen. Alle ansatte er involvert i arbeidet med heldigitalisering av søknad på ledig stilling for alle Fosenkommunene.

Informasjon:

Turistinformasjon

Kontaktperson for Bjugns Vennskapskommune Piran i Slovenia

Kontinuerlig oppdatering av hjemmeside og Facebook. Nyheter publiseres og informasjon om aktiviteter; f.eks Hva skjer. Dette gjøres for at publikum skal kunne finne informasjonen de trenger 24/7.

Telefoni jobbes det for tiden med i et prosjekt for hele kommunen, der deltar vi sammen med Fosen IKT.

Kassefunksjon:

Det betales ut nødhjelp og livsopphold for NAV i skranken, billetter til Bjugn kulturhus og kommunens treningsrom. Innbetaling for prøver, kommunale avgifter m.m.

Kasseoppgjør Bjugn kommune og Campus Fosen. Innbetalinger og bestilling av kontanter fra DnB via Nokas

Attestasjon av regninger for kommunalsjefene, enhetsleder barnehage, valg/politikk, personal og servicekontor.

Register:

Ansvar for oppdatering av:

Kommuneregisteret (politikere og ansatte)

KF Delegasjonsreglement for Bjugn kommune.

● **Arkivtjenesten:**

- Servicekontoret har felles postmottak (hele organisasjonen Bjugn kommune) både på mail og i forhold til fysiske brev, fakturaer til alle kommuner på Fosen + diverse KF-er og IKS-er, kirker osv i samtlige kommuner på Fosen. Mottak av pakker til Bjugn kommune.
- Skanning av all arkivverdig post/dokumenter i papirformat og journalføring som innebærer grundig kvalitetssikring av all post til/fra Bjugn kommune og Campus Fosen
- Fordeler post til saksbehandlerne
- Import av elektroniske skjema, arkivverdig e-post sendt postmottak
- Opprette, klassere, kvalitetssikre (korrekt arkivdel) og avslutte saksmapper
- Periodisk kvalitetskontroll: daglig journalføring, reservasjonskontroll / saksmapper med status Reservert. Journalposter med status R – 14 dager.
- Restansekontroll 4 ganger pr år – rapport til rådmann og kommunalsjefer
- Råd og veiledning av alle saksbehandlere i sak- og arkivsaker.

- Opplæring av nye brukere av sak- og arkivsystemet.
- Gi tilgang til saksmapper
- Arkivsøk – hjelp til saksbehandlere
- Utlån nærarkiv/fjernarkiv/depot
- Katalogisering, periodisering og bortsetting av eldre arkivalia
- Forsendelse arkivmateriekk IKA og Nasjonalbiblioteket Rana
- Rydding/ajourhold i elektronisk arkiv
- Arkivutstyr, arkivlokaler orden og rydding
- Oppdatering av kommunens arkivplan/administrativ håndbok med bl.a. rutinebeskrivelser
- Medlem av sak- og arkivgruppe Fosen og Arkivforum IKA Trøndelag
- Innsynskrav
- Integrasjoner arkivsystem
- Arkivleder er systemansvarlig for sak- og arkivsystemet

• **Telefon- og skrankebetjening:**

- Telefonlister – ajourhold kataloger
- Sentralbord for Rådhus, Helsesenter, Psykiatri, Barn og Familie, skoler og barnehager, PPT, kirkekontoret og Fosen kommunerevisjon
- Legge inn beskjed på Telefonsvarer som går på kl 15.00 -09.00
- Beskjeder, særlig på tirsdag og torsdag når både NAV og Arealbruk er stengt for publikum
- Ajourføre telefonrutiner/reglement
- Utlån av administrasjonsbil
- Utlån av Tarvaleiligheten, utlevering av nøkler mottak av betaling
- Utlån bærbar PC/prosjektor
- Møteromsbooking/oppsett av fakturagrunnlag
- Fakturagrunnlag for frankert post til f.eks PPT, andre kommuner, barnevern osv.
- Innkomne fakturaer sortering, åpning, stempeling og fordeling attestasjon, service, fellesutgifter og politiske utvalg
- Innkjøp av kontorrekvisita for rådhuset (og andre enheter)
- Mottak materiell/div varer, lagring, utlevering
- Kopiering (ekstern og intern) /fakturagrunnlag, attestering «Rett kopi» ved kopiering av vitnemål o.l.
- Oppfølging maskinpark; kopimaskin, telefaks, skriver, makuleringsmaskin, frankeringsmaskin m/ vekt, brevåpner
- Uttak kart/kopiering kart
- Utlån av nøkler til alle møterom Statens Hus og Rådhuset
- Skjemabanken – elektroniske skjema
- Veiledning inkl. utfylling av skjema
- Brosjyrer – etterfylle/holde orden
- Turistinformasjon – inkl. salg av kart, bøker, Pins
- Budruiter (Sava)
- Kontakt Posten
- Sjekke postkasser
- Utgående post i papirversjon: Frankering og levering av utgående post til Posten (Coop)
- Fordeling/forsendelser internt og eksternt
for eksempel Fosen Lønn, Kemnerktr, Fosen Landbrukskontor avd. Bjugn/Ørland

- **Oppgaver for oppvekst:**
 - GSI-rapportering (grunnskolen informasjonssystem)
 - Kostra – rapportering
 - Refusjonskrav og garantier fosterheims plasserte
 - Kontantstøtterapportering og div. andre rapporteringer barnehage
 - Div statstilskudd skole
 - Superbruker PAS (Prøveadm. System)
 - UBAS (Utdanningsdir. Brukeradm. System)
 - NIR (Nasjonalt introduksjonsregister)

Annet: Salg av batterier for Bjugn Hørselslag

Kaffemaskiner – renhold og servicekontakt

- **Ledelse:**
 - Øverste administrative og faglige leder Servicekontoret
 - Leder og overordnet for alle ansatte (personalansvar)
 - Ansvarlig for en effektiv organisasjon med et godt arbeidsmiljø
 - Ansvarlig for å oppnå de mål som er fastsatt og få utført de arbeidsoppgaver enheten har, slik det framgår av kommunens organisasjons-, plan- og styringsdokumenter
 - Ansvarlig for en effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressurser i henhold til budsjett, økonomiplan og økonomireglement (økonomiansvar)
 - Ansvarlig for en bruker- og serviceorientert utvikling av kommunens tjenester

3) Struktur

- Servicekontoret er i dag organisert som en enhet med 5,8 årsverk.
- Servicekontoret hører til i Stab-/støttefunksjoner sammen med Økonomi, Personal og IKT.
- Planlagt å legges under Personal og få tilført nye oppgaver innen personalforvaltning, pensjon o.l.

4) Kultur

- Arbeidsmiljø
 - Internt ved servicekontoret er det en kultur for deling av informasjon, stor takhøyde for å stille spørsmål når man er usikker, oppgaver fordeles mellom ansatte og alle er svært tilpasningsdyktige og endringsvillige når det oppstår

- uventede eller nye situasjoner. Byrdene fordeles på alle i forhold til evner, kunnskaper, interesser og muligheter. Ingen kan alt og alle har spisskompetanse på minst ett område.
- Det er også kultur for å steppe inn for hverandre når noen er opptatt med noe og det kommer flere oppgaver (publikum, telefoner e.l.) som må gjøres samtidig. Dette oppleves som hjelp og ikke kritikk av den som ellers måtte la noen vente, eller måtte gjort flere ting på en gang – gjøre hverandre gode!
- Kunnskapsutvikling
 - Ansatte har tatt videreutdanning på høyskolenivå i en eller flere omganger. Når noen tar kurs for oppgradering eller lærer helt nye ting, så formidles det til de øvrige ansatte og kjøres noen ganger interne kurs når det er viktig at alle kan dette arbeidsområdet.
 - Kunnskap og nye ideer settes det pris på, og det er kultur for å tenke etter om hva som er tidkrevende og om det kan gjøres på en enklere måte. «Hvorfor gjør vi det vi gjør på denne måten? Er det det mest optimale, eller kan det gjøres enklere?» Her har vi endret flere rutiner i årenes løp ved å tenke slik og være kreative.
- Ev. andre eksterne forhold som påvirker
 - Viktig at alle i organisasjonen Bjugn kommune bruker kalenderne i outlook så publikum får riktig informasjon om når den enkelte kan treffes på telefon eller på arbeidsplassen. Dette gjør arbeidsdagen vår mye enklere og vi bruker ikke unødvendig tid på sentralbordtjenesten og publikum blir fornøyd når vi kan gi et riktig svar.
 - Det er mye arbeid med sentrale myndigheters ønske om heldigitalisering av ulike kommunale tjenester og prosesser. Dette tar mye tid for oss ved Servicekontoret i 2015 og 2016. Tanken er jo at alt vil bli enklere når både for oss, resten av organisasjonen Bjugn kommune og for innbyggerne når vi har fått bygget opp de prosessene som vi jobber med nå og de er i funksjon.
 - At enkelte kontorer stenger for publikum flere dager i uken og holder møter o.l. på de dagene det skal være åpent, er et problem for Servicekontoret. Alle henvendelsene går gjennom oss og det blir ikke alltid like positivt mottatt at vedkommende må komme igjen i morgen.
 - Totalt avhengig av at teknologien – alle dataprogram – spiller på lag og at vi har en god support.

5) Faglige resultater

- målbare resultater fra undersøkelser etc.

Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser i løpet av de siste 12 md.

En er heller ikke kjent med at en er blitt testet av f.eks Forbrukerrådet.

Difi tester hjemmesider og facebooksider våren 2016. Vi har ikke fått tilbakemelding på dette foreløpig.

- kvalitativ beskrivelse av virksomhet
 - De fleste som ringer sentralbordet eller møter oss i skranken er blide og fornøyd når samtalen er over.
 - Restanser hos oss i ePhorte er holdt på et minimum
 - Regninger attesteres fortløpende
 - Møtesekretærene sender ut innkallinger, deltar på møtene og skriver protokoll etter møtene snarest mulig.

- Kvaliteten på offentlig postjournal sjekkes av 2 ansatte hver morgen, for å unngå at det kommer ut på nett noe som skulle vært unntatt offentlighet
- Kvaliteten på vår hjemmeside og Facebook – brukertesting pågår via Fosen regionråd
- Kvaliteten på mottak og veiledning for øvrig
- Kursing/opplæring gir god kompetanse
- Rask og riktig informasjon fra øvrige enheter er en forutsetning for at vi skal kunne gi riktig informasjon til enhver tid

6) Overordnede anbefalinger videre

- viktige overordnede målsetninger
 - Heldigitalisering vil være til hjelp i hverdagen og forenkle arbeidsrutinene, særlig for andre ansatte i organisasjonen, men også for oss ved at fysisk skanning av innkommende post vil bli færre (regner vi med)
- Mulige viktige strategiske valg for å kunne ta over nye oppgaver fra personal:
 - Åpningstiden for sentralbordet 1000 – 1400.
 - Avslutte tjenesten for Campus Fosen – billettsalg Bjugn kulturhus og Fosenhallen
 - Jfr eksterne forhold som påvirker vår kultur 4) anbefales det at alle offentlige kontorer er åpne for publikum 5 dager i uken.
 - Ressurser må tilføres om vi fortsatt skal ha Turistinformasjonen.
 - Fokus på dokumentfangst (skjulte dokumenter).
 - Det må jobbes med Vi-følelsen i hele organisasjonen.

27.5.16
Rita E. Sundet
leder

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/68	Kommunestyret	28.06.2016
16/78	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Per Rune Dragesæt

Kvalitetsmelding anlegg og drift

Sakens bakgrunn og innhold:

Kvalitetsmeldingen erstatter det tidligere styringskortet. Anlegg og drift har utarbeidet sin kvalitetsmelding i henhold til oppsett fra rådmannen.

Vurdering:

Anlegg og drift har driftsansvar for de fleste kommunale eiendommer og det meste av kommunens tekniske infrastruktur.

I kvalitetsmeldingen har jeg blant annet satt fokus på de utfordringene vi har når det gjelder drift og vedlikehold av disse områdene. Vi opplever ofte at vedlikeholdsmidlene er for små og at vi må nedprioritere viktige og nødvendig vedlikehold.

Folkehelsevurdering:

Mange av områdene under anlegg og drift er viktige i forhold til folkehelse.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmeldingen for anlegg og drift tas til orientering.

Saksprotokoll i Kommunestyret - 28.06.2016

Behandling:

Saken utsettes.



Kvalitetsmelding for Anlegg og drift

Overordnede føringer

Det er flere lover og forskrifter som regulerer anlegg og drift sin virksomhet. For noen av de er det statlige myndigheter som er tilsynsorgan. Som eksempel kan nevnes Arbeidstilsynet og Mattilsynet.

De mest sentrale lovene er arbeidsmiljøloven, lov om vass- og avløpsanlegg, lov om offentlige anskaffelser, plan og bygningsloven, brannvernloven, forurensningsloven, vegloven og vegtrafikkloven. Til mange av disse lovene er det tilknyttet både sentrale og lokale forskrifter.

Kommuneplan, årsbudsjetter/økonomiplan og lokale reguleringsplaner/bebyggelsesplaner er viktige styringsdokumenter for anlegg og drift. Det samme er overordna planer som kommunes Klima og energiplan, Trafikksikkerhetsplan og andre overordna planer/rammeplaner eller kommunedelplaner.

Ressurser

Økonomi.

Netto driftsbudsjett til anlegg og drift er på kr 9,9 mill.

Alle kostnadene med drift, vedlikehold og renhold av den kommunale bygningsmassen, kostnadene med kommunale veier, kaier, parker/grøntanlegg og vann, avløp og renovasjon føres her.

I tillegg føres husleieutgifter til Campus Fosen og Waade Eiendom AS samt overføringene til Fosen Brann og redningstjeneste i anlegg og drifts regnskap.

Driftsinntekter fra avgiftskapitlene (kommunale VA-avgifter) og husleieinntekter føres i vårt regnskap.

Ressurser – personell/fagkompetanse

Byggforvaltning

Tjenesteomfang.

Innenfor området byggforvaltning ligger ansvaret for forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av de kommunale byggene. Totalt er det ca 41 000 m² (ekskl. Fosenhallen) bygningsmasse som eies av kommunen og forvaltes av anlegg og drift.

Skolene og barnehagene, helsesenteret og omsorgsboligene, Bjughallen, rådhuset, statens hus og kommunale boliger utgjør hovedtyngden av bygningsmassen. I tillegg har vi andre bygg som pumpehus, badehus, høydebasseng og andre spesialbygg.

I disse byggene har vi ansvar for vedlikehold, renhold, drift av tekniske anlegg, endringer/ombygginger og tilpassing av byggene til nye behov og krav.



Bekkfaret barnehage

Ressursomfang.

Egne ansatte utfører den daglige drift og tilsynet med byggene. Vi har 1 ingeniør, driftsteknikerteam som ledes av ledende driftstekniker og renholdsteam som ledes av ledende renholder og 2 rode-ledere. Driftsteknikerteamet er til sammen 5 ansatte og 1 lærling. I renholdsteamet er det til sammen 9 ansatte med ulik stillingsstørrelse. Det er 5 vikarer som engasjeres etter behov.

I svømmebassenget er det bassengvakter når bassenget er åpent for offentlig bading (kveld og helg).

Det kan være en utfordring til å rekruttere fagfolk med rette kunnskaper på ingeniørnivå. Det kan også være en utfordring å få driftsteknikere med rett fagkompetanse. Spesielt i disse stillinger er det viktig å beholde fagkunnskap og kjennskap om kommunens eiendom. En stor del av hverdagen er basert på kjennskap til eiendom.

Det er relativt enkelt å rekruttere medarbeidere innen renholdsfaget.

Kommunens boligmasse

Kommunen har flere kategorier boliger. Det er omsorgsboliger, sosialboliger, boliger for psykisk utviklingshemmede, boliger for ungdom med spesielt behov, boliger til flyktninger og tjenesteboliger. I løpet av de senere årene har behovet for spesialtilpassede boliger økt

merkbart, og vi har derfor omdisponert mange av kommunens boliger for å imøtekomme dette behovet.

Vi er nå i startgropa for å få kartlegge det fremtidige behovet for spesialtilpassa boliger og man tar sikte på å lage en boligsosial plan for kommunen.

Vedlikeholdsutfordringer.

I forhold til den bygningsmassen vi har drift- og vedlikeholdsansvar for, har vi altfor knappe økonomiske ressurser til rådighet. Resultatet er at får en gradvis forringelse av kommunens bygg. Vi ser at det *langsiktige verdibevarende vedlikeholdet er mangelfullt*. Spesielt er byggenes fasader utsatt, der bordkledning og vindu i mange tilfeller er i svært dårlig forfatning.

Som eksempel kan det nevnes at både gesims og veggfasader på Bjughallen har langt fremskredne råteskader, og taktekkingen er sprø og lekker når det er store nedbørmengder. Mye av det samme er tilfelle med Lyngrabben barnehage.

På grunn av stram økonomi har vi vært nødt til å prioritere HMS-vedlikehold og brukertilpassing. Det vil si at sikkerhet, inneklime, indre fysisk miljø har vært prioritert i tillegg til ombygging og tilpassing av byggene til brukernes behov. Det langsiktige verdibevarende vedlikeholdet har tapt i denne konkurransen.

Mange av byggene våre er etter hvert gamle og bygd etter helt andre standarder og krav enn det som er dagens. Bjughallen kan også her nevnes som eksempel. Den er bygd på slutten av 60-tallet og tilfredsstillende blant annet ikke kravene til universell utforming. Garderobeanleggene og toalett har adkomst kun via trapper. Selve handball-banen er «trang» uten nødvendig sideareal rundt, scenen er plassert på «feil side» i forhold til inngangsparti. For å nevne noe.

I 2015 ble det brukt 2,71 mill. kr på vedlikehold (i.h.h.t driftsregnskapet). Det utgjør 66,- kr pr m² bygg. Ønskelig vedlikeholdsnivå er 100,- - 120,- kr pr m². I tillegg kommer lønnskostnader til driftspersonell (vaktmestere og renholdere). Vi har ca 41 000 m² bygningsmasse. For å kunne drive et tilfredsstillende løpende vedlikehold er behovet således 4,1 – 4,9 mill kr pr år.

Etterslepet vi har på bygningsvedlikehold er i henhold til våre tilstandsvurderinger på kr 45 – 50 mill. på de største byggene til kommunen.

Kommunalteknikk

Innen dette området finner vi den kommunale infrastruktur, som vei, vann, avløp, renovasjon, kai og park/grønt. I tillegg er tjenestene brann, renovasjon og slam innenfor dette tjenesteområdet, som utføres av interkommunale selskap.

Vann, avløp, feiing og renovasjon er enhetens selvkostområder. De er selvfinansierende og kostnadene dekkes av de kommunale avgiftene.

Tjenesteomfang:

Drift og vedlikehold/fornyning av kommunens infrastruktur, kommunale park- og grøntanlegg, badeplasser med dusj-/omkleddningshus (badehusene) er lagt under kommunalteknikk. Tjenesteområdet omfatter også det felleskommunale vannforsyningssystemet og vannrenseanlegget til Barset felleskommunale vannverk IKS (BFV). Videre kommunens avløpssystemer som består av rensesystemer (silanlegg og slamavskillere), pumpestasjoner og ledningsanlegg. Mange av aktivitetene er sesongbetont. Sommerhalvåret er den mest aktive perioden med alle park- og grøntanleggene som skal stelles og pleies. Til dette leier vi inn ekstrahjelp/sommerhjelper som bistår i dette arbeidet. Innen området veier og gater er det brøyting og strøing om vinteren og grusing, flikking og skraping om sommeren. Vi har som krav at snødybden på kommunale veger skal være minimum 10 cm tørr snø og minimum 6 cm våt snø før det iverksettes brøyting. På gangveisystemet ved Bjugn helsesenter er minstemålene lavere i og med at det er snakk om rullestoltrafikk. Brøytingen utføres i stor grad av innleide maskinentreprenører. Etterarbeider med skraping og strøing utføres for det meste av kommunens eget mannskap.



Høydebasseng Eksetskaret, Botngård

Ressursomfang:

Ved avdelingen Kommunalteknikk er det 6 driftsteknikere som har drift og vedlikehold av de kommunale anleggene. Om sommeren og i sesongperioder er det leid inn

ekstrahjelper/sommerhjelper. I administrasjonen er det en ingeniørstilling og en stilling på merkantil.

Noe av vedlikeholdet blir gjort av egne mannskaper, mens det blir leid inn firma som tar andre deler av vedlikeholdet. Blant annet er vintervedlikeholdet på kommunale veier (snøbrøyting og strøing) bortsatt til private. Det samme gjelder en del oppgaver i vannverket og det kommunale avløpsnett. I dette tilfelle er det spesialfirma som utfører service på pumpesystemer og andre tekniske anlegg.

Av større utstyr har anlegg og drift har 2 traktorer med fres- og strøutstyr, 1 veghøvel/vegskrape, 1 alu-båt med motor, flere bilhengere, 3 store plenklippere og en del mindre vedlikeholdsutstyr.

Vedlikeholdsutfordringer.

Innenfor området kommunalteknikk er vedlikeholdsutfordringen den samme som for byggområdet. Mange av anleggene er gamle og bærer preg av lang tids bruk og noen av de har ikke vært fulgt opp med nødvendig vedlikehold.

Vedlikeholdet er mindre bra innen områdene badestrender/badeanlegg der vi har gamle og dårlige badebrygger og badehus.

Mange av de kommunale asfaltveiene er delvis gått i oppløsning med mye krakelering og huller. Behovet for reasfaltering er stort.

Flere av bruene på kommuneveiene er i så dårlig forfatning at vi har måttet redusere akseltrykket på 2 av dem.

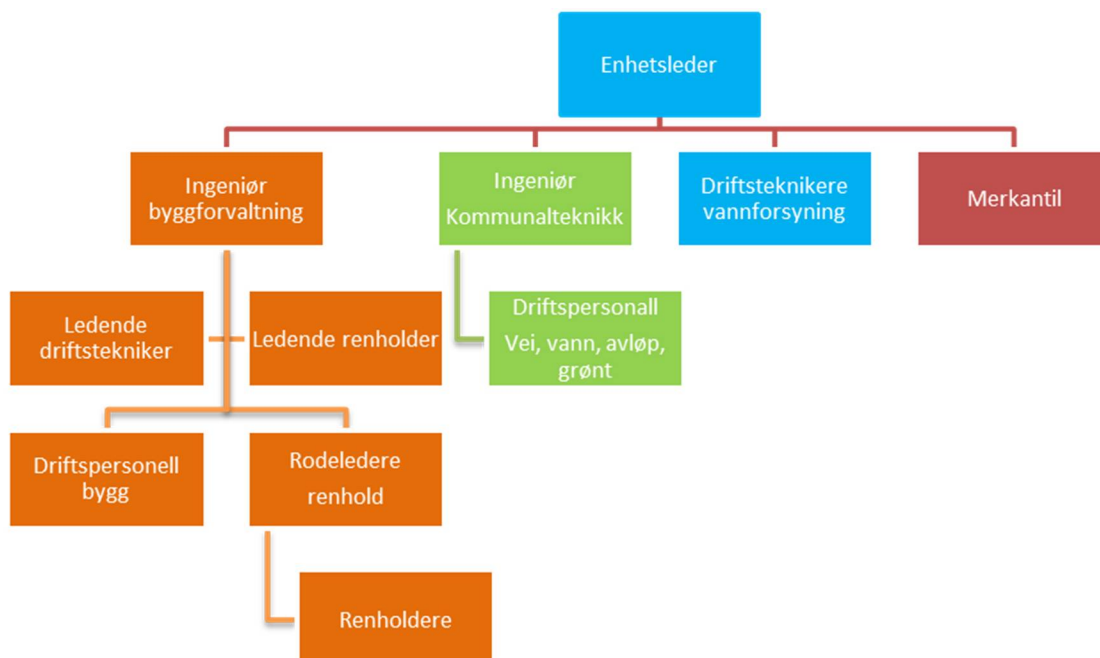
Dette er noen eksempler på anlegg der vi mener vi ikke har kunnet følge opp vedlikeholdet på ønskelig nivå.

Vedlikeholdsnivået er rimelig bra innen områdene vintervedlikehold på vei (brøyting og strøing), sommervedlikeholdet på grusveiene og vedlikeholdet av park-/grøntområdene våre.

Kommunes VA-anlegg er i rimelig god stand og fungerer stort sett som de skal. Vi må likevel stadig fornye ledningsnettene og vi har program for utskifting og rehabilitering av disse.

Struktur

Anlegg og drift har som vist i organisasjonsplanen nedenfor.



Organisasjonskart anlegg og drift.

Anlegg og drift er organisert i 2 avdelinger, «Byggforvaltning» og «Kommunalteknikk». Strukturen er tilpasset aktivitetene der bygg er den største.

Kultur

Arbeidsmiljø og samarbeid.

Driftsteknikere jobber tett sammen med hverandre i hverdagen. Denne gruppe består av håndverkere som er dyktige på sine fagfelt. Hver har sin egen spesialist-/interesse-område dog med en viss overlapping. Gruppen holder seg oppdatert i sine fagfelt ved å få opplæring i nye systemer og teknikker vi bruker. Det er i tillegg kursing og opplæring i forskjellige temaer.

Ved enheten er det gode tradisjoner for å jobbe over fag-grensene, og medarbeiderne er flinke til å «ta tak» og sette inn ressurser der det trengs.

Innenfor renholdsgruppa er det stor variasjon i forhold til hvordan de jobber. Noen jobber tett sammen mens andre jobber mest alene. Hver renholder har sitt eget ansvarsområde, men renholdere hjelper hverandre når det er behov for det.

Kunnskapsutvikling

Anlegg og drift innehar en høy kompetanse innenfor sine fagfelt og sammen med den lokalkunnskapen man har er det en styrke i vår utøvelse av den daglige drift av kommunens bygninger og tekniske anlegg.

Man søker å utvikle og å øke kompetansen ved at en deltar på kurs innen for sine fagfelt og på den måten oppdaterer en seg faglig. I tillegg er det er stor grad av kunnskapsutveksling mellom medarbeiderne på tvers av avdelingene. Mange av medarbeiderne har tatt fagbrev eller annen form for etterutdanning. Spesielt er driftsoperatørkursene for VA-personell viktige og aktuelle.

Enheten har høy kompetanse innenfor prosjektutvikling og prosjektstyring både innenfor bygg og kommunaltekniske anlegg. Tradisjonelt har vi administrert både små og store investeringsprosjekt i egen regi. Å bevare og videreutvikle kompetansen er viktig, og vi søker å ha systemer og rutiner slik at kompetansen bevares i kommunen.

Faglige resultater

Generelt kan en si at det oppnådd gode faglige resultater. Ved anlegg og drift er det dyktige og kompetente medarbeidere som drifter kommunens eiendomsmasse og tekniske anlegg godt.

Anlegg og drift er som navnet tilsier primært en driftsorganisasjon der fokus er å bevare verdiene og å sørge for at anleggene fungerer optimalt og etter brukernes/innbyggernes ønsker og behov.

Vi har også som nevnt tidligere god kompetanse innen prosjektutvikling og foretar det meste av byggeledelsen og prosjektledelsen på nyanlegg og nybygg i egen regi.

Byggforvaltning

Kvalitativ beskrivelse:

Årets mål (2015) var å implementere et nytt internkontroll system (FamacWeb) innen byggforvaltning. Systemet letter arbeidet med å lukke avvik i dette område og vi mener at vi har kommet langt på veg. Implementeringen er ikke helt ferdig ennå, men vi har prioritert brannsikkerhet. Tilsynsorganet "Fosen brann og redningstjeneste" har gitt positive tilbakemeldinger på dette internkontrollsystemet.

Etter hvert vil også andre funksjoner bli lagt inn i systemet. Behandling av driftsmeldinger er nå strukturert på en god måte. Tidligere var det ikke noe registrering av driftsmeldinger, og dokumentasjonen var mangelfull. Tilbakemeldingene fra de fleste brukere er svært positive.

Strukturen i renholdsteamet ble endret og en del renholdere fikk nye arbeidsplasser. Restrukturering var nødvendig etter reduksjon og endringer i renholdsteamet som en konsekvens av innsparingene. Det har vært fokus på samarbeid, HMS og det psykososiale arbeidsmiljø.

Av og til får vi klager på tjenestekvaliteten. Det er ofte en konsekvens av stramme ressurser og innsparinger (gjelder driftsteknikere, renhold og tilgjengelighet). Vi føler at omorganiseringen har kompensert noe av dette, men ikke alt. På renhold har vi akseptabelt nivå, men vi mener nå at vi nærmer oss smertegrensen.

På byggvedlikehold har vi for få ressurser til at vi klarer å vedlikeholde og å bevare bygningene på en god måte. Resultatet er at noen av byggene forfaller. Driftsteknikere har for få ressurser til at de kan yte den ønskelige bistand og hjelp til andre avdelinger i kommunen.

Kommunalteknikk

Mye av aktivitetene er driftsbasert og går ut på å opprettholde standarden på veier/gater/turstier og parker/grøntanlegg. På grunn av tidvis store snøfall i vinter var det noen problemer med snøryddingen. Spesielt var det mangelfull rydding av parkeringsplasser og skoleplasser om morgenen.

Standarden på de kommunale grusvegene er god og vi har gode rutiner for grusing/salting og høvling med veihøvel. Asfaltvegene bærer preg av at de er nedslitt med mye krakelering og skader. Mange steder er det et stort behov for reasfaltering.

Kommunes gatelys er etter hvert gamle (de eldste er fra 70/80-tallet) og bør skiftes til med energivennlige armaturer.

Det er en målsetting å fornye og forbedre de kommunale anleggene og veiene man har, men det er investeringsbevilgningene styrer det.

Innenfor VA-sektoren er det gitt kvalitetskriterier i «drikkevannsforskriften» (for vannforsyningen) og i «forurensningsforskriftene» (for avløpssektoren). Disse kriteriene forholder vi oss til og har sjelden avvik.

Infrastrukturen innen VA-sektoren er generelt god, men det gjenstår fortsatt å renovere og fornye gamle VA ledninger fra 60 og 70 – tallet.

De senere årene har vi skiftet ut (og bygget nye) flere kilometer med vannledninger. Det er bygget nytt høydebasseng for drikkevann i Botngård. Det er nytt avløpssystem i Lysøysundet med 2 stk pumpestasjoner og dypvannsutslipp. I Botngård sentrum er det sanert bort gamle

kloakkledninger og for noen år siden ble det tatt i bruk et nytt og moderne avløpsrenseanlegg.



Utlegging av badebrygger i Høybakken

Overordnede anbefalinger videre

Viktige overordnede målsettinger og strategiske valg

HMS vil være prioriterte områder også videre fremover. Vi vil tilstrebe å ha gode kommunale bygg som i størst mulig grad er tilpasset aktivitetene i bygget. For eksempel vil vi at skolebyggene skal være gode lære-arena som er tilpasset undervisningen.

Videre satsing på ENØK og EPC-kontrakter (energisparekontrakter) vurderes å være viktige tiltak både for kommunens økonomi og for miljøet.

Det er innhentet anbud på EPC-avtaler der Schneider hadde beste tilbudet. Vi vil jobbe videre med det og inngå energisparkontrakter på de største kommunale byggene.

Å ha gode og attraktive uteområder og møteplasser for kommunens innbyggere i form av parker, turstier, badeplasser, idrettsanlegg og grøntområder er viktig for trivsel, aktiviteter og folkehelse. Slike uteområder vil være med på å gjøre kommunen mer attraktiv både som bokommune og arbeidskommune.

Det er derfor avgjørende at vi har gode vedlikeholds- og driftsrutiner og at vi får tilstrekkelig med ressurser til å forvalte disse områdene best mulig.

Vann og avløpssektorene skal driftes og utvikles slik at vi fortsatt innfrir kravene i drikkevannsforskriftene og forurensningslovverket. Vi vil fortsatt tilstrebe 100 % pålitelighet og stabilitet til alle kommunens VA-abonnenter.

Vi vil ha fokus på klimaendringene der vi ser en utvikling med mer ekstremvær. Vi har også i Bjugn opplevd ekstreme nedbørsmengder på kort tid. Når det inntreffer samtidig med mildvær og snøsmelting er faren for flom stor. Å treffe tiltak for å møte disse utfordringene er et prioritert område innen VA-feltet.

Vi vil utvikle en boligsosial plan.

Bjugn, juni 2016
Per Rune Dragesæt
anlegg og drift

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/65	Kommunestyret	28.06.2016
16/79	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Kjell Vingen

Kvalitetsmelding for arealbruksenheten

Vedlegg:

- 1 Kvalitetsmelding for arealbruksenheten - 2016

Sakens bakgrunn og innhold:

Bjugn kommunestyre vedtok i møte den 26.04.2016, sak 16/28, å innføre kvalitetsmelding som del av styringssystemet i Bjugn kommune. Kvalitetsmelding for arealbruksenheten er utarbeidet og finnes som vedlegg.

Vurdering:

Vedlagte kvalitetsmelding gir en vurdering av situasjonen ved arealbruksenheten og peker på aktuelle utfordringer nå og i tiden fremover.

Oppsummering:

Kvalitetsmelding for arealbruksenheten legges fram for kommunestyret til orientering.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmelding for arealbruksenheten 2016 tas til orientering.

Saksprotokoll i Kommunestyret - 28.06.2016**Behandling:**

Saken utsettes.

Kvalitetsmelding for arealbruksenheten

Overordnede føringer

Enheten ansvarsområde er arealplanlegging, bygge- og delesaksbehandling, oppmåling, forurensnings- og miljøsaker, salg av kommunale boligtomter og andre mindre kommunale eiendommer samt ekspedering av eiendomsinformasjon til Infoland/Ambita AS.

Nasjonale lovverk hvor kommunens myndighetsområde helt eller delvis forvaltes av arealbruksenheten:

[Lov om akvakultur \(akvakulturloven\)](#)

[Lov om motorferdsel i utmark og vassdrag \(motorferdselloven\)](#)

[Lov om friluftslivet \(friluftsloven\)](#)

[Lov om eigedsregistrering \(matrikkellova\)](#)

[Lov om planlegging og byggesaksbehandling \(plan og bygningsloven\)](#)

[Lov om vern mot forurensninger og om avfall \(forurensningsloven\)](#)

[Lov om kommunale vass- og avløpsanlegg](#)

[Lov om havner og farvann \(havne- og farvannsloven\)](#)

[Lov om forvaltning av naturens mangfold \(naturmangfoldloven\)](#)

En nærmere oversikt over kommunens myndighet og plikter innen flere av temaene ovenfor finnes på Miljokommune.no.

Regjeringen har opprettet en [nettside](#) med relevant informasjon og veiledning i planlegging etter plan- og bygningsloven.

Nærmere utdyping av reglene knyttet til søknad om tiltak etter plan- og bygningsloven finnes på hjemmesiden til [Direktoratet for byggkvalitet](#). Her finnes [veileder](#) til [forskrift om tekniske krav til byggverk](#) og [veileder](#) til [forskrift om byggesak](#).

Kommuneplanen:

[Kommuneplanens samfunnsdel](#) har visjon: «Realiser drømmen i Bjugn» med «Livskvalitet» som overordnet målsetting. Satsingsområder er «Bo og leve», «Kultur gir helse» og «Kompetanse og arbeid». Særlig i forhold til den første og siste av satsingsområdene har arealbruksenheten en viktig rolle for tilrettelegging for ønsket utvikling både for å sette av attraktive arealer for bolig- og næringsutvikling.

Om «Bo og leve» sier [kommuneplanens samfunnsdel](#):

Fram mot 2025 ligger det an til å bli betydelig tilflytting og befolkningsøkning som følge av utviklingen ved ØHF. Gjennom identitetsbygging og markedsføring skal Bjugns rolle som attraktiv bokommune styrkes og synliggjøres. Kommunen skal legge til rette for varierte boformer i attraktive boområder. Dette gjelder spesielt sentrumsnære områder, men også rundt om i grendene skal det tilrettelegges for økt bosetting.

Kommunen ønsker at sentrumsnære tomter særlig forbeholdes leilighetsutbygging der målgruppen er eldre/godt voksne mennesker med eller uten nedsatt funksjonsevne, og som ønsker å bo i eller nært sentrum. Kravene til universell utforming og tilgjengelighet må spesielt ivaretas - både innomhus og utomhus. Slike boliger bør tilrettelegges med smarte ergonomiske løsninger, smarthusteknologi og infrastruktur for velferdsteknologi. En slik regulering av sentrumsnære tomter, i kombinasjon med tilgjengelighet og infrastruktur, vil på lang sikt kunne bidra til at beboerne blir mest mulig selvstendige.

Sammen med Bjugnsamfunnet må kommunen ivareta og utvikle viktige rekreasjonsområder og steds kvaliteter i grendene og i Botngård. Det må tilrettelegges for inkludering og involvering av nye innbyggere. Den antatte befolkningsøkningen utfordrer kommunen i forhold til å utvikle tjenestetilbudet, og sosiale utfordringer knyttet til en raskt økende befolkning. Kommunen vil arbeide

for å sikre god infrastruktur gjennom utnyttelse av eksisterende strukturer, prioritering av gang og sykkelveier, forbedret kollektivtilbud og bedre mobil- og nettdækning. Dette vil tjene både miljø, folkehelse, arbeidsliv og styrke innbyggernes mobilitet. Det er svært viktig å se spesielt på trafiksikkerhet og den fysiske infrastrukturen i forbindelse med utvikling av nye boområder for å ivareta nullvisjonen; "en visjon om et transportsystem som ikke fører til tap av liv eller varig skade".

Om «Kompetanse og arbeid» sier [kommuneplanens samfunnsdel](#) blant annet:

Samhandling, kompetanse og synliggjøring av kvaliteter, ressurser og muligheter er sentrale stikkord knyttet til arbeids- og kompetanseutvikling i Bjugn. Vår rike kystkultur og flotte kulturlandskap er ressurser som gir grunnlag for å utvikle kulturbasert næring, for eksempel reiseliv og opplevelser. Kommunen vil støtte aktive bønder og nytenkning innen landbruket. Det skal legges til rette for videreutvikling av havbruksnæringen og relatert forskning. Det er ønskelig å få til mer virksomhet på kommunens industriområder.

[Kommuneplanens samfunnsdel](#) nevner følgende punkter for å bidra til å løse verdens utfordringer:

- Bruke mer fornybar energi i årene framover.
- Møte økt behov for samferdselstjenester ved å stimulere til mer bruk av kollektivtransport.
- Utvikle energieffektive bygninger.
- Implementere vanndirektivet innen 2020.
- Binde karbon gjennom skogplanting. Det gir samtidig leffekt for mennesker, dyr og fugler og hindrer jordras når klimaet blir våtere og villere.
- Anlegge flere gang- og sykkelveier, som både er et tiltak for å redusere bilbruken og et meget godt virkemiddel i folkehelsesammenheng.
- Være en vertskommune med et åpent sinn for alle typer flyktninger, enten man flykter fra trangboddhet, støy, krig eller naturkatastrofer, men innenfor rammene av nasjonal asyl- og innvandringspolitikk.

Arealbruksenheten vil gjennom arbeidet med arealplaner og saksbehandling for sitt avnsvarsområde være sentral for oppfyllelse av de fleste av disse punktene

Kapittel 9 og 10 i samfunnsdelen henleder oppmerksomheten mot [kommuneplanens arealdel](#) som må anses som enhetens hovedverktøy.

[Kommuneplanens arealdel](#) består av [hovedkart](#) og sju kommunedelplaner. Kommunedelplanene omfatter henholdsvis [Lysøysund](#), [Vallersund](#), [Oksvoll](#), [Ervika](#), [Høybakken](#), [Botngård](#) og [Lysøya](#). Til kommuneplanen hører dokumentene «[Bestemmelser og retningslinjer](#)» og «[Planbeskrivelse med konsekvensutredning](#)».

Ressurser

En overveiende del av enhetens oppgaver kan finansieres gjennom selvkost. Tradisjonelt har ikke selvkostprinsippet vært fullt ut utnyttet, men de siste par årene er saksbehandlingsgebyrene justert slik at selvkost utnyttes i størst mulig grad. For området kart og oppmåling er det de senere årene satt av overskudd fra gebyrinntektene på bundet driftsfond. Enheten har i inneværende år en total budsjetttramme på kr. 1 900 000. Tilsvarende beløp er satt av årlig i økonomiplanen som strekker seg fram til og med 2019.

Ved enheten er det seks stillingshemler. Fra sist årsskifte har det vært 4,8 stillinger ved enheten. En medarbeider er ute i delvis svangerskapspermisjon til 1. juli 2016. Byggesaksbehandler sa opp sin stilling med virkning fra medio mars 2016 og bemanningen ved enheten er som følge av dette per i dag 3,5 stillinger. Medarbeider i svangerskapspermisjon kommer tilbake i 80 % stilling fra august 2016. For å avhjelpe situasjonen leies inn eksterne konsulenttjenester tilsvarende 60 % stilling, i første omgang til utgangen av juni 2016.

Det er satt i gang arbeid med rekruttering av ny byggesaksbehandler med søknadsfrist 18.05.2016. Målsetningen er å gjøre ansettelse i løpet av juni 2016 sånn at bemanningen ved enheten kan være 4,8 stillinger i løpet av kommende høst.

Selv ved en bemanning på 4,8 årsverk må det sies å være en minimumsbemanning ut fra de oppgaver som ligger til enheten og med tanke på den utviklingen som er i gang og som ventes i regionen de kommende årene. Enhetens oppgaver er av svært sentral betydning for tilrettelegging og saksbehandling i tilknytning til vekst i kommunen, både for bosetting og etablering av næringsliv.

Det er en del oppgaver som ligger til enhetens ansvarsområde som vi ikke får prioritert godt nok med dagens bemanning. Dette gjelder i første rekke planleggingsoppgaver og tilsyn i byggesaker.

Tradisjonelt har enheten utført oppgaver knyttet til kulturminner og friluftsliv til dels i nært og godt samarbeid med fylkeskommunen. Dette har vært betydelige bidrag til fremming av folkehelsen. Med dagens ressursituasjon er slike oppgaver beklageligvis prioritert bort.

Plan- og bygningsloven har bestemmelser om tilbakebetaling av gebyr dersom lovpålagte saksbehandlingsfrister ikke overholdes. Med dagens bemanning står enheten i fare for å miste gebyrinntekter på grunn av dette.

Struktur

Enheten er i organisasjonen plassert direkte under rådmannen. Det er ingen ytterligere inndeling i avdelinger i enheten. Budsjettmessig deles imidlertid oppgavene inn i administrasjon arealbruk, bygge- og delingssak, kart og oppmåling, plansakforvaltning og miljøforvaltning.

Rådmannen har presentert et forslag til fremtidig struktur hvor enheten underlegges en teknisk sjef. I tillegg til arealbruksavdelingen legges enhet for anlegg og drift og landbruk inn under teknisk sjef. Det synes å være en fornuftig organisatorisk tilpassning.

Kultur

Enheten har siden årsskiftet 2011/2012 vært preget av ustabile forhold med relativt store endringer i bemanning. Dette, i tillegg til stort arbeidspress med stor saksmengde fordelt på få personer, går unektelig noe ut over arbeidsmiljøet. Den seneste medarbeiderundersøkelsen ved enheten er fra 2014. Resultatet av denne når det gjelder helhetsvurdering ligger dog godt over landsgjennomsnittet. Sykefraværet er relativt lavt ved enheten, men økte noe i 2015 til 5,7 %.

Per i dag har enheten god kompetanse innen kart og oppmåling og arealplanlegging. Med en så liten enheten og med til dels snevre fagområder for den enkelte medarbeider er enheten svært sårbar om det skulle oppstå situasjoner med langtidsfravær.

Enheten mangler kompetanse på en del felt i dag. Det er satt i gang opplæring innen geografiske informasjonssystemer (GIS), noe som viktig for utarbeiding av egne planer og for løpende vedlikehold og ajourhold av våre planbaser. Arealplanlegger og en saksbehandner har gjennomført grunnopplæring i programvaren vi benytter. Arealplanlegger gjennomfører innen kort tid videregående opplæring for håndtering av arealplaner og vedlikehold av planbaser.

Ved enheten er det per i dag svært begrenset kapasitet og kompetanse på føring av tilsyn i tiltakssaker. Dette er etter ny plan- og bygningslov som trådte i kraft 2009 prioriterte oppgaver. Når ny byggesaksbehandler er på plass må det gjøres en vurdering av hva som trengs av kompetanseheving innenfor fagområdet. Tilsynsoppgaver kunne med fordel vært ivaretatt gjennom en form for samarbeid mellom to eller flere nabokommuner.

Faglige resultater

Saksbehandlingsmengde er en indikator på produksjonen ved enheten. Nedenfor er en tabell som viser oversikt over behandlede saker i perioden 2010 til 2015.

Saksbehandling	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Delegerte saker	296	223	247	201	246	228
Utvalgsbehandlet	113	105	94	36	70	83
Totalt til behandling	409	328	341	237	316	348
Hvorav klager	10	6	11	3	8	9
Behandlet delegert	72 %	68 %	72 %	85 %	78 %	73 %
Nye kart- og delingsforretninger	102	90	104	64	70	70
Nye boligtomter	37	31	37	21	24	-
Nye tomter fritidseiendommer	10	6	13	5	14	-

Det er en del parametere som er konkret målbare og som sier noe om måloppnåelse ved enheten. Saksbehandlingstid er et eksempel på dette. Gjennomsnittlig (2015) klarer vi å holde de lovpålagte saksbehandlingsfristene, men for enkeltsaker kan det i noen tilfeller gå over fristen. Kostra-tall for 2015 viser følgende saksbehandlingstider:

Sakstype	Kalenderdager (gjennomsnitt)
Byggesaker med treukers frist	15
Byggesaker med 12-ukers frist	31
Private forslag til detaljregulering	90

Antall kommunale vedtak som overprøves eller oppheves av fylkesmannen er en indikator på kvaliteten på saksbehandlingen ved enheten. Av de ti klagesakene som ble behandlet i 2015 ble ett vedtak opphevet av fylkesmannen.

Enheten er drevet innenfor budsjettets rammer de senere årene, og så langt i år ligger driften også innenfor budsjett.

Overordnede anbefalinger videre

Slik situasjonen er i dag blir det naturlig nok fokus på å prioritere den lovpålagte saksbehandlingen ved enheten. Dette går blant annet på bekostning av regulerings- og annet planarbeid i kommunal regi. For å legge til rette for utviklingen de nærmeste årene er dette svært viktige oppgaver. Dette gjelder både tilrettelegging for næringsliv og boligbygging. For tiden er det svært få regulerte eneboligtomter i Botngårdssområdet. Et annet planverktøy vi skulle hatt på plass for å fremme bolyst i kommunen er strandsoneplan. Denne er påbegynt, men er igjen nedprioritert.

Som nevnt er det satt i gang en prosess for ansettelse av byggesaksbehandler. Det er å håpe at vi får på plass et stabilt og kompetent team som er i stand til å handtere de utfordringene som venter de nærmeste årene.

Lederoppgaver lider også noe grunnet prioritering av saksbehandlingsoppgaver. Ny organsiasjonsstruktur kan forhåpentligvis avhjelpe denne situasjonen i noen grad.

På lenger sikt er det ønskelig at kommunen igjen skal ha mulighet til å utføre oppgaver i kryssningspunktet mellom friluftsliv og forvaltning av kulturminner. Dette er tiltak som blir verdsatt av store deler av befolkningen og som fremmer både bolyst og folkehelse.

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/67	Kommunestyret	28.06.2016
16/80	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Dordi Haugen

Kvalitetsmelding for NAV Bjugn 2016**Sakens bakgrunn og innhold:**

Rådmannen har varslet overgang fra bruk av styringskort til bruk av kvalitetsmeldinger og målekort.

Rådmannen legger med dette fram kvalitetsmelding for NAV Bjugn.

Vurdering:**Folkehelsevurdering:****Oppsummering:**

Kvalitetsmelding for NAV Bjugn er vedlagt.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmelding for NAV Bjugn tas til orientering

Saksprotokoll i Kommunestyret - 28.06.2016**Behandling:**

Saken utsettes.

Kvalitetsmelding for NAV Bjugn

1 Overordnede føringer

1.1 Nasjonale føringer

De viktigste lovene som regulerer NAVs virksomhet er Folketrygdloven, NAV-loven, Forvaltningsloven og Sosialtjenesteloven.

Overordnede mål og føringer for NAV gis fra år til år gjennom Mål- og disponeringsbrevet for statlig del av virksomheten og Kommunebrevet for den kommunale delen.

1.1.1 Mål- og disponeringsbrevet

Mål- og disponeringsbrevet tar utgangspunkt i tildelingsbrevet fra Arbeids- og sosialdepartementet, langtidsplanen for 2016 og føringer fra arbeids- og velferdsdirektøren. Mål- og disponeringsbrev med budsjettammer gir de overordnede føringer for fylkenes virksomhet, og skal legges til grunn for virksomhetsplanleggingen 2016. Fylkene bes om å ta høyde for situasjonen i arbeidsmarkedet og flyktningestrømmen i sin planlegging.

De langsiktige og overordnede føringene for NAV er:

- Flere i arbeid
- Bedre brukermøter
- Økt kompetanse

Mål- og disponeringsbrevet gir følgende hovedprioriteringer for tjenestelinjen i 2016:

Økt kontakt og bistand til arbeidsgivere skal føre til bedre markedskompetanse, bidra til økt rekruttering og bedre inkludering i arbeidslivet. Tett samarbeid mellom NAV Arbeidslivsenter, NAV-kontor, NAV-kontaktsenter og NAV Hjelpemidler og tilrettelegging skal bidra til å nå målet.

Tidlig og individuelt tilpasset oppfølging skal avklare brukers situasjon og behov for bistand for å komme i eller beholde arbeid og sikre bedre brukermøter. Kravene til aktivitet og mobilitet skal håndheves konsekvent.

Bruk av arbeidsrettede tiltak, hjelpemidler og tilrettelegging skal gi best mulig effekt for inkludering og overgang til arbeid. Det ordinære arbeidslivet skal i større grad tas i bruk som tiltaksarena.

Kompetanseutvikling skal understøtte målet om flere i arbeid og gode brukeropplevelser. NAV skal i 2016 videreutvikle sin inkluderingskompetanse for arbeid. Alle statlige ledere skal gjennomføre «ledelsesutviklingsprogrammet for NAV». Det samme bør alle kommunalt tilsatte ledere i NAV gjøre.

Kanalstrategien for personbrukere og arbeidsgivere skal bedre tjenestetilbudet, og frigjøre tid til oppfølging. NAV-kontor skal veilede brukere til informasjon og tjenester som leveres i andre kanaler.

1.1.2 Kommunebrevet

NAV får sine målsettinger gjennom Kommunebrevet fra Arbeids- og velferdsdirektoratet som inneholder nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og

velferdsforvaltningen. Sosialtjenesteloven regulerer kommunens ansvar på området. Kommunebrevet angir hovedmålene i regjeringens arbeids- og velferdspolitik: 1. Et velfungerende arbeidsmarked med høy sysselsetting, lav ledighet og et inkluderende arbeidsliv. 2. Sikre økonomisk trygghet, 3. Et økonomisk bærekraftig pensjonssystem, 4. Et sterkere sosialt sikkerhetsnett, 5. Et brukerorientert, effektivt og helhetlig arbeids- og velferdssystem.

1.1.3 Stortingsmelding

I mai 2016 la arbeidsministeren fram en stortingsmelding som selvsagt også gir føringer for NAVs virksomhet. Her legges det vekt på forsterket kontakt med arbeidsgivere og økt bruk av virkemidler overfor arbeidsgiverne for å få flere i arbeid eller tiltak. Det viktigste nye i meldingen er en ny ungdomsgaranti, der det heter at ungdom under 29 år skal ha tilbud fra NAV innen 8 uker. Dette vil ha direkte betydning for NAVs arbeid på lokalplanet. Aktivitetskravet til mottakere av sosial stønad som tidligere ble varslet, er inntil videre utsatt.

1.2 Lokale føringer - kommuneplanens samfunnsdel

I kommuneplanen for Bjugn er det lagt vekt på å legge til rette for trivsel og arbeid for unge mennesker som vil tilbake eller bosette seg i kommunen. Det skal satses på kompetanseheving. Det er knyttet forventninger til befolkningsøkning og muligheter innen innovasjon og havbruk. Da planen ble skrevet var det knyttet store forventninger til befolkningsøkning. Dette er ikke blitt innfridd hittil. I 2015 er befolkningstallet på 4715.

2 Ressurser

NAV Bjugn har et budsjett på om lag 4 millioner av kommunale midler, inkludert midler til sosial stønad. Statlig budsjett er på noe under 3 mill. NAV Bjugn har tilsammen 8 stillinger likt fordelt mellom stat og kommune. Antallet mottakere av sosialtjenester er økende, likeledes utbetalingene av sosial stønad. Hittil i år har vi et moderat merforbruk på den kommunale delen av budsjettet.

For kommunen kan det bli dyrt å ha for få ansatte i NAV, da det gjør at en ikke får jobbet nok med å hindre tilgang eller få mottakere av sosialtjenester ut i arbeid eller tiltak. Det høye sykefraværet i kommunen er også en utfordring for NAV.

En kan ikke si at det er mangel på kompetanse, hverken i kontoret eller blant søkerne til stillingen (statlig) som er utlyst nå. Medarbeiderne har gjennomgående 3-årig høgskole eller mer. Personlig egnethet er svært viktig for å gjøre en god jobb i NAV. NAV Bjugn har gode resultater i brukerundersøkelser som foretas hvert år.

3 Struktur

NAV Bjugn har kommunalt ansatt leder. Kontoret er direkte underlagt rådmannen. Kontoret rapporterer også til fylkesdirektør i NAV Sør-Trøndelag. Virksomheten er regulert av en partnerskapsavtale mellom stat og kommune, inngått mellom fylkesdirektør og rådmann.

Internt i kontoret operer man med ett team, men med spesialisering innen de forskjellige områdene som NAV har ansvar for. Strukturen er under løpende vurdering, en aktuell mulighet er å danne et eget oppfølgingsteam, for bedre å kunne svare på utfordringene vi står overfor.

Når det gjelder den eksterne strukturen, er det et mål både for statlige myndigheter og for NAV-direktøren å få til større enheter. Det vil si slå sammen små kontorer der det er naturlig. Kommunereformen vil få noen konsekvenser med hensyn til dette. Et spørsmål vil være hva som skjer med kontor i mindre kommuner som ikke slår seg sammen med andre kommuner. Der vil det nok bli diskusjon om sammenslåing av NAV-kontor uansett. Slik som man for eksempel har sett i Værnesregionen.

4 Kultur

NAV Bjugn har en stab med velkvalifiserte og motiverte medarbeidere. NAV har et velutviklet sett av kompetanseutviklingsmuligheter som kan utnyttes i enda større grad. Tidspress og saksmengde gjør at en gjerne prioriterer produksjon på kort sikt, heller enn å sende ansatte på kurs. Vi har et godt e-læringssystem i NAV, som vi kan utnytte enda bedre.

Arbeidspresset gir noen utfordringer i forhold til arbeidsmiljø. Det arbeides med dette nå, i form av en intern prosess hvor vi ser på fordeling av oppgaver og rutiner for å bli mer effektive når det gjelder å nå våre viktigste mål. I denne prosessen inngår analyse av arbeidsmiljø og tiltak for å redusere fravær og øke nærvær og motivasjon. Dette er i tråd med nasjonale prosjekter i NAV, som har fokus på kontinuerlig forbedring og såkalt medarbeiderskap. Det siste handler om å ansvarliggjøre både ledere og medarbeidere.

Vi jobber også med tiltak for å oppnå akseptabel standard for sikkerhet i NAV-kontorets mottak. Dette krever enkelte fysiske tiltak, som er under planlegging.

5 Faglige resultater – nåsituasjon og utfordringer

Arbeidsledigheten i Bjugn har gått noe ned i første tertial, fra 62 helt ledige i januar til 53 i april. Ledigheten er lav i Bjugn sammenlignet med andre kommuner på Fosen og i Sør-Trøndelag.

Antallet sykmeldte har vi av tekniske årsaker ikke sikre tall på nå, men det har vanligvis ligget høyere enn gjennomsnittet for landet.

Andelen av befolkningen med lav inntekt er større i Bjugn enn gjennomsnittet for landet. Andelen av befolkningen under 45 år med uføretrygd er nesten dobbelt så høy i Bjugn (4,1%) som gjennomsnittet for landet (2,3%). Disse forholdene kan føre til økte utbetalinger på sosialbudsjettet.

55 personer har mottatt sosial stønad i Bjugn i første tertial. Omtrent halvparten av disse er i aldersgruppen mellom 19 og 29 år. Fra siste tertial 2015 har det vært en liten økning i antall mottakere av sosial stønad, fra 48 til 55. Andelen av søkere under 29 år er økende. Det har vært en økning på 170 000 kr i utbetalingene av sosial stønad sammenliknet med siste tertial i 2015.

Vi har 3 deltakere på kvalifiseringsprogrammet og arbeider med å få inn flere på dette tiltaket.

Antall brukere med arbeidsavklaringspenger har gått noe ned. Vi arbeider med å forbedre resultatene når det gjelder oppfølging av brukere med nedsatt arbeidsevne. Antall unge under 29 år er også i denne gruppa for høyt.

Flyktningene som kommunen bosetter er en viktig ressurs og NAV vil bidra med veiledning og tiltak slik at de finner en plass i arbeidsmarkedet. I veiledningen er det et poeng å ha blikk på kommunens kompetansebehov, samtidig som en vektlegger den enkeltes ressurser og yrkes- ønsker.

NAV forvalter kommunens ordninger med bostøtte og startlån. Dette er ordninger for vanskeligstilte personer som ikke selv har mulighet til å finansiere egen bolig. Det setter fokus på behov for en boligsosial handlingsplan.

6 Overordnede anbefalinger videre

6.1 Viktige overordnede målsetninger

NAV vil alltid forholde seg til nasjonale føringer ved siden av de lokale. Nasjonale føringer revideres hvert år. Arbeidslinja er prioritert og målet er flere i arbeid, tiltak og aktivitet. Siden det er et økende antall ungdommer som dropper ut av skolen og et økende antall unge med uføretrygd, kommer det også fra regjeringen et mål om at alle ungdommer skal ha et tilbud fra NAV innen åtte uker.

Som beskrevet har Bjugn mange ungdommer som trenger oppfølging fra NAV. De vil være en prioritert gruppe også fremover. Siden kommunen har høyt sykefravær og et høyt antall personer som mottar arbeidsavklaringspenger, vil det være et mål å forebygge gjennom tidlig innsats og oppfølging av sykmeldte.

Et sentralt mål vil være å integrere flyktninger. For at de skal bli boende i kommunen er det nødvendig med planer for oppfølging og videre utdanning som harmonerer med kommunens behov for kompetanse.

6.2 Viktige strategiske valg

- NAV må ha god kontakt med arbeidsgivere og videregående skole.
- NAV skal være en viktig leverandør av kunnskap om næringsliv og arbeidskraftbehov i Bjugn og kunne analysere behov ut fra kompetanse som foreligger i arbeidskraftreserven.
- NAV har også viktig informasjon om utsatte grupper som vil ha betydning for kommunens planlegging av tjenestetilbud fremover.
- NAV vil prioritere å bruke tilgjengelige ressurser på å motivere ungdom til arbeid og tiltak.
- Et godt samarbeid med flyktningtjenesten og kommunens andre avdelinger vil være nødvendig for å nå målene.

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
16/70	Kommunestyret	28.06.2016
16/81	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Bente Kristiansen

Kvalitetsmelding for helse og familie

Som en del av det nye styringssystemet er det utarbeidet kvalitetsmelding for avdeling helse og familie i Bjugn kommune.

Helse og familie består av tre enheter:

Legekontoret, helsestasjonen og psykisk helse – og rusarbeid

Sakens bakgrunn og innhold:

Rådmannen har besluttet at det skal utformes avdelingsvise kvalitetsmeldinger. Vedlagt kvalitetsmelding for helse og familie som består av legekontoret, helsestasjonen og psykisk helse – og rusarbeid.

Vurdering:

Folkehelsevurdering:

Oppsummering:

Kvalitetsmelding for helse og familie er vedlagt.

Rådmannens innstilling:

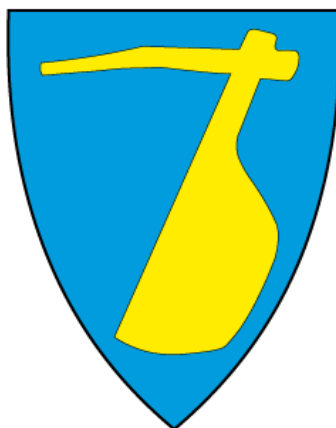
Saksprotokoll i Kommunestyret - 28.06.2016

Behandling:

Saken utsettes.

Kvalitetsmelding for helse- og familieenheten i Bjugn kommune

Juni 2016



Legekontoret.

1.0 Overordnede føringer

Lovverk:

Helsepersonelloven: <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64>

Helse- og omsorgstjenesteloven: <https://lovdata.no/lov/2011-06-24-30>

Folkehelseloven: <https://lovdata.no/lov/2011-06-24-29>

Folketrygdloven: <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19>

Pasientskadeloven: <https://lovdata.no/lov/2001-06-15-53>

Pasient -og brukerrettighetsloven: <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-63>

Spesialisthelsetjenesteloven: <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-61>

Smittevernloven: <https://lovdata.no/lov/1994-08-05-55>

Psykisk helsevernloven: <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-62>

Strålevernloven: <https://lovdata.no/lov/2000-05-12-36>

Helseberedskapsloven: <https://lovdata.no/lov/2000-06-23-56>

Forskrift om pasientjournal: <https://lovdata.no/forskrift/2000-12-21-1385>

Forskrift om fastlegeordning i kommunene: <https://lovdata.no/forskrift/2012-08-29-842>

Forskrift om egenandel for kommunale helse- og omsorgstjenester:
<https://lovdata.no/forskrift/2011-12-16-1349>

Forskrift om vederlag for legehjelp: <https://lovdata.no/forskrift/1984-03-30-820>

En overordnet målsetning i kommuneplanens samfunnsdel er **livskvalitet**.

Satsningsområder er: «Bo og leve, Kultur gir helse og kompetanse og arbeid.»

«Kommunen skal sørge for at personer som bor eller midlertidig oppholder seg i kommunen tilbys nødvendige allmennlegetjenester.» Plikten fremgår av helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 første ledd, det står også i Fastlegeforskriften.

Fastlegen skal sørge for øyeblikkelig hjelp-tilbud til sine listeinnbyggere i kontortiden. Kommunen skal sørge for nok kapasitet i fastlegetjenesten til at tilreisende, pendlere, studenter mfl., som har fastlege i en annen kommune, kan konsultere fastlege.

Antallet fastlegeavtaler som kommunen kan inngå, er ikke regulert ved lov eller av sentrale myndigheter. Den enkelte kommune må ansette personell eller inngå det antall driftsavtaler som er nødvendig for å gi et faglig forsvarlig tilbud.

Kommunens styring av fastlegetjenesten foregår i hovedsak gjennom inngåelse og oppfølging av individuelle fastlegeavtaler med legene og gjennom drøfting av aktuelle spørsmål i samarbeidsutvalget.

Kommunens ansvar for organisering og tilrettelegging av øyeblikkelig hjelp-tjeneste inklusive legevakt og medisinsk nødmeldetjeneste går fram av helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1, § 3-2 første ledd punkt 3 og § 3-5. I dette ligger blant annet at kommunen skal ha et system som sikrer ivaretagelse av øyeblikkelig hjelp hele døgnet.



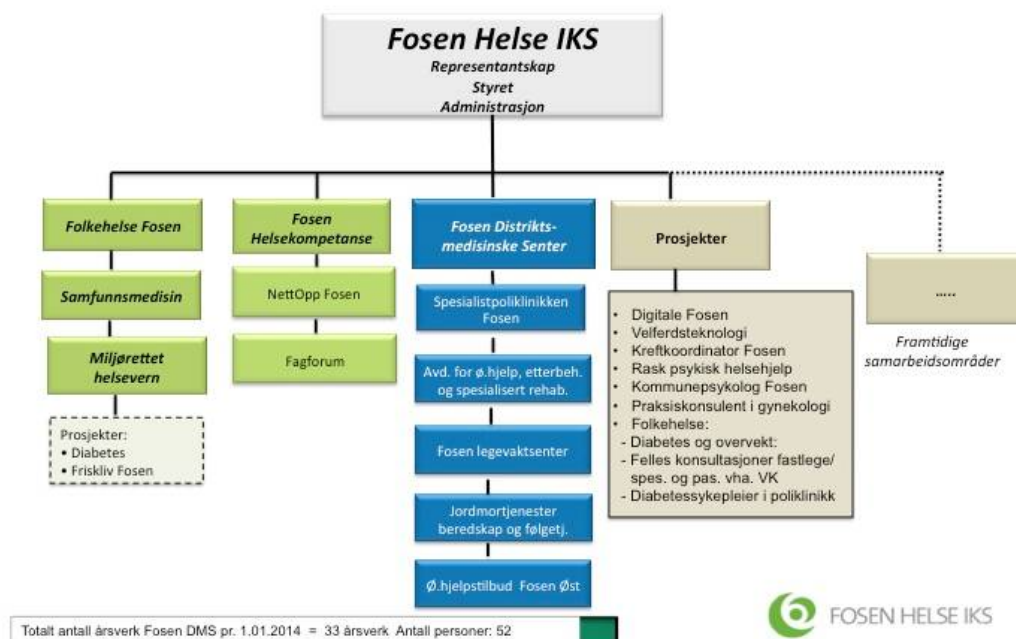
Ved akutt sykdom eller skade eller behov for øyeblikkelig hjelp som oppstår på kveld eller natt, kontaktes legevakt. Fosen legevaktsenter er en stasjonær legevaktstjeneste for kommunene Bjugn, Åfjord, Roan og Ørland. Legevaktsenteret er lokalisert på Ørland. I de ukedagene hvor legene fra Bjugn har legevakt, er det oppmøtested ved Bjugn legekontor i perioden 1500-2000. Pasienter får beskjed fra legevaktstelefonen hvor de skal møte.

Ved behov for medisinsk nødhjelp ringer man 113. Behovet for ambulansetransport vurderes ut fra den medisinske tilstanden og graden av hast. Pasienten sendes til det sykehuset som har kompetanse og tilbud til å behandle den skaden eller sykdommen det gjelder. For uklare tilstander kan pasienten legges inn ved ett sykehus for å stille diagnose. Deretter kan det være aktuelt å sende pasienten videre til et mer spesialisert sykehus, avhengig av hvilken tilstand det gjelder.

Bjugn kommen er også tilknyttet et regionalt samarbeid med Fosen Helse IKS:

Vedtatt 28.9. 2012

IKS for regionalt helsearbeid



Dette bidrar til at vi kan oppfylle de lovkravene som ligger til kommunene innen ulike spesialiteter som f.eks. samfunnsmedisin, kommunepsykolog, beredskap o.likn. Fosen Helse har etablert en tett dialog og samarbeid med St. Olavs Hospital HF og Helse Midt-Norge RHF for å kunne utnytte ressurser og å koordinere tjenester til det beste for pasient og samfunn. Fosen Helse IKS skal levere både interkommunale helsetjenester og spesialisthelsetjenester.

«Helse og omsorg» er budsjettert med kr. 5 861 649,- for 2016. Dette gjelder kostnader knyttet til blant annet Fosensamarbeidet, barnevern, krisesenteravtale i Orkdal, men også kommunens avtalehjemler med fysioterapeuter.

2.0 Ressurser

Totalt budsjett for inneværende år for helse og familieenheten er kr.9 658 000,-. Av dette går kr. 5 003 300,- til legetjenesten i kommunen.

Bjugn kommune har inngått fire individuelle avtaler om allmennpraksis i fastlegeordning for selvstendig næringsdrivende leger:

Fastlege Harmen Dijkstra : 1200 pasienter
 Fastlege Runar Øksenvåg: 1200 pasienter
 Fastlege Ina Ros Helgadottir: 1000 pasienter

Fastlege Ferlin Fitz-Jim: 1150 pasienter

I tillegg er det tilleggsavtale på:

- 30 % stilling som tilsynslege ved bjugn sykehjem
- Veiledning av turnuslege
- Smittevern

Torgeir Smith-Melbye er vår kommunelege og samfunnsmedisiner, tilknyttet Fosen Helse IKS. Arnfinn Seim i Rissa er for tiden hans vikar.

Vi mottar turnuslege to ganger pr år. Ansettelse skjer av St Olavs Hospital.

Det er sektorsjef for helse og velferd Eli Braseth i Åfjord kommune som får navneliste.

Fordeling mellom kommunene skjer ved trekning. Dette håndteres av helselederforum.

Kommunen får refundert noe av utgiftene som medgår til veiledning av turnuslege, samt noe av lønnsutgiftene til turnuslege.

Mens legene er selvstendig næringsdrivende, sørger kommunen for støtteapparatet ved kontoret:

Medarbeiderne på legekontoret er ansatt av Bjugn kommune. Gjennom legenes individuelle avtale, fremgår det at medarbeiderne inngår som en del av avtalen. Det fremgår ingen bemanningsnorm i avtalene. Det er avdelingsleder og sykepleier Torill Solem i legekontoret som har personalansvar overfor medarbeiderne. I tillegg er det 3 sykepleierstillinger som har en innbyrdes rullering mellom laboratoriearbeid og skrankefunksjon. Det leies også inn legesekretær ved behov.

I tillegg til å yte direkte assistanse til legen, har sykepleierne også andre oppgaver. En hel del pasienter må regelmessig innom kontoret for oppfølging og stell av sår og/eller få sine faste injeksjoner.

3.0 Struktur

Det er rådmannen/ kommunalsjefen som er avtalepart med fastlegene. Fastlegene forholder seg til kommunalsjefen i strategiske valg, overordnet samarbeid osv. Kommunen har plikter overfor fastlegene som er beskrevet i rammeavtalen ASA 4310. I Bjugn har vi ikke hatt et allmennlegeutvalg, men valgt å møte alle fastlegene i et samarbeidsutvalg. Begge utvalgenes funksjoner er beskrevet i ASA4310. De siste to årene har vi valgt å møtes ca hver annen måned, mens rammeavtalen beskriver at partene skal møtes minst 2 ganger pr år. Kommunelegen/Samfunnsmedisiner i Fosen Helse, skal møte sammen med rådmann og kommunalsjef.

Legekontoret flyttet inn i nye lokaler våren 2013. Det ble tatt høyde for at kommunen kan få behov for en fastlegehjemmel til, slik at arealene er tilpasset dette:

- 6 legekontor med tilhørende undersøkelsesrom

- 1 kontor for avdelingsleder
- Skranke med arbeidsplass for 2-3 stykker
- Arkiv
- Laboratorium
- 2 skiftestuer hvorav den ene har direkte utgang/ inngang til ambulanse
- Eget rom for ekg
- Spise-/ møterom
- Venteværelse
- Toalett og garderobe – personalinngang

Etter at vi inngikk nye avtaler med tre leger i november i 2013, er det gjennomført gode tiltak for forbedring og effektivisering. Dette gjelder spesielt innføring av betalingsautomat, ordningen «time på dagen» og sms ved timebestilling. Utfordringen nå er å få publikum til å bruke tekstmeldinger i stedet for å ringe. En ser noe reduksjon på telefontid.



For ikke lenge siden besluttet Posten ikke å hente/levere post på lørdager. Dette har stor betydning for den praktiske hverdagen for legekantoret. Nå er det ikke lenger mulig å ta blodprøver som skal sendes til St. Olavs for analyse på fredager. Dette betyr en ekstra stor belastning på laboratoriet på mandager. Dette i tillegg til at mandager vanligvis er svært travel, byr på personalmessige utfordringer.

Pasientsikkerhet og høy kvalitet er overordnet mål for tjenesten.

I dette inngår blant annet å sikre at alle ledd i laboratoriearbeidet utføres i henhold til medisinske anbefalinger. Det kan blant annet nevnes: prøvetakingstidspunkt, prøvetakingsteknikk, prøvemateriale (holdbarhetsdatoer/oppbevaring), prøveoppbevaring/transport(krav til temperatur). I tillegg har personalet også kompetanse på biologiske faktorer som påvirker prøveresultatet: matinntak/faste, alkohol, røyking, legemidler, kroppsaktivitet, kroppsstilling under prøvetaking for å nevne noen.

4.0 Kultur

Enheten består av iherdige medarbeidere som er løsningsorienterte, har meget god kompetanse og viser fleksibilitet i hverdagen. Dette bidrar til at pasienter som oppsøker tjenesten får rask hjelp. Arbeidsmiljøet beskrives som godt, men det bærer preg av en økende travelhet som bekymrer leder ved kontoret, men alle er opptatt av å ivareta kvaliteten i tjenestene og sikkerheten for pasientene. Leder sier:

«Det er lite/ingen tid til å delta på kurs. Om vi får dra på kurs, er det ikke tid til å få formidlet ny kunnskap til de andre kollegene. Kunnskapsutviklingen kan bli tilfeldig og avhengig av den enkeltes interesse for faget.»

Enheten bistår også Bjugn helsesenter i medisinskfaglige spørsmål og praktisk hjelp.

5.0 Faglige resultater

En har ikke hatt brukerundersøkelser ved enheten. Etter at «time på dagen» med innført, ser an at det blir kortere ventetid og færre på venterommet.

Det er forsøkt gjennomført tellinger av antall laboratoriebesøk, og en har kommet til at en har gjennomsnittlig 60-70 pasienter innom for ulike prøvetakninger pr dag.

6.0 Overordnede anbefalinger videre

Bjugn legekantor skal være et tilbud til alle som oppholder seg i kommunen. Dette betyr at tjenesten også skal være et tilbud til turister, studenter, arbeidstakere og besøkende som har midlertidig opphold i Bjugn.

Samarbeidsutvalget er en viktig arena for dialog og oppfølging av legenes og kommunens forpliktelser.

Siste folketelling viste at Bjugn har **4785** innbyggere. Alle har rett på legetjenester og helsehjelp. Det er forventet en vekst i befolkningen fremover, og dette må vi ta hensyn til i videre planlegging og ressursfordeling.

Legene ved kontoret har meldt at det er behov for en legehjemmel til. En kan vanskelig se for seg flere leger uten å styrke personalressursen, spesielt i laboratoriet, men også skrankefunksjon.

Fra 1. august vil vi få ny lege ved kontoret, da dr. Ferlin Fitz-Jim har sagt opp sin avtale.

Pasientsikkerhet og smitteforebygging vil fortsatt være et fokusområde for legekontoret. I dette ligger å arbeide med systematisk kvalitetsarbeid. Skrevne prosedyrer som i dag ligger i permer må inn i kvalitetssystemet i kommunen.

Det samme gjelder for viktige dokumenter som finnes hos Fosen Helse. Som eksempel kan nevnes smittevernplan, tuberkulosekontrollplan og infeksjonskontrollprogram for Fosen. Ny folkehelsekoordinator vil arbeide for å utvikle disse hjemmesidene.

En ønsker hele tiden å tilstrebe kortest mulig ventetid for brukeren av tjenestene. En har innført «time på dagen», men må også håndtere uanmeldte Øyeblikkelig hjelp-pasienter. Personalet mener at det er betydelig mindre ventetid enn tidligere. Gjennomføring av brukerundersøkelser vil kunne gi oss en tydeligere tilbakemelding.

Personalets kompetanse må styrkes, og en kompetanseplan kan være et hjelpemiddel som kan gi oss muligheten for bedre planlegging/tilrettelegging slik at ansatte får tid til å tilegne seg ny og viktig kunnskap.

Bjugn, juni 2016

Avd. Leder Torill Solem/

Konst. kommunalsjef Bente Kristiansen

Helsestasjonen.

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten er en lovpålagt tjeneste til alle barn og unge 0 – 20 år, og til gravide som ønsker å gå til svangerskapskontroll i tilknytning til helsestasjonen.



Overordnede føringer: nasjonale føringer

Tjenesten er hjemlet i **Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester**

§3-1 Kommunens overordnede ansvar for helse- og omsorgstjenester

Kommunen skal sørge for at personer som oppholder seg i kommunen, tilbys nødvendige helse- og omsorgstjenester

§3-2 Kommunens ansvar for helse- og omsorgstjenester

For å oppfylle ansvaret etter §3-1 skal kommunen blant annet tilby følgende:

1. Helsefremmende og forebyggende tjenester, herunder:
 - a. Helsetjeneste i skoler og
 - b. Helsestasjonstjeneste
2. Svangerskaps- og barselsomsorgstjenester

Forskrift om kommunenes helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten (2003) er sentral for virksomheten, veileder IS-1154 sikrer at arbeidet i forskriften følges opp.

Nasjonale faglige retningslinjer for helsestasjons- og skolehelsetjenesten:

-Nasjonal faglig retningslinje, IS-1734 om forebygging, utredning og behandling av overvekt og fedme hos barn og unge (2010)

-Nasjonal faglig retningslinje, IS- 1736 om veiing og måling i helsestasjons- og skolehelsetjenesten (2011)

-Nasjonal faglig retningslinje for undersøkelse av syn, hørsel og språk hos barn, IS-1235 (2006)

- Nasjonal faglig retningslinje for mat og måltider i skolen (2015)
- Veileder for helsetjenestetilbudet til asylsøkere, flyktninger og familiegjennforente, IS-1022 (2015)
- Utviklingsstrategi for helsestasjon og skolehelsetjenesten, IS-1798 (2010)

Ny nasjonal faglig retningslinje for helsestasjons- og skolehelsetjenesten er under utarbeidelse, ferdigstilles oktober 2016 – denne erstatter IS-1154. Kommer nærmere tilbake til denne under pkt. 6 om overordnede anbefalinger videre.

For svangerskapsomsorgen er St. meld nr. 12 (2008/2009) – *En gledelig begivenhet* – om en sammenhengende svangerskaps-, fødsels- og barselomsorg sentral.

Nasjonale faglige retningslinjer for svangerskapsomsorgen:

- Nasjonal faglig retningslinje for svangerskapsomsorgen, 01.05.2005 – IS-1179
- Nasjonal faglig retningslinje for barselomsorgen – nytt liv og trygg barseltid for familien 01.04.14 – IS-2057
- Rundskriv, utvidet rekvireringsrett til helsesøstre og jordmødre for prevensjonsmidler- helsesøstre og jordmødres administrering av langtidsvirkende, reversibel prevensjon(LARC), IS-13/2015.

Overordnede føringer: lokale føringer

Kommuneplanens samfunnsdel som er dedikert til ungdommen skal gi en langsiktig føring for kommunes utvikling fram mot 2025. Befolkningsutviklingen for kommunen kan ha stor innvirkning på tjenesteområdet vårt. Tilflytning ift ØHF og flyktninger/familiegjenforeninger kan medføre store utfordringer for tjenesten både for helsesøster og jordmor. Tjenesten er i dag ikke dimensjonert for dette.

Videre er del 7 i kommuneplanens samfunnsdel: *kultur gir helse* den delen som berører tjenesteområdet mest. Følgende punkter under Folkehelse er områder kommunen ønsker å prioritere:

: styrking av foreldrerollen – erkjennelse av betydningen et godt samspill mellom barn og foreldre har for optimal utvikling. Tjenesteområdet veileder foreldre daglig rundt dette temaet. I tillegg har to helsesøstre tilegnet seg kompetanse i foreldreveiledningsprogrammet ICDP (International Child Development Program) sammen med 6 andre fagfolk i kommunen. Grupper drives ikke i dag pga ressursknapphet.

: psykisk helse i skolen – økende antall barn og unge i grunnskole og vg skole med psykiske plager/lidelser. Helsesøster bruker mye av tiden i skolehelsetjenesten til oppfølging av barn- og ungdoms psykiske helse. 3 årig prosjekt på Fvg skole «daglig tilgjengelig skolehelsetjeneste» som drives av helsesøster og psykiatrisk spl. VIP (veiledning og informasjon om psykisk helse) gjennomføres på vg1 klasser.

: betydningen av å legge til rette for lek og fysisk aktivitet i skolen – aktive barn er glade barn. Tilrettelegging for lek og fysisk aktivitet i skolen har også betydning for oppfølgingen av overvekt og fedme blant barn og unge.

: betydningen av skolemåltid – tjenesteområdet skal være en pådriver for å innføre skolemat på sikt. Stor betydning for oppfølging ift overvekt og fedme.

: barn med spesielle behov – kommunen har en relativ stor andel barn med spesielle behov. Det er en forutsetning å tenke helhetlig rundt disse barna og deres foreldre fra småbarnsalder til voksenlivet. Tjenesteområdet er involvert i ansvarsgrupper rundt disse barna samt med oppfølging av fysioterapeut.

2) Ressurser

Økonomi:

Avdelingens økonomiske rammer ligger i tildelt budsjett. Totalt budsjett for tjenesteområdet for 2016 er i overkant av 3,1 mill.

Rådgiver helse har i dag det overordnede ansvaret for budsjettarbeidet i samarbeid med økonomisjef og fagleder helsestasjon. Rådgiver helse har anvisningsmyndighet og fagleder helsestasjon er attestant.

Tjenesteområdets budsjett og driftsregnskap har forutsigbare poster. Driftskostnader er stort sett knyttet opp mot lønnsutgifter, medisinsk forbruksmateriell og kontormateriell. Det foretas ingen innleie ved fravær.

Avdelingen holder seg innenfor tildelte budsjett.

Avdelingen består i dag av 3 helsesøstre (pr. d.d 2,5 årsverk), jordmor (60 %) og fysioterapeut (90 %) . I tillegg er rådgiver helse tilknyttet tjenesteområdets budsjett, tilskudd fra Helsedirektoratet dekker store deler av denne stillingen fram til sommeren 2017. Hjemkonsulent i 60 % var fram til april 2016 underlagt tjenesteområdet, stillingen er overflyttet til skolen pga nedbemanning.

Tjenesteområdet har flere langtidssykemeldte.

Jordmor har i tillegg til sin 60 % stilling i svangerskapsomsorgen, 40 % stilling i følge- og beredskapstjenesten. Lønn forskutteres av kommunen og refunderes av St.Olav. Ift svangerskapsomsorgen sendes refusjonskrav til HELFO for svangerskapskontroller, for 2015 utgjorde dette i underkant av 130 000 kr.

Helsestasjonen er godkjent reisevaksinasjonskontor. Dette er ikke en lovpålagt oppgave. Tjenesten er brukerbetalt og i tillegg tilfaller konsultasjonsgebyr som inntekt til helsestasjonen, for 2015 utgjorde dette i overkant av 20 000 kr.

Bjugn kommune får i 2016 hele 598 000 som frie midler til helsestasjons- og skolehelsetjenesten over statsbudsjettet. I tillegg til dette kommer det 100 mill som øremerkede tilskuddsmidler til de kommunene som viser at de har brukt de frie midlene til tiltenkt tjeneste. Ift fordelingsnøkkel kan dette dreie seg om ca 100 000 for Bjugn kommunes del. Til sammen utgjør dette midler på i underkant av 700 000. En helsesøsterstilling inkl sosiale kostnader utgjør ca kr.600 000,-. Pga kommunens økonomiske situasjon er dette midler som trolig ikke tilfaller tjenesteområde hvis ikke politiske krefter vil det annerledes og likevel vil prioritere forebyggende- og helsefremmende arbeid for barn og unge i kommunen vår.

Tilgang på arbeidsfolk/faglighet:

Samlet sett er det svært høy kompetanse ved virksomheten. Alle helsesøstrene og jordmor er sykepleiere i utgangspunktet, og er med sine videreutdanninger spesialsykepleiere.

I tillegg har en helsesøster videreutdanning i overvekt for barn og unge, samt at hun er instruktør i det alkoholforebyggende programmet ÔPP. En helsesøster har videreutdanning i psykososial arbeid barn og unge, smerte- og smertebehandling, Webster Stratton instruktør, ICDP veileder, samt instruktør i ÔPP.

Fysioterapeuten har utdanningen sin innen Mensendieck metoden, og har spesialutdanning innen barn og unge. I tillegg til dette har skolehelsetjenesten for vg skole et prosjekt hvor psykiatrisk spl er tilknyttet prosjektet «daglig tilgjengelig skolehelsetjeneste». Dette prosjektet avsluttes til sommeren 2017. Psykiatrisk spl har i tillegg videreutdanning i psykososialt arbeid barn og unge samt opplæring i kognitiv terapi.

3) Struktur

Eksisterende organisering og vurderinger knyttet til denne:

Avdelingen er i dag direkte underlagt kommunalsjef for helse. Det har til tider vært reist spørsmål om hvorvidt helsestasjons- og skolehelsetjenesten skal tilhøre helse- eller oppvekstsektoren. Virksomheten kjenner på den naturlige tilhørigheten tjenesten har til helsesektoren blant annet mtp felles lovgivning, jfr Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester.

Avdelingen har i dag ulike yrkesgrupper som helsesøster, jordmor, fysioterapeut og lege i sin virksomhet. Dette er helt i tråd med anbefalingene i veileder IS-1154 om grunnbemanning i helsestasjonen.

Virksomhetens leder er fagleder helsestasjon. Stillingsbenevnelsen var tidligere ledende helsesøster, en tittel de fleste helsestasjoner i landet fortsatt bruker om lederen

av helsestasjonsvirksomheten. Leder har det daglige- og faglige ansvaret for drift, personal og medansvar for avdelingens økonomi.

Svangerskapsomsorgen er pr i dag tilknyttet helsestasjonen, og fagleder helsestasjon har personalansvar også for jordmor. Det faglige ansvaret hviler på den enkelte jordmor i samarbeid med St.Olav. Det er en stor fordel at svangerskapsomsorgen er tilknyttet helsestasjonen, vordende foreldre blir kjent med helsestasjonen og dets personell før nedkomst. Det er et tett samarbeid mellom jordmor og helsesøster i overgangen mellom fødsel og barseltid. Dette gir trygghet og forutsigbarhet for alle parter.

Fra 01.06.16 blir det felles jordmortjeneste for Bjugn og Ørland. Jordmor i Bjugn og Ørland har hver sin 60 % stilling i svangerskapsomsorgen, samt 40 % i følge- og beredskapstjenesten. Det har nettopp vært utlyst en 40 % stilling som jordmor i følge- og beredskapstjenesten for å dekke opp alle vakter i turnus. Ingen søknader mottatt, ledige vakter dekkes derfor av St. Olav. En felles jordmortjeneste skaper større fagmiljø for jordmor og samarbeid om utfordrende svangerskap. Svangerskapskurs er iverksatt, jordmor og helsesøster er delaktig i dette.

Fysioterapeut for barn og unge har vært tilknyttet avdelingen siden 2010. Dette er en styrke for hele virksomheten, fra svangerskap til ungdommer på vg skole. Det er en rekke barn med ulike motoriske utfordringer i vår kommune pr i dag, enkelte barn er multihandicappede. Lett tilgang på fysioterapeut fører til tidlig innsats hvor dette er nødvendig. Fysioterapeut driver også forebyggende arbeid gjennom 4 mnd gruppe på helsestasjonen.

Avdelingen har tilgjengelig legeressurs på 20 %. Alle helsestasjoner skal ha legeressurs, jfr IS-1154. Det er opp til kommunene hvordan dette er organisert. Legens rolle vil være å utføre spesifikke somatiske helseundersøkelser på ulike alderstrinn og vurdere medisinske tilstander.

I Bjugn kommune har det vært tradisjon for at turnuslegene har ansvaret for sped- og småbarnskontrollene ved helsestasjonen med en av fastlegene som veileder. Det er fordeler og ulemper med dette. Fordelen er at turnuslegene ofte besitter ny kunnskap og er opptatt av rett praksis i et opplæringsøyemed. Ulempen er at turnuslegen kun er knyttet til helsestasjonen i 6 mnd, noe som medfører lite kontinuitet, svekket mulighet for helhetlig oppfølging, sårbarhet i forhold til overganger som ved bytte av turnuslege, opplæring/kurs, ferieavvikling osv. For helsestasjonens del hadde det vært ønskelig med en fast lege tilknyttet helsestasjonen for å få mest mulig stabilitet og kontinuitet.

4) Kultur

Arbeidsmiljø:

Virksomheten med sine få ansatte har et nært og godt arbeidsmiljø. Det er utarbeidet samspillregler for virksomheten. Det er nedsatt sosialkomite` som har som formål og

komme opp med forslag til sosiale sammenkomster på fritiden. Det gjennomføres eget julebord med våre samlokaliserte venner i barneverntjenesten, turer og rebusløp.

Det er likevel ikke til å unngå i en prosess med nedbemanning at ansatte i virksomheten kjenner på utrygghet, stress og økende arbeidsmengde. Grunntanken i vår virksomhet er forebyggende- og helsefremmende arbeid. Dette er arbeid som gir resultater på lang sikt og som få ser konsekvenser av på kort sikt. Det gjør noe med ansatte i en slik prosess hvor arbeidsdagene preges av «brannsløkking» og lite utviklingsarbeid.

I starten av nedbemanningsrunden førjulsvinteren 2015 koblet vi på Klinik 5 – bedriftshelsetjenesten, det er gjennomført samtaler med den enkelte ansatt og vi venter på videre oppfølging gjennom stressmestringskurs. Det er søkt om tilretteleggingstilskudd i forbindelse med dette, tilskudd er innvilget.

Grunnen til at det var ønskelig å koble på bedriftshelsetjenesten var for å forebygge sykemeldinger blant ansatte i virksomheten i prosessen med nedbemanning. Pga kravet om spesialkompetanse er det liten tilgang på helsesøstre og jordmødre i nærområdet og vil derfor medføre stor sårbarhet om noen skulle bli sykemeldt.

Virksomheten har fått eget verneombud som har deltatt i et omfattende opplæringsarbeid og grundig HMS arbeid.

Kunnskapsutvikling:

Det er generelt høy kompetanse blant ansatte i virksomheten, samtidig har ansatte fokus på å holde seg faglig oppdatert. Det er lite eller ingen midler til kurs, gratis kurs gjennom RBUP og Fylkesmannen prioriteres.

Som følge av tilflytting av flyktninger/familiegjenforeninger til kommunen har helsestasjonen behov for kompetanse på minoritetshelse. En helsesøster har fått som oppgave å prioritere dette, og deltar nå i nettverksgruppe for minoritetshelse i Sør-Trøndelag.

Endringer i barnevaksinasjonsprogram og anbefalinger ift reisevaksinasjon krever kontinuerlig faglig oppdatering for at tjenesten skal gjennomføres på en forsvarlig måte. Tjenesten har behov for årlige kursing for faglig oppdatering på temaet.

Enkelte nybakte foreldre opplever depresjon ifm fødsel, for at helsestasjonen skal kunne oppdage og ivareta disse har helsesøster og jordmor behov for å tilegne seg kompetanse i kartleggingsverktøyet EPDS (screening ift fødselsdepresjon).

For å møte den stadig økende tendensen av psykiske plager hos barn og unge, må helsestasjonen tilegne seg ytterligere kunnskap på området.

For å imøtekomme krav om tidlig intervensjon og avdekking av utviklingsavvik hos barn og unge har helsestasjonen behov for kompetanseutvikling på områder som gjelder tilknytning, motorikk og atferd.

Jordmor skal årlig ha 6 hospiteringsdager ved Fødeavdelingen ved SOHO for faglig oppdatering/kvalitetssikring/samarbeidsrutiner. I tillegg har jordmor behov for kursing ift utvidet rekvireringsrett for prevensjonsmidler, jfr rundskriv IS-13/2015.

Jordmor har søkt om hospitering ved Sex og Samfunn ila høsten 2016.

5) **Faglige resultater:**

Målbare resultater:

: KOSTRA – årlig rapportering i forhold til helsestasjons- og skolehelsetjenesten herunder; organisering av jordmortjenesten, aktivitet i helsestasjons- og skolehelsetjenesten med innrapportering i forhold til antall gjennomførte kontroller på ulike alderstrinn, åpningstider ved helsestasjon for ungdom, samarbeid med andre aktører, samt organisering av annet forebyggende arbeid. Det rapporteres også på legeressurs i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt antall timeverk av fysioterapeut.

KOSTRA rapporten gjenspeiler ikke alltid innrapporterte tall for tjenesten, dette kan skyldes tidspunktet for rapportering. Det er viktig å få fram at alle barn i kommunen får gjennomført sine kontroller ved 6 uker, 2 år, 4 år og skolestartundersøkelse som etterspørres i KOSTRA. Antall gjennomførte hjemmebesøk til nyfødte innen to uker etter hjemkomst er på ca 80 %, førstegangsfødende prioriteres.

: SYSVAK – nasjonalt vaksinasjonsregister som holder oversikt over vaksinasjonsstatus hos den enkelte og over vaksinasjonsdekningen i landet. Det er laget rapport for 2015 som viser at Bjugn har god vaksinasjonsdekning for 2 åringer, 9 åringer og 16 åringer som var målgruppen denne gang. Registeret ber oss være oppmerksom på MMR vaksinen hvor det viser seg at kommunen ligger litt lavere enn gjennomsnittet. Virksomheten skal se på tiltak for å ivareta disse tallene, følges opp i måleskjema.

: Folkehelseprofil for Bjugn kommune – her kan vi blant annet finne igjen tall vedr vaksinasjonsdekning i kommunen. Folkehelseprofilen for 2016 viser en andel overvektige blant 17 åringer som er høyere enn landsgjennomsnittet.

: Kommunebarometer 2015 – 4 av 5 nyfødte har hjemmebesøk innen to uker, alle barn i kommunen (100 %) har gjennomført helseundersøkelse ift skolestart.

: Ungdata 2015 – Bjugn kommune gjennomførte for første gang Ungdata undersøkelsen for ungdomsskoleelever og elever i vg skole våren 2015. Den gjenspeiler blant annet trenden ift tidlig alkoholdebut og forskjeller ift by og land.

: Måling og veiing – jfr nasjonal faglig retningslinje for veiing og måling i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, IS- 1736. Tjenesten anbefales å gjennomføre veiing og måling blant alle elver i 3. og 8. trinn.

Tallene i 3. trinn samlet for Bjugn kommune for 2015 var på hele 32 % overvekt, dette er langt over landsgjennomsnittet på rundt 20 %.

Årets tall viser for 3. trinn samlet for kommunen: 22 % overvekt og 11 % undervekt, for 8. trinn viser tallene 23 % overvekt og 2,5 % undervekt.

Arbeidet med veiing og måling samt oppfølging ihht veileder for målgruppen er en meget ressurskrevende oppgave og krever tett samarbeid med familien og fastlege.

: Handlingsplan/Måleskjema:

Virksomheten har over flere år skrevet handlingsplaner for de ulike tjenestekområdene; helsestasjon, skolehelsetjeneste, svangerskapsomsorg og fysioterapitjeneste.

Handlingsplanene er konkrete, målbare og evalueres ved årets slutt.

Ved å ta i bruk måleskjema vil dette bli en videreføring av handlingsplanene.

Kvalitativ beskrivelse av virksomheten:

Det er utarbeidet nasjonale normtall fra Helsedirektoratet gjennom «Utviklingsstrategi for helsestasjon og skolehelsetjenesten, IS-1798 (2010).

Normtallene er som følger:

Helsestasjon	100 % stilling på 65 fødsler pr.år
Skolehelsetjenesten i grunnskolen	35 % stilling pr. 100 elever på barnetrinnet
	100 % stilling pr. 550 elever på ungdomstrinnet
Skolehelsetjenesten i vg skole	100 % stilling pr. 800 elever
Merkantil	20 % pr 100 % helsesøsterstilling

I Bjugn kommune i dag

- følger vi normen i helsestasjonen
- ligger vi langt under normtallene for skolehelsetjenesten med dagenes elevtall. Etter reduksjon av helsesøsterressurs har vi igjen ca. 45 % helsesøster i hele skolehelsetjenesten, ift normtall skulle helsesøsterressursen utgjort ca 180 % stilling.
- har vi prosjektet «daglig tilgjengelig skolehelsetjeneste» hvor psykiatrisk spl bidrar med ca 50 % ressurs. Det store utsalget merkes når prosjektperioden går ut juni 2017.
- har vi ingen merkantil ressurs tilgjengelig. Ut fra dagens bemanning er tjenesten anbefalt å ha 50 % merkantil ressurs. Helsesøster bruker mye tid på merkantile oppgaver som ellers kunne vært brukt til lovpålagte oppgaver.

Manglende helsesøsterressurs har medført at virksomheten har sett seg nødt til å redusere på antall anbefalte konsultasjoner gitt i veileder IS-1154.

18 mnd kontrollen av småbarn er tatt bort, barn og deres foreldre/foresatte er dermed ikke innom helsestasjonen mellom 15 mnd alder og 2 års alder.

Skolehelsetjenesten er halvert siden 2015, og har meget knappe ressurser til å gjennomføre anbefalte screeningsundersøkelser og vaksinasjon. Det er lite eller ingen tid til helseopplysning på ulike alderstrinn og elever møter stadig oftere stengt dør og redusert kapasitet hos skolehelsetjenesten.

Dette er direkte konsekvenser av redusering av helsesøsterressurs. Dette kan få store konsekvenser for det forebyggende- og helsefremmende arbeidet i kommunen vår på sikt.

6) Overordnede anbefalinger videre:

Viktige overordnede målsetninger:

Det skal utarbeides måleskjema for virksomheten for 2016. Måleskjema vil være utvalgte og konkrete målsetninger for virksomheten som det ønskes å jobbes med inneværende år.

Som tidligere nevnt vil en ny nasjonal faglig retningslinje for helsestasjons- og skolehelsetjenesten være klar i løpet av høsten 2016. I forhold til høringsutkastet vil den inneholde nye områder som anbefales tematisert i virksomheten:

- tema om vold i nære relasjoner blir anbefalt som tema til alle foreldre innen 6 mnd alder
- større fokus på ledelse av virksomheten og tydelige samarbeidsrutiner med barnets fastleger og andre samarbeidspartnere
- antall konsultasjoner i helsestasjonen opprettholdes

Viktige strategiske valg:

Virksomheten står ovenfor ulike valg og prioriteringer, spesielt i en prosess med nedbemanning. Eksisterende arbeidsoppgaver skal ivaretas samtidig som nye arbeidsoppgaver pålegges. Økt helsesøsterressurs er helt avgjørende for at tjenesten skal være i stand til å gjennomføre dette. Tjenesten må på sikt tenke tverrfaglig og åpne opp for at andre yrkesgrupper med annen type kompetanse kan utfylle tjenesten vår. Et viktig strategisk valg for å møte den stadig økende gruppen barn og unge som sliter psykisk, vil være å ansette en psykiatrisk sykepleier i skolehelsetjenesten.

Skolehelsetjenesten har i tillegg stort behov for økt helsesøsterressurs for å ivareta allerede pålagte oppgaver i skolen, derfor må tildelte midler fra helsedirektoratet i 2016 brukes som tiltenkt. Det vil være et klokt strategisk valg å satse på helsefremmende- og forebyggende arbeidet blant barn og unge i kommunen vår.

Tjenesten utøver i dag reisevaksinasjon, dette er ikke en lovpålagt oppgave. Det er tidligere drøftet internt hvor denne tjenesten bør ligge. Det stilles strenge krav til kompetanse og dokumentasjon for å være et godkjent Reisevaksinasjonskontor. Helsestasjonen er slik vi ser det den instansen som er best egnet til å ivareta denne tjenesten i kommunen pga kompetanse på området og tilgang til SYSVAK registrering. Alternativet er at legekantoret pålegges denne tjenesten. Tjenesten er inntektsgivende.

Bjugn, juni 2016

Fagleder helsestasjon Stina Skavdal

Psykisk helse - og rusarbeid

Overordnede føringer/lovgrunnlag

Lov om helsepersonell mv. (helsepersonelloven)

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) kap 3

Lov om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven)

Lov om behandlingsmåter i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

Helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1 bestemmer at kommunen har plikt til å yte nødvendige og forsvarlige helse- omsorgstjenester. Pasient- og brukerrettighetsloven § 2-1 a: Det er pasientens/brukerens hjelpebehov etter en helse- og sosialfaglig vurdering som styrer hvilke tjenester han eller hun har rett til, og i hvilket omfang. Kommunen står relativt fritt til å utforme et tjenestetilbud som dekker den enkeltes behov for nødvendige og forsvarlige tjenester.

Regjeringen har en opptrappingsplan for rusfeltet. Arbeidets mål er beskrevet i Prop.15; Opptrappingsplanen for rusfeltet (2016-2020)

Det er utgitt veileder for lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne, «Sammen om mestring» (IS 2076)



Ressursbeskrivelse

Av budsjettet for helse- og familieenheten har psykisk helse og rusarbeid et budsjett på

kr. 1 510 000 inneværende år.

Psykisk helse- og rusarbeid består av to 100 % stillinger.

Antall pasienter i 2015 var **73**, 37 av disse er utskrevet. Nye henvendelser pr 15. juni i år er **43** stk.

Det er vanskelig å finne tall på maks antall pasienter som kan forventes hjelp i løpet av et år. Poliklinikkene opererer med tall fra 1,7 til 4 pasienter per dag.

Møtetid, kurs, telefoner, journalskriving osv kommer i tillegg.

Vi mener at 4 konsultasjoner per dag er et makstall. Med et snitt på samtaler hver 14. dag, vil det da si **maks 40 aktive brukere per ansatt**.

Fagleder bør frigis 20 % til annet arbeid, det vil dermed si, maks 32 aktive brukere. Vi anser det rimelig å sammenligne oss med poliklinikk. De har en del arbeidsoppgaver som vi ikke har, men vi har i tillegg mer kjørevirksomhet (hjemmebesøk for de som ikke kommer seg til kontoret) og muligens mer samarbeidsmøter.

Noen brukere har vi kontakt med over år, mens andre kun har behov for noen få samtaler. Det er viktig at hver enkelt ansatt evaluerer kontaktene kontinuerlig med den enkelte bruker, og i tillegg skal det settes av tid to ganger per år (halv dag) for ansatte. Dette for å evaluere den totale brukermassen, og å ha fokus på mål og utvikling hos den enkelte bruker. Fagleder har ansvar for å få avsatt tid til disse møtene.

Nytt av året er at psykisk kommunehelsetjeneste fra 9. mai nå kan benytte elektronisk meldingsutveksling med blant annet St. Olavs. En må tro at dette kan bidra til bedre og raskere informasjonsflyt mellom behandlingsapparatet.

Det er i tillegg et tett samarbeid med Fosen Helse/Rask psykisk helsehjelp. De har per dags dato (15.juni) mottatt **86 henvendelser** i år, av disse er **26 bosatt i Bjugn**.

Struktur

Psykisk helse- og rusarbeid holder til i sokkelen i den eldste delen av Bjugn Helsesenter. Her disponeres et felles kontorareal samt to samtalerom.

Enhetens fagleder er Randi Godø. Det er konstituert kommunalsjef som er leder for avdeling helse og familie. En ser på andre muligheter for organisering av enheten.

Kultur

For at avdeling for psykisk helse- og rusarbeid skal kunne gi en kvalitativ god tjeneste, er det vesentlig at de ansatte holder seg faglig oppdatert. Hver enkelt har selv ansvar for å sette av tid til faglig oppdatering. Rimelige/gratis kurs som anses nyttige vurderes.

Et godt arbeidsmiljø fremmes med ukentlige kontormøter, 60 minutter, og halvårslige evalueringsmøter.

Faglige resultater:

Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser.

Overordnede anbefalinger videre

I «Sammen om mestring» (IS 2076 – veileder i lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne) er det beskrevet tre hovedforløp for behandling.

Hovedforløp 1, milde og kortvarige problemer er kommunens ansvar.

Hovedforløp 2, kortvarige alvorlige problemer/lidelser og langvarige mildere problemer/lidelser, har kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten et delt ansvar for.

Hovedforløp 3, alvorlige langvarige problemer/lidelser har også kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten et delt ansvar for.

Eksempler på tilstander i hovedforløp 1 er nyoppstått angst eller depresjon av mild til moderat grad, selvskadning uten samtidig personlighetsforstyrrelse, bruk av illegale rusmidler uten klar funksjonssvikt og høyt alkoholkonsum som skaper problemer uten å oppfylle krav til skadelig bruk.

Veilederen nevner spesifikt to metoder i arbeidet med denne gruppen, kognitiv terapi og motiverende intervju. Kommunepsykolog og Rask psykisk helsehjelp trekkes fram som metoder for organisering og gjennomføring av arbeidet. Kommunen har ellers flere ressurser å spille på i behandling og oppfølging av denne gruppen; fastlege, NAV, psykisk helse- og rustjeneste og øvrig personell i helse- og omsorgstjenesten.

Eksempler på tilstander som dekkes av hovedforløp 2 er akutte psykoser med god prognose, tidsbegrenset skadelig bruk av alkohol, illegale rusmidler uten avhengighet, langvarige mildere depresjoner eller angstlidelser, mindre alvorlige personlighetsforstyrrelser eller spiseforstyrrelser og skadelig bruk av alkohol uten markert funksjonstap og tilbakevendende depressive episoder.

Avdeling for psykisk helse- og rusarbeid har sammen med fastlege, kommunepsykolog og evt annet helse- og omsorgspersonell en sentral rolle i behandling og oppfølging av disse brukerne. Kommunen bør gjøre den innledende kartleggingen av personenes tilstand og ta stilling til om det er nødvendig med bistand fra spesialisthelsetjenesten. Samtaler hos psykisk helse- og rusarbeid, fastlege eller kommunepsykolog kan være nyttig. Også ovenfor denne gruppen nevnes kognitiv atferdsterapi og motiverende intervju som mulige velegnete samtalemetoder, men i tillegg står det at kommunale tjenesteutøvere bør kunne tilby ulike metoder til brukere som trenger systematisk samtalebehandling. God relasjonskompetanse er avgjørende. Pårørende bør trekkes med i behandlingen når brukeren samtykker til det.

Eksempler på tilstander innenfor hovedforløp 3 er medikament- eller rusmiddelavhengighet, alvorlige bipolare lidelser, alvorlig depresjon, schizofreni og alvorlige personlighetsforstyrrelser. Ansatte i psykisk helse- og rusarbeid bør beherske sentrale kunnskapsbaserte metoder, og følge faglige retningslinjer for behandling og oppfølging. Systematikk og langsiktig forpliktelse overfor brukeren og pårørende kan være like viktig som valg av metode, og ansatte i kommunen bør kunne tilby velprøvde metoder som kognitiv terapi og motiverende intervju.

Det vises for øvrig til side 49-55 i veilederen, for en nærmere beskrivelse av de ulike hovedforløpene.

På noen områder er det ikke kommunen selv som definerer brukernes rettigheter til tjenester:

- Rus (tvang)
- Lavterskel (rett på en vurdering innen rimelig tid)
- Rett til individuell plan
- Krav om nødvendige og forsvarlige tjenester.

Alle henvendelser til tjenesten skal være besvart, og gitt avtale innen to uker fra henvendelsen er mottatt. I utgangspunktet er akutte kriser, mulig suicidalitet og akutt psykose legenes ansvar, men det er nyttig og naturlig med et samarbeid, så tjenesten yter bistand. Denne pasientgruppen får da etter behov kontakt med tjenesten samme dag, innenfor arbeidstiden.

En del av brukerne i tjenesten har økonomiske problemer og/eller problemer knyttet til bolig, i tillegg til sine psykiske problemer og/eller rusproblemer. Disse problemene er det andre tjenester i kommunen enn psykisk helse- og rusarbeid som har ansvar for. Det kan likevel være behov for å følge bruker på møter, hjelpe til med kontaktetablering til riktig instans eller lignende.

Bjugn kommune, juni 2016

Fagleder Randi Godø/

Hanne Drøyvollsmo (rask psykisk helsehjelp)

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/82	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Kristin Skilleås

Kvalitetsmelding for flyktningsheten**Vedlegg:**

- 1 Kvalitetsmelding for flyktningsheten
- 2 Flytskjema integrering
- 3 Rutiner for sjekklister bosetting flyktninger

Sakens bakgrunn og innhold:

Bjugn kommunestyre vedtok i møte den 26.04.2016 å innføre kvalitetsmelding som en del av styringssystemet i Bjugn kommune. Kvalitetsmeldingen til flyktningsheten er utarbeidet.

Vurdering:

Vedlagte kvalitetsmelding gir en vurdering av situasjonen ved flyktningsheten og beskriver aktuelle utfordringer nå og i tiden fremover.

Oppsummering:

Kvalitetsmelding for flyktningsheten er vedlagt.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmelding for flyktningsheten 2016 tas til orientering

Kvalitetsmelding 2016 for flyktningenheten i Bjugn Kommune

Innledning

Kommunestyret har vedtatt at Bjugn kommune skal bosette flyktninger. Direktoratet for integrering og mangfold (IMDi) har på statlig nivå fått ansvar for bosetting av flyktninger. IMDi Midt-Norge har ansvar for vår region, og administrer alt rundt bosetting. Asyl innvilges etter Utlendingsloven til den som har behov for beskyttelse på grunn av velgrunnet frykt for forfølgelse, eller står i fare for å bli utsatt for dødsstraff, tortur, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff ved tilbakevending til hjemlandet. Noen få innvilges også opphold på humanitært grunnlag.

IMDi koordinerer bosettingsarbeidet med flyktninger i Norge og administrer integreringstilskuddet for bosettingskommuner. IMDi anmodet Bjugn kommune om å bosette henholdsvis 15-10-10 i årene 2014-2016, og kommunestyret fattet vedtak om dette den 17.12.2013.

Kommunestyret i Bjugn gjorde 7.juni 2016 følgende vedtak:

1. *Bjugn kommune er positiv til videre bosetting av flyktninger.*
2. *Bjugn kommune vedtar å bosette 10 flyktninger hvert år i årene 2017-2018-2019. Dersom vi utvikler kapasitet til å ta imot flere og kommunestyret ønsker dette, er det mulig å ta imot flere flyktninger enn hva vedtatt forpliktelse tilsier.*
3. *Kommunen bosetter ikke enslige mindreårige før kommunen er i en bedre økonomisk situasjon og har etablert kunnskap og kapasitet til denne type bosetting.*

Overordnede føringer

Kommunen har etter [Introduksjonsloven](#) ansvaret for bosetting, opplæring i norsk og samfunnskunnskap, samt å yte helsehjelp til nyankomne flyktninger.

Formålet med loven er å styrke deres mulighet for deltagelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet. Rett og plikt til deltagelse i introduksjonsprogram gjelder for nyankommet utlending mellom 18-55 år som har:

- behov for grunnleggende kvalifisering
- har fått opphold etter § 2 i introduksjonsloven av utlendingsmyndigheten
- er bosatt i kommunen etter avtale med IMDi

Kommunen skal i samarbeid med IMDi sørge for introduksjonsprogram til nyankomne innvandrere som er bosatt i kommunen. Som nyankommet regnes den som har vært bosatt i en kommune i mindre enn to år. Botiden i landet før første bosetting i en kommune, for eksempel i asylmottak, regnes ikke med. Personer som er familiemedlemmer til de som omfattes av introduksjonsprogram har også rett og plikt til introduksjonsprogram.

[Introduksjonsprogrammet](#) tar sikte på å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, gi grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv og forberede for deltagelse i yrkeslivet. Kommunen er pliktig til å tilby program senest tre måneder etter bosetting i kommunen. Programmet skal være helårlig, på full tid og kan vare inntil to år. Ved særlige tilfeller kan programmet forlenges med et tredje år. Godkjente permisjoner underveis i programmet legges til varigheten.

Voksenopplæringen som ligger under Botngård skole har ansvar for norsk- og samfunnsfagopplæring for voksne flyktninger i Bjugn. Skolen får informasjon om forventet ankomst av antall flyktninger når dette foreligger. Etter at det er gjort vedtak om mottak av navngitte personer videreføres aktuell informasjon om den enkelte til voksenopplæringen. Skolen starter undervisningen så snart som mulig etter ankomst. Undervisningen i norsk og samfunnsfag følger [«Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere»](#).

Alle deltakere i introduksjonsprogrammet har i utgangspunktet en dag med språkpraksis i norskopplæringen. Dette er en viktig del av introduksjonsprogrammet. Gjennom praksis møter de nye folk og får på den måten bedre mulighet for integrering. De lærer også mye norsk gjennom språkpraksis samtidig som de får et innblikk i norsk arbeidsliv. Det er en stor utfordring å skaffe nok praksisplasser.

Samfunnskunnskapsdelen (50 timer) avholdes som egne kurs hvert skoleår. Intensjonen er at dette kurset skal avholdes så tidlig i løpet som mulig og på et språk som deltakeren forstår. Noen av introdeltakerne har hatt kurs i mottak, andre ikke. Erfaringen er at enkelte som har fått dette kurset i mottak ikke har hatt godt nok utbytte av dette. Som en liten kommune med liten tilgang på morsmåls lærere på de aktuelle språkene må vi vente med kurset til de forstår nok norsk. Det ligger mye materiell på ulike språk på internett, og dette brukes mye i undervisningen av samfunnskunnskap for å sikre at deltakerne forstår stoffet. Samfunnsfagkursene etterfølges av en nasjonal test, men så langt uten krav til at testen skal bestås. Et slikt krav vil antakelig bli innført.

Deltakelse i introduksjonsordningen skal dokumenteres i nasjonalt register for introduksjonsordningen og opplæring i norsk og samfunnskunnskap for nyankomne innvandrere (NIR). Formålet med NIR framgår av introduksjonslovens § 23 tredje og fjerde ledd. Hovedformålet med NIR er å dokumentere hvem som deltar i:

- Introduksjonsordningen
- Opplæring i Norsk og samfunnskunnskap
- Norskopplæring for asylsøkere

Forvaltningsloven med dens regler om frister, saksbehandling og veiledningsplikt gjelder for flyktningetjenesten på lik linje med andre kommunale enheter og virksomheter.

I [kommuneplanenes samfunnsdel](#) under kapittel 4 «Verden og Bjugn» står det:

være vertskommune med et åpent sinn for alle typer flyktninger, enten man flykter fra trangboddhet, støy, krig eller naturkatastrofer, men innenfor rammen av nasjonal asyl- og innvandringspolitikk.

Dette har Bjugn kommune prøvd å imøtekomme ved å bosette flyktninger gjennom IMDi siden 2014.

Asylsøkere, flyktninger og familiegjennforente har samme rett til helsetjenester som den øvrige befolkningen. Rettighetene omfatter både somatisk og psykisk helsehjelp fra kommunen og spesialisthelsetjeneste, inkludert hjelp for rusproblemer. Alle barn under 18 år som oppholder seg i Norge har rett til både helse og omsorgstjenester.

<https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/asylsokere-flyktninger-og-familiegjenforente>

Ressurser

Flyktningeenheten er finansiert gjennom statlige integreringstilskudd. For å kunne møte uforutsette fremtidige behov for integreringstiltak er udisponerte statlige midler som kommunen er tildelt for integreringsarbeid avsatt på fond. Tilskuddordningen er lagt opp slik

at tilskuddet kommunen får de to første årene flyktningene er bosatt i kommunen er stort nok til å dekke kostander ved bosettingen. Tilskuddet for år 3-5 er derimot ikke stort nok for å dekke utgiftene til flyktningene hvis de ikke har kommet seg over i ordinært arbeid eller skoleløp. Vi ser også økonomiske utfordringer i forbindelse med fødselspermisjoner da livsopphold dekkes av kommunens introduksjonstilskudd, mens permisjonen gir rett til lengre deltakelse i programmet uten at tilskuddet kommunen får blir utvidet tilsvarende.

Stortinget har fastsatt følgende satser for integreringstilskudd i 2016:

TILSKUDD	ÅR	SATS
Integreringstilskudd	År-1 (2016)	Kr 184 000 (voksne)*
		Kr 184 000 (barn)*
		Kr 232 000 (enslige voksne)
		Kr 184 000 (enslig mindreårig)
	År-2	Kr 220 000
	År-3	Kr 160 000
	År-4	Kr 83 400
	År-5	Kr 70 000
Særskilt tilskudd enslig mindreårig (opphold på humanitært grunnlag)		Kr 207 000**
Tillegg for bosetting av enslige mindreårige i 2016		Kr 100 000(engangstilskudd)
Barnehagetilskudd		Kr 24 500 (engangstilskudd)
Eldretilskudd		Kr 162 000 (engangstilskudd)
Personer med kjente funksjonshemninger		Tilskudd 1: Kr 175 900 (engangstilskudd) Tilskudd 2: Inntil kr 1 080 000 i inntil 5 år.

Integreringstilskuddet gis for fem år, og satsene fastsettes i statsbudsjettet.

Deltagelse i introduksjonsprogrammet utløser rett til introduksjonsstønad. For deltagere i program er stønaden på årsbasis lik to ganger folketrygdens grunnbeløp. Deltaker under 25år mottar 2/3 av stønaden. Stønaden skal i utgangspunktet dekke de løpende utgifter deltageren (og familien) måtte ha til et nøkternt forbruk. Dersom forsørgelsesbyrden er så stor eller at det dukker opp ekstraordinære utgifter som ikke lar seg dekke av stønaden, må vedkommende på lik linje med andre som har behov for det søke om sosialhjelp. Dette behandles etter [Lov om sosialtjenester](#), og av NAV. Det søkes også om bostøtte med en gang de kommer til kommunen.

Frem til nyankomne flyktninger starter i introduksjonsprogram mottar de sosialhjelp, det er da kommunen som betaler husleie og strømutgifter. Dette dekkes av integreringstilskuddet.

Av ansatte er det per i dag flyktningekoordinator i 100 % som lønnes gjennom integreringstilskuddet. I tillegg leies det inn en av kommunens ansatte til 1.time fysisk aktivitet i uka. Det er avsatt midler til bo- og miljøarbeider. Vi har nå 24 introduksjonsdeltagere i programmet, og det må vurderes om det skal ansettes en programrådgiver. Programrådgiveren skal være et bindeledd mellom deltaker, voksenopplæringen, NAV og eventuelle andre instanser som skal være en del av introduksjonsprogrammet. Programrådgiveren skal jobbe spesifikt med å få deltagerne over i videre skoleløp eller kvalifisert for jobb. Skal man ta lærdom av kommunene som lykkes med integreringsprosessen er det her nøkkelen ligger; Tett oppfølging i de første årene

introduksjonsprogrammet varer. Slik bemanningen er per i dag har vi ikke mulighet til å følge opp godt nok.

Struktur

Arbeidet med mottak av flyktninger er organisert i egen avdeling som ble opprettet i 2014.

Hovedoppgaven for flyktningeenheten er å ivareta flyktninger som, etter politisk vedtak, blir bosatt i Bjugn kommune etter avtale med IMDi, og familiegjennforente til disse. Dette vil si klargjøring før bosetting, selve bosettingen, etableringsfasen, oppfølging av den enkeltes introduksjonsprogram, innsøking til barnehage/skole, gi råd og veiledning i hverdagslivet til de nyankomne, tett tverrfaglig samarbeid med andre avdelinger og frivillige organisasjoner.

Flyktningeenheten er avhengig av å ha lett tilgang til de fleste andre enheter i kommunen, da arbeidet i denne enheten omfatter hele livet til den nybosatte som opplæring, helse og fritid, bolig og tilgang til arbeidsliv. Flyktninger har samme plikter, behov og krav på tjenester som kommunens øvrige innbyggere. Det er derfor viktig at fagpersoner på tvers i kommunen har et flerkulturelt perspektiv, og kunnskap om hvordan det er hensiktsmessig å kommunisere for å være sikker på at man forstår og blir forstått. Vi erfarer så langt at dette er en gruppe som krever en tettere oppfølging, spesielt i forhold til helsetilbudet.

Flyktningeenheten har faste møter med voksenopplæringen om det generelle undervisningstilbudet, og når det gjelder progresjon eller manglende fremgang for den enkelte elev.

Flyktningeenheten og NAV jobber med en samarbeidsavtale mellom Nav Bjugn og Flyktningeenheten. Grunnlaget for avtalen er [Rundskriv Q-27/2015](#) som er en oppfølging av Lov om introduksjonsordningen og norskopplæring for nyankomne innvandrere.

Flyktningeenheten har også jevnlig samtaler/møter med psykisk helse.

Fritidsaktiviteter og ulike organisasjoner er avgjørende for å bygge nettverk og det blir viktig å delta på lik linje med andre nordmenn. Etter bosetting gjøres tilbudet om ulike idretter, svømmehall, bibliotek og kulturskole kjent for flyktningene. Det er viktig at det legges til rette for deltagelse i ulike lag og organisasjoner. Deltakelse i organisasjonslivet er viktig for nettverksbygging, det gir kontakter og det formidler gode holdninger. Det er pr i dag et godt samarbeid mellom kulturskolen, frivilligsentralen og flyktningeenheten. Det samarbeides også med Bjugn Rotary, da de dette året har som «samfunnsoppgave» å bidra for flyktningene i Bjugn kommune. Fagforbundet arrangerte en tur til Sverige der de ba med seg våre nye bosatte. Det jobbes for øyeblikket også med Utdanningsforbundet som ønsker å bidra i inkluderingsarbeidet av våre nye bjugninger.

Flyktningeenheten mener det er behov for å danne en tverrfaglig ressursgruppe. Denne gruppen skal ha jevnlig møter der bosetting, kvalifisering og inkludering blir gjennomgående tema. I denne gruppen kan man se på plan for bosetting, hva fungerer bra, hvor trykker skoen osv.

Kultur

Kommunen er med i KS-nettverket; «Bosetting, kvalifisering og Inkludering». Formålet med dette nettverket er å støtte kommunenes arbeid med å utvikle bærekraftige lokalsamfunn, der innvandre er aktive medborger på linje med de øvrige innbyggerne. Vi har valgt å jobbe med målsettingen: Hvordan er vår kommunes strategi for inkludering av innvandrere, og hvordan er denne synlig gjort i vårt planverk? Rådmann, ordfører, kommunalsjef for oppvekst og flyktningekoordinator deltar i nettverket.

Rådmannen har informert sin ledergruppe om at han ønsker å få et felles fokus på dette med bosetting av flyktninger i kommunen. Han ønsker at dette samfunnsansvaret skal implementeres i alle enheter og avdelinger. Det kommer til å jobbes videre med utgangspunkt i en SWOT analyse laget av deltageren i ledermøtet.

Faglige resultater

Bjugn kommune har så langt bosatt 27 flyktninger. Familiegjenforeninger og fødsler kommer i tillegg, så det totale tallet er 28 bosatte per juli 2016. Det var et etterslep fra 2014 på åtte i og med at bosettingen ikke begynte før i november 2014. Vi har ikke startet bosetting i forhold til 2016 vedtaket. Årsaken til forsinkelsen er at det ikke har vært bosettingsklare i mottak. Vi har etterspurt bosettingsklare tre ganger til IMDi uten å få nye flyktninger. UDI har prioritert å saksbehandle de som skal sendes ut av landet. Kommunen har fått tilbakemelding fra både UDI og IMDi om at situasjonen kommer til å bli bedre utover høsten, noe som kan føre til at det blir en hektisk høst for å innfri 2016-vedtaket. Kommunen har fattet vedtak på å bosette ti flyktninger i 2016. Familiegjenforeninger kommer i tillegg og er et uforutsigbart tall. Flyktningekoordinatorer er informert om at en del av de som ble bosatt i sist pulje har søkt om familiegjenforening.

Våren 2016 er det 10 av deltakerne som tar Norskprøven. Denne prøven er ment som en avslutning på norskopplæringen. 8-9 går over i grunnskole og 1-2 begynner i jobb, den ene sannsynligvis i samarbeid med NAV.

Vi er en fersk bosettingskommune og har dermed ikke sett resultater av hvor mange vi får direkte over i videre skolegang eller arbeid etter endt introduksjonstid. Det må jobbes frem en systematisk evaluering av tiltakene som tilbys deltakere i introduksjonsprogrammet, for å se hvilke tiltak som gir resultat. Dette gir kommunen et kunnskapsgrunnlag for å utvikle og endre tiltakene.

Overordnede anbefalinger videre

Kommunen har sammensatte utfordringer i arbeidet med å motta og ivareta nyankomne flyktninger og gi dem en trygg tilværelse. Det kan være juridiske, helsefaglige og etiske utfordringer. Hvorvidt man lykkes med dette arbeidet er knyttet til gjennomføringen av introduksjonsprogrammet og flyktingenes egen motivasjon for et vellykket resultat. Store kulturforskjeller mellom flyktninger og nordmenn kan bidra til utfordringer, men introduksjonsprogrammet er et godt hjelpemiddel for å oppnå økt tilpassing og integrering. Det viktigste er at de blir raskest mulig selvhjulpne, både økonomisk og i forhold til å delta i samfunnet ellers på lik linje med øvrige innbyggere.

Det er svært viktig at bosetting av flyktninger skal bli et naturlig ansvarsområde for de ulike enhetene i kommunen. Ingen kan spille en symfoni alene, det kreves et helt orkester for å få det til. Viktige verktøy for å klare dette vil være resultatene av arbeidet i KS-nettverket og samarbeidsavtalen med NAV. I tillegg ønsker vi å opprette en tverrfaglig ressursgruppe. Vi ønsker å skape et samarbeid med alle aktuelle enheter og avdelinger i kommunen som yter tjenester som er relevant for bosetting av flyktninger på generelt nivå og i forhold til den enkeltes behov. Vi må evne å se på våre nye bosatte som en ressurs for og i kommunen. Det kan være bli aktuelt å sette dette arbeidet inn i planverket for kommunen gjennom en kommunedelplan.

Det er et mål for kommunen at alle innbyggere skal føle tilhørighet og delta i samfunnet. Når vi mennesker føler oss inkludert får vi et eierforhold til samfunnet og da ønsker vi å bidra til fellesskapet. Å ha en jobb eller være i utdanning er viktig både for integrering i samfunnet og den enkeltes helse. Deltakelse i frivillig sektor er viktig for alle innbyggere i kommunen. Det kan være ekstra vanskelig for en nybosatt som ikke behersker språket godt å komme inn i disse fellesskapene. Nybosatte har heller ikke det nettverket som skal til. Kommunen må derfor legge ekstra til rette for at nybosatte kommer i kontakt med frivillig sektor. Dette kan blant annet gjøres gjennom felles møteplasser, for eksempel et folkemøte om mottak av flyktninger.

Det er tre faktorer som er viktig for å lykkes i arbeidsmarkedet for flyktninger:

- språk
- arbeidskvalifisering
- sosial kompetanse. (Sosial kompetanse betyr her at man tilegner seg erfaringer som gjør at man behersker kodene i samfunnet.)

Mål for arbeidet med flyktninge- og inkluderingsarbeidet:

Kortsiktige mål (0-1år etter bosetting)

- Norskopplæring og språkpraksis (introduksjonsprogrammet) er kommet i gang snarest mulig etter bosetting.
- Barn og unge i grunnskolealder får ordinært skoletilbud
- Barn og ungdom i grunnskolealder har et fritidstilbud
- Det er etablert et helsetilbud til de bosatte.
- Bosatte har tilstrekkelig norskkunnskaper til å klare hverdagssituasjoner.
- Barn under skolepliktig alder har barnehageplass.

Langsiktig mål (2-4år etter bosetting)

- Bosatte er i arbeid eller under utdanning, og har ordinær lønnsinntekt eller flyktningstipend.
- Bosatte har tilstrekkelig norskkunnskaper til videre skolegang eller arbeidsliv.
- Barn og unge deltar på fritidsaktiviteter på linje med andre innbyggere i kommunen.

Langsiktig mål (5år + etter bosetting)

- Flyktningene er på alle vesentlige områder selvhjulpne.
- Flyktningene er ressurspersoner for nyankomne flyktninger.

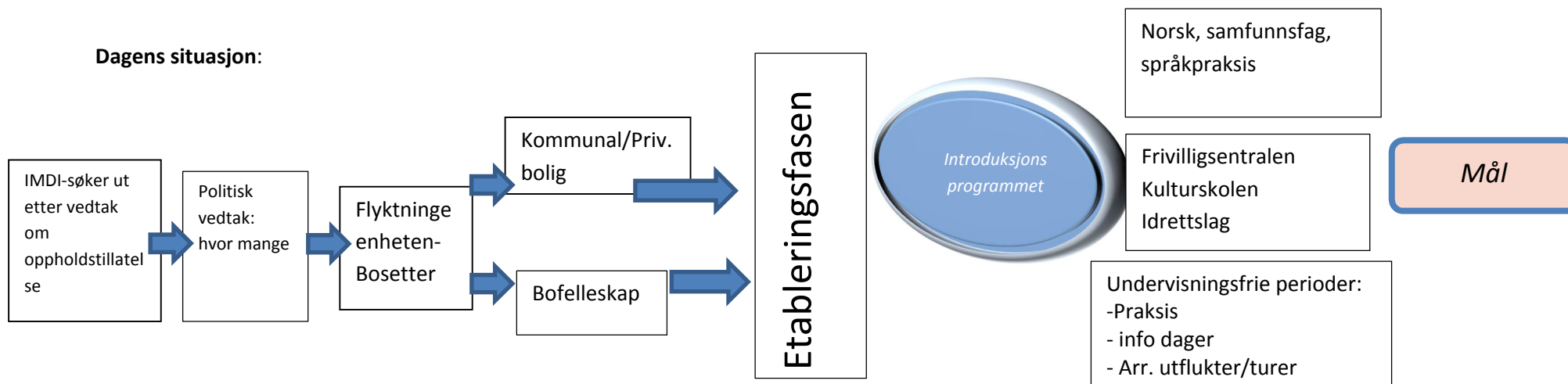
Flyktningenheten bør bemannes slik at det blir mulig å følge opp den enkelte deltaker underveis i programmet. Kommunen bør vurdere å ansette en biveileder som tar seg av opplæring og veiledning i forbindelse med det å bo i Norge. Kommunen bør også vurdere behovet for en programrådgiver som kan gi bistand i kvalifiseringsløpet. Nærliggende kommuner har begge disse funksjonene.

Det er aktuelt å vurdere om arbeidet med bosetting av flyktninger og kvalifisering av de nye innbyggerne skal organiseres gjennom en Kvalifiseringsenhet.

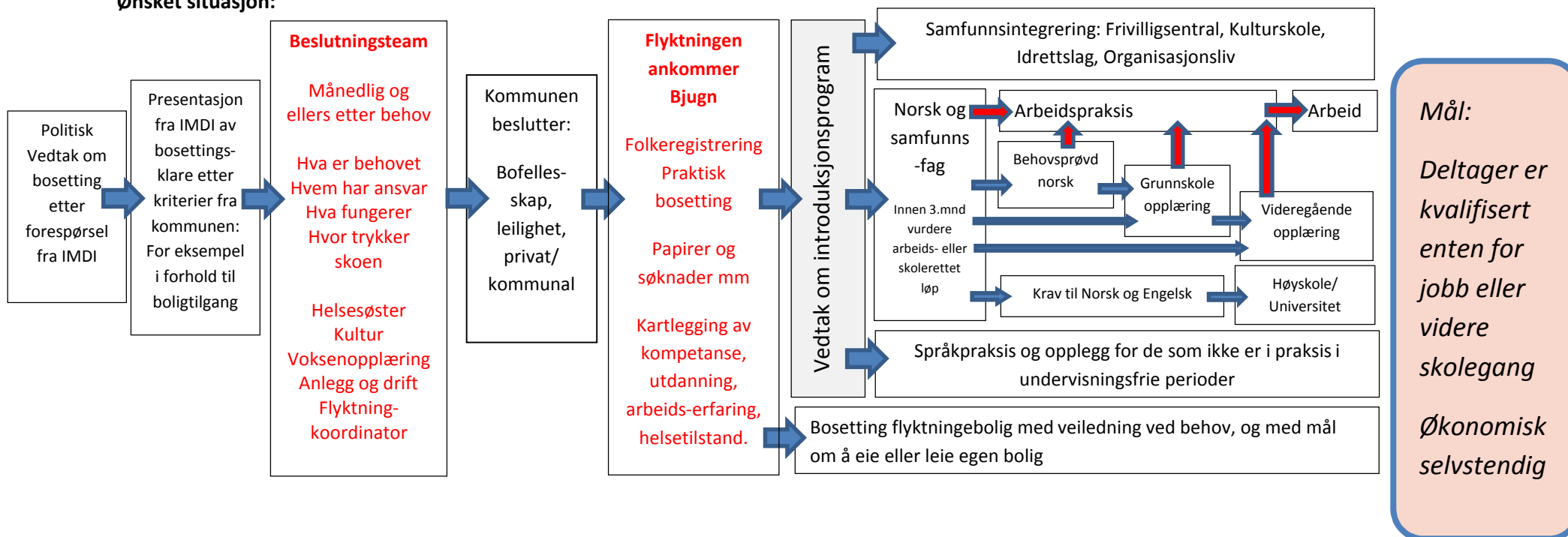
Vedlegg:

Flytskjema og rutinebeskrivelse

Dagens situasjon:



Ønsket situasjon:



Rutine/sjekkliste for bosetting av flyktninger i Bjugn kommune

Gjelder praktiske aspektene ved bosetting. Lagres i journalmappen til den enkelte.

Navn:

Dato/bosettingsdato:

Forberedelse	OK
Finne bolig	
Bestille/kjøre/etterspørre inventar.	
Kontakt mottak med informasjon om bolig og ca tidspunkt for bosetting.	
Aktuell bosetting formidles til berørte samarbeidspartnere.	
Velkomstbrev til flyktning med kort orientering om Bjugn kommune, bolig, introduksjonsprogram, økonomi og kontaktinformasjon. Brevet sendes med kopi til mottaket. Flyktningen skriver under på at han/hun har mottatt informasjon om de gitte punktene.	
Forberede bolig/ montering av møbler/vasking av bolig	
Postkasse og navn på postkasse	
Kopi av nøkler til bolig hvis nødvendig	
Tilgjengelig informasjon formidles til aktuelle enheter Forberedende møte med berørte parter gjennomføres ved behov.	
Utarbeide husleiekontrakt	
Avtale bosettingsdato, tidspunkt og møteplass med mottak. Be mottak om en kort vurdering av flyktning for å foregripe behovet i bosettingsfasen. Også evt. mobilnummer, mailadresse, og kontonummer, hvis flyktningen har dette. Spør om vedkommende har vært i arbeid eller har hatt andre inntekter.	
Åpne strømabonnement, der det ikke er inkludert i husleien.	
Første utbetaling av sosialhjelp må være i orden samme dag som flyktning ankommer kommunen. Første utbetaling er kontant, senere overføres dette til konto.	
Vurdere om det er nødvendig å bestille tolk til ankomst.	
Vurdere om det er aktuelle flyktninger som kan bistå ved deler av bosettingsfasen.	
Ved bofellesskap: utarbeide husordensregler for bofellesskap	
Bosettingsmappe med tilhørende dokumenter (viktige telefonnummer, brannvern, avfallskalender, aktuelle brosjyrer).	

BOSETTINGSFASEN

Ankomsten er viktig. Det er flyktningsens første møte med nye mennesker i sin bosettingskommune, og i tillegg er det flyktningsens første møte med kommunen som organisasjon. For flyktningen er alt nytt, og det er viktig å skape trygghet ved å være imøtekomende og ved å gi god informasjon.

Ankomst	OK
Motta flyktning på ankomststed og frakte vedkommende med bagasje til bolig.	
Flyktning mottar nøkkel til leiligheten og skriver under på dette.	
Flyktning mottar første utbetaling (hvis det er kontantutbetaling må flyktningen skrive under på mottatt utbetaling) (Obs: Flyktingene får til livsopphold fra mottaket, ikke alltid nødvendig med utbetaling umiddelbart etter ankomst)	
Kort informasjon om bolig. Særlig postkasse, søppeldunker, elektriske artikler, brannslukningsutstyr. Informasjon tilpasses og er avhengig av flyktningsens tidligere boerfaring.	
Informasjon om beliggenhet av butikker, bibliotek, skole, legekantor og andre sentrale samfunnsinstitusjoner.	
Tilbud om bistand til innkjøp av dagligvarer.	
Tidspunkt og sted for informasjonsmøte formidles til flyktning.	
Bosettingsmappe med tilhørende dokumenter (viktig telefonnummer, avfallskalender) leveres den nybosatte.	

I den første tiden er det viktig å være tilgjengelig for den nybosatte ved behov. Denne tiden er viktig for å skape en positiv relasjon til kommunen. Det er en løpende vurdering når vi skal oppfordre til selvstendighet. De fleste mennesker ønsker å være selvstendige.

Etableringsfasen	OK
Informasjonsmøte gjennomføres i løpet av de første dagene. Det er viktig å sikre god kommunikasjon. Tolk bestilles. Følgende punkter skal tas opp: • Plan for den første uken. • Bolig; husleiekontrakt, eventuell kommunal garanti på depositum • Økonomi (sosialhjelp, etableringstilskudd, introduksjonsstønad, annet) • Informasjon om rettigheter (tolk, lege, tannlege, vinterklær, aktuelle trygdeytelser). • Kort informasjon om NAV • Praktiske forhold som må ordnes. • Gi flyktingene tid og anledning til å stille spørsmål.	

Melde flytting i folkeregisteret (skjema kan fylles ut av veileder på forhånd)	
Adresseendring hos posten (krever personlig oppmøte og legitimasjon)	
Ordne med skattekort (skjema kan fylles ut av veileder på forhånd)	
Søke bostøtte	
Opprette bankkonto. Følgende dokumenter trengs: fødselsnummer, oppholdstillatelse og reisebevis/pass.	
Meld inn melding om tiltredelse til Fosen Lønn før første utbetaling av introduksjonsstønad.	
Gi bistand til å opprette eventuelt abonnement til tv og internett.	
Gi informasjon om strømabonnement.	
Sett opp samtale for informasjon om introduksjonsprogram og individuell plan.	
Helsestasjon orienteres om ny bosetting. De etterspør helseopplysninger fra mottaket. Disse overføres til legekantoret. Helsestasjon følger opp vaksiner.	
Orientering om at kommunen dekker første legetime/tannlegesjekk. Flyktningeheten bistår med bestilling av time hvis ønskelig.	
I løpet av den første uken skal flyktningen ha fått oversikt over Botngård. Beliggenhet av lege, helsestasjon, skole, rådhus/kommunehus, bibliotek, butikker, treningsarenaer, bussholdeplass og lignende.	
Gi informasjon om aktivitetstilbud i Bjugn.	
Besøk på voksenopplæringa; flyktningen introduseres for lærere og elever.	
Møte skole/barnehage hvis flyktningen har barn.	
Boveiledning hvis det vurderes som nødvendig.	
Sett tidspunkt for kartleggingssamtale	
Oppdatering av NIR	
Før regnskap over hva som er kjøpt inn til bolig/person.	

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/83	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Wenche Olden Moen

Kvalitetsmelding for barnehage 2016

Vedlegg:

1 Kvalitetsmelding for barnehage 2016

Sakens bakgrunn og innhold:

Rådmannen har varslet at han ønsker å gå bort fra styringskort og i stedet innføre bruk av kvalitetsmeldinger.

Kvalitetsmelding for barnehage er utarbeidet.

Vurdering:

Folkehelsevurdering:

Oppsummering:

Kvalitetsmelding for barnehage er vedlagt.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmelding for barnehage tas til orientering.

Kvalitetsmelding for barnehagene i Bjugn kommune



Juni 2016

Overordnede føringer

Barnehagene drives i tråd med overordnet Lov om barnehager, barnehageloven.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>. Loven (med forskrift) klargjør formålet med barnehagen, og barnehagens innhold.

§ 1. Formål

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.

§ 2. Barnehagens innhold

Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet.

Barnehagen skal gi barn muligheter for lek, livsutfoldelse og meningsfylte opplevelser og aktiviteter.

Barnehagen skal ta hensyn til barnas alder, funksjonsnivå, kjønn, sosiale, etniske og kulturelle bakgrunn, herunder samiske barns språk og kultur.

Barnehagen skal formidle verdier og kultur, gi rom for barns egen kulturskaping og bidra til at alle barn får oppleve glede og mestring i et sosialt og kulturelt fellesskap.

Barnehagen skal støtte barns nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær og gi utfordringer med utgangspunkt i barnets interesser, kunnskaper og ferdigheter.

Barnehagen skal ha en helsefremmende og en forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Departementet fastsetter en rammeplan for barnehagen. Rammeplanen skal gi retningslinjer for barnehagens innhold og oppgaver.

Barnehagens eier kan tilpasse rammeplanen til lokale forhold.

Med utgangspunkt i rammeplan for barnehagen skal samarbeidsutvalget for hver barnehage fastsette en årsplan for den pedagogiske virksomheten.

Barnehageloven er under revidering, og ny barnehagelov forventes og tre i kraft august -16.

I mars -16 ble det fremmet ny stortingsmelding for barnehagene; «Tid for lek og læring. Bedre innhold i barnehagene». Den konsentrerer seg om barnehagens innhold og oppgaver, og har ambisjoner om å utvikle innholdet i barnehagetilbudet slik at alle barn får et kvalitativt godt tilbud. Den omfatter regjeringens forslag til overordnede føringer for ny rammeplan, som er under utarbeidelse, og skal i kraft høsten -17. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20152016>

Rammeplanen er en forskrift til barnehageloven, og gir en forpliktende ramme for planlegging, gjennomføring og vurdering av barnehagens innhold. Rammeplanen er et viktig styringsdokument som redegjør for barnehagens samfunnsmandat, og hvilket verdigrunnlag barnehagen skal ha. Den gir føringer for at barnehagens innhold skal være med å gi barna omsorg, lek og læring, sosial og språklig kompetanse, samt at barnehagen skal være en kulturarena. Rammeplanen tydeliggjør gjennom sju fagområder med tydelige mål hvordan vi

skal fremme barnas utvikling og læring, og hva som er personalets ansvar.

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/reg/2006/0001/ddd/pdfv/282023-rammeplanen.pdf>

Vi i Bjugn kommune har ut fra denne en egen lokal fagplan for fagområdene.

Alle barnehager skal utarbeide egne årsplaner. De kommunale barnehagene lager årsplaner som følger kalenderåret. Den ikke-kommunale følger barnehageåret. Årsplanene inneholder informasjon om hvordan hver enkelt barnehage arbeider med innholdet i rammeplanen, og ligger på kommunens hjemmesider.

I tråd med [kommuneplanens samfunnsdel](#), arbeider barnehagene for at foreldrerollen skal styrkes, og legger til rette for et godt tilbud til barn med spesielle behov. Barnehagene har rutiner for hvordan dette arbeidet skal ivaretas.

Samfunnsdelen gir også føringer for at det skal arbeides med folkehelse. Dette er et område barnehagene har hatt stort fokus på, både for barn og ansatte. Eksempler er kosthold, ergonomi, fysisk aktivitet og trivsel.

Det forvaltningsmessige, da spesielt knyttet til enkeltvedtak, klagerett og klagebehandling er regulert i [Forvaltningsloven](#). Deler av [lov om barnevernstjenester](#) regulerer blant annet opplysningsplikt for ansatte i barnehagen. I tillegg vil [arbeidsmiljøloven](#) påvirke bygg og forholdet til ansatte.

Ressurser

Midler til bemanning og nødvendig drift kommer i barnehagenes budsjetter. Den viktigste ressursen for barnehagene er personalet, og det prioriteres å ha tilstrekkelig og kompetent bemanning. Barnehagene har en stor andel av barn med spesielle behov som krever ekstra ressurser i bemanning, tid, rom og utstyr.

Barnehageloven gir klare føringer for hvor stor den pedagogiske bemanningen i barnehagene skal være, samt kravet til ledelsesressurs. I bemanningsplanen har vi som mål at halvparten av de ansatte skal være barnehagelærere, den andre halvparten barne- og ungdomsarbeidere og assistenter likt fordelt. For å sikre kvaliteten på tjenesten er det viktig med god og riktig pedagogisk kompetanse i barnehagene. Dette for å ivareta det pedagogiske innholdet, veilede øvrig personale, studenter og lærlinger.

Barnehagelærere med permisjon fører til at vi for tiden har noen dispensasjoner fra utdanningskravet for pedagogisk leder. Flere bjugninger vil være ferdig utdanna barnehagelærere om ett år, og med den veksten vi har i antall barnehageplasser vil vi sannsynligvis ha tilgang til nok barnehagelærere i årene fremover.

Vi ønsker oss flere ansatte med fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere. Vi oppfordrer derfor assistenter til å ta fagbrevet. Noen er i gang, og har tatt teorien, men ikke den praktiske prøven ennå.

Struktur

Vi har kommunale barnehager i Botngård sentrum og i grendene Lysøysundet og Vallersund. I Ervika er det en ikke-kommunal barnehage drevet av Læringsverkstedet. Barnehagene er avdelingsbarnehager, det betyr at barna har tilhørighet til en fast avdeling med et fast personale.

Barnas alder i avdelingene varierer noe, men de fleste avdelingene er enten småbarnsavdelinger med barn i alderen 0 – 3 år og inntil 12 barn per avdeling, eller storbarnsavdelinger med barn i alderen 3 – 5 år og inntil 24 barn per avdeling. De største variasjonene har vi i Solkysten barnehage, fordi barnetallet i Vallersund og Lysøysundet endrer seg mye fra år til år.

Antall barn i barnehagene varierer noe fra år til år, men de siste årene har vi hatt en jevn økning. Ved hovedopptaket tildeles foreldrene plass fra august eller januar ut fra hva de søker om. Det fører til at vi hvert år har færre barn ved oppstart av barnehageåret i august, enn i januar. Dette har gått greit de siste årene fordi vi har hatt noe ledig kapasitet ved enkelte avdelinger. Det er en større utfordring i forhold til kvalifisert personale da vi må øke bemanningen i januar hvert år, og da kan det være vanskelig å finne gode søkere.

Hver barnehage ledes av en styrer som har det overordnede ansvaret for den enkelte barnehage. Hver enkelt avdeling ledes av en pedagogisk leder. Begge disse lederfunksjonene er viktige for å kunne ivareta det pedagogiske og administrative arbeidet ved barnehagen.

Barnehagene i Bjugn ledes av enhetsleder for barnehage. Enhetsleder skal lede utviklingsarbeid og den daglige driften av de kommunale barnehagene. Enhetsleder har også myndigheten som barnehageeier, noe som innebærer veiledningsansvar for alle barnehager i kommunen og ivaretagelse av felles opptak med kommunale og private barnehager. I tillegg ivaretar enhetslederen tilsynsmyndigheten i kommunen i samarbeid med de andre kommunene på Fosen.

Kultur

Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2014. Resultatene fra den viser at de ansatte trives godt på jobb i barnehagene, og at det er et godt psykososialt arbeidsmiljø. Det tas sikte på å gjennomføre en ny undersøkelse i 2016.

Siden undersøkelsen i 2014 ble gjennomført, er arbeidet med å sikre et fortsatt godt psykososialt arbeidsmiljø videreført. Dette jobbes det kontinuerlig med. Barnehagene har utarbeidet en «Standard for kommunikasjon» ved den enkelte barnehage. Denne inneholder punkter som de ansatte i fellesskap har satt opp for å beskrive hvordan de vil at kommunikasjonen ved barnehagene skal være. Hvordan skal vi spille hverandre god er utgangspunktet. Denne tas hele tiden opp som tema til diskusjon.

For å trives i jobben er det viktig at alle ansatte har medvirkning i sin hverdag. Det er viktig å ha arbeidsoppgaver som gir mening, og som de opplever at de er kompetente til å kunne utføre. Medarbeidersamtaler er et viktig verktøy for å fange opp hvordan hver enkelt ansatt har det, og skal være en arena for å gi støtte og motivasjon for videre arbeid. Målet med medarbeidersamtalen er å bekrefte det som både ansatt og leder vet, og lage en plan for videre arbeid.

Det er fortsatt en del utfordringer med de fysiske arbeidsforholdene ved enkelte avdelinger. Vi sliter spesielt med støy på enkelte avdelinger. En av disse blir stengt nå i sommer. Vi har hele tiden fokus på hvordan vi organiserer dagene, og hvilke typer materialer vi bruker for å redusere støy på alle avdelinger.

Inneklimaet er stadig oppe til diskusjon. Vi har fremdeles noen gamle bygg der ventilasjonsanleggene ikke fungerer tilfredsstillende, samt en del utfordringer i forhold til temperatur. Vi tilpasser lufterutiner og organiserer dagene slik at dette skal bli best mulig for både barn og voksne. Alle våre barnehager er godkjente etter forskrift om miljørettet helsevern.

Nærværet har vært for lavt i barnehagene over lengre tid. Vi har hatt og har stort fokus på hva vi kan gjøre for å øke dette. Et av tiltakene som vi har satt i gang, og som vi fortsatt prioriterer, er ergonomi. For å jobbe godt ergonomisk er det holdningsendringer som må til. Dette må holdes ved like og settes fokus på jevnlig. I en prosjektperiode satte vi det på dagsorden, skaffet oss kunnskap, brukte tid, skaffet oss verneutstyr og opprettet «ergonomer». Dette fokuset over flere år, har vært med på å øke nærværet vårt. Det har vært en klar nedgang i sykemeldinger på grunn av muskel og belastningsskader. Vi samarbeider med bedriftshelsetjenesten i forhold til hvordan vi kan øke nærværet. De veileder lederne, og gir i tillegg tilbud om mestringssamtaler og arbeidsplassvurderinger for alle ansatte.

For å sikre at barnehagens tjeneste er av god kvalitet er det viktig med kunnskapsutvikling hos alle ansatte. Ut fra strategisk kompetanseplan fra kunnskapsdepartementet er det for barnehagene på Fosen laget en felles regional kompetanseplan som barnehagene i Bjugn jobber i tråd med.

Vi har hatt fokus på generell kompetanseutvikling, og flere av våre ansatte har vært med på KompAss (Et satsningsområde for å heve kompetansen blant assistentene med en avsluttende eksamen og 10 studiepoeng). Alle styrerne i Bjugn har fullført den statlige satsningen på styrerutdanning med avsluttende eksamen og 30 studiepoeng. Det har i tillegg vært gjennomført lederutdanning for de pedagogiske lederne på Fosen. Denne har de fleste av våre pedagogiske ledere vært med på og fått økt sin kompetanse i å drive pedagogisk utviklingsarbeid.

Hovedfokus i kompetanseutviklingen i årene framover vil være barnehagebasert kompetanseutvikling. Barnehagebasert kompetanseutvikling er et utviklingsarbeid som involverer hele personalet og som foregår på den enkelte barnehage. Valg av satsningsområder og mål for utviklingsarbeidet blir satt ut fra hva som er aktuelt for den enkelte barnehage.

Faglige resultater

Ståstedsanalysen er gjennomført ved alle barnehager. Den er et refleksjons – og prosessverktøy som brukes som ett av hjelpemidlene for gjennomføring av kvalitetsutvikling i barnehagene. Konklusjonene i analysen er et uttrykk for hvordan de ansatte selv vurderer barnehagens praksis, hva som er sterke sider og hva som er utfordringer. Samlet sett gir den et utgangspunkt for å velge ut og prioritere mål og tiltak for en helhetlig kvalitetsutvikling i barnehagene. Ståstedsanalysen skal gjennomføres annet hvert år.

I resultatet fra undersøkelsen ser vi at det er noen fellestrekk som går igjen i de 3 barnehagene sine ståstedsanalyser.

Disse områdene er barnehagene sterke på:

- Kommunikasjon med barn og foreldre
- Leikens verdi
- Sosial kompetanse

Disse områdene har et forbedringspotensial:

- Bruk av digitale verktøy
- Refleksjon og undring
- Ivareta ulike kulturer og tradisjoner

Vi har over år gjennomført brukerundersøkelse blant alle foreldrene i barnehagene. Vi strever med å få inn nok svar til å kunne ta ut rapporter etter undersøkelsen for å kunne se hva vi skal fortsette å ha fokus på og hva vi skal ha mer fokus på for å bli bedre. Svarprosenten ble i år på 55 %, og rapportene og de andre tilbakemeldingene fra foreldre gir oss noe grunnlag å jobbe videre med. Vi har generelt fornøyde foreldre, men det er områder vi må prioritere å jobbe med.

Foreldrene er godt fornøyde med:

- Hvordan barna trives, samspill mellom barn – barn, barn voksne, vennskap
- Hvordan barn og foreldre blir behandla, respektfullt og blir tatt på alvor
- Barnehagens tilgjengelighet i forhold til åpningstid og muligheter for varierte plasser

Foreldrene er minst fornøyd med:

- Hvordan barnehagen tilrettelegger for språkutvikling og læring, aktivitetsinnholdet, mattilbudet og som kulturformidlere
- Foreldrenes muligheter til medvirkning, barnas medvirkning, samarbeidsutvalgets arbeid for å sikre medvirkning
- Informasjon om barnet og det som skjer i barnehagen
- Det fysiske miljøet, ute – og inneområdets tilrettelegging, renhold og støy.

Satsningsområder:

Beste praksis.

Barnehagene har over flere år arbeidet inn en arbeidsmetode « Beste praksis». Standardene lages ut fra krav og forventninger og definerer det faglige nivået vi skal ha for å ha tilfredsstillende kvalitet. Det er utarbeidet standarder for:

- Vennskap
- Henting
- Mottak
- Voksenrollen i uteleiken
- Inneleik
- Påkledning til uteleik
- Måltid
- Antall, rom og form

- Språk, tekst og kommunikasjon
- Kommunikasjon

Standardene er felles for alle barnehagene. Unntaket er kommunikasjon der hver enkelt barnehage utarbeider sin egen. Ut fra standardene lages det egne «Beste praksiser» som viser hvordan de ansatte på de ulike avdelingene skal arbeide for å oppnå standarden. Resultatene fra ståstedsanalysen og brukerundersøkelsen viser at denne arbeidsmetoden har vært med på å bidra til gode resultater på blant annet mottak og henting, vennskap, samt kommunikasjon.

Foreldreveiledning.

I kommuneplanen er styrking av foreldrerollen satt som et fokusområde. I formålsparagrafen for barnehage står det at barnehagene skal samarbeide med barnets hjem for å ivareta barnets behov for omsorg og leik, fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. I barnehagene er det tett samarbeid med foreldrene. Samarbeidsformene er daglig kontakt ved mottak og henting, foreldremøter, foreldresamtaler, brukerundersøkelser og sosiale tilstelninger. Personalet skal være bevisst sin rolle som rollemodell og veileder, og det er elementer av foreldreveiledning i alle disse samarbeidsformene. I tillegg har vi noen foreldre vi har ekstra tett kontakt med for å gi barna best mulig utvikling.

Sosial kompetanse

Barnehagen arbeider for å utvikle barnas sosiale kompetanse, det handler om å kunne samhandle positivt med andre i ulike situasjoner. Denne kompetansen uttrykkes og tilegnes av barn i samspill med hverandre og med voksne. Den gjenspeiles i barns evne til å ta initiativ til og å opprettholde vennskap. Sosial kompetanse er vesentlig for å motvirke utvikling av problematferd som diskriminering og mobbing.

Webster Stratton er en systematisering av kunnskap om hvordan vi fremmer sosial og emosjonell kompetanse hos barn. Dette er en arbeidsmetode som barnehagene arbeider systematisk med ut fra barnas alder og modning.

Kompetanse for mangfold

Barnehagene har deltatt i et prosjekt i samarbeid med Fylkesmannen og Dronning Mauds Minnes Høyskole. Målet med prosjektet var mer kunnskap og forståelse om ulike kulturer, holdningsendringer i personalet, rutiner for hvordan vi møter de ulike kulturene vi omgås med. Prosjektet har ført til holdningsendringer i personalgruppa, og mer kunnskap og forståelse. Prosjektet er avsluttet, men vi fortsetter med implementering. Holdningsskapende arbeid er en evig prosess.

Barn med særskilte behov

Vi har mange barn som har ulike særskilte behov. Barn med særskilte behov omfatter både funksjonsnedsettelse og utviklingsmessige, språklige, emosjonelle, kognitive og sosiale vanskeligheter. Barn med særskilte behov vil kunne trenge mer av noe eller mer tilpasset oppfølging/tilrettelegging enn andre barn. I barnehagene jobbes det systematisk med tilrettelegging og oppfølging for at alle barna i barnehagene skal få best mulig utviklingsmuligheter. Vi er tett på barn og foreldre og setter inn tiltak tidlig. Tidlig innsats er viktig. Retningslinjer og prosedyrer for barn med særskilte behov i barnehagene i Bjugn er

revidert denne våren. I tråd med den strategiske kompetanseplanen for barnehagene på Fosen så har vi hatt og har temaet barn med særskilte behov som satsningsområde dette året.

Overgang barnehage – skole

Barnehagen skal, i samarbeid med skolen legge til rette for barns overgang fra barnehage til første klasse og eventuelt skolefritidsordning. Dette skal skje i nært samarbeid med barnets hjem. Skolen har som oppgave å tilrettelegge best mulig for alle barn som begynner på skolen. Derfor vil det være viktig at skolen får informasjon som har betydning for barnets læring, vekst og utvikling. Slik informasjon har til hensikt å gjøre skolen i stand til å skape en trygg og god oppstart for hver enkelt.

Overordnede anbefalinger videre

Barnehagebasert kompetanseheving for hver enkelt barnehage vil bli prioritert fremover. Ut fra ståstedsanalysene, brukerundersøkelsen og andre innspill skal barnehagene velge områder de skal jobbe med. Barns medvirkning og danning er to av områdene som vil bli valgt ut.

Tverrfaglig samarbeid er viktig i det forebyggende arbeidet, og hele det kommunale apparatet må ha mer fokus på dette arbeidet.

Progresjon betyr utvikling og framskritt. Barna må ha noe å strekke seg etter, lære noe nytt og erfare at dette bygger på kunnskaper, innsikt, ferdigheter og holdninger som de har tilegnet seg tidligere. Progresjon innebærer variasjoner i hva slags innhold barna møter, arbeidsmåter og et tilrettelagt omsorgs – og læringsmiljø. For å kunne kvalitetssikre arbeidet, være et nyttig verktøy for personalet og kunne gi informasjon til både foreldre og andre interesserte, vil progresjonsplanene vi skal lage være til god hjelp. Områdene lek, språk og digitale verktøy skal være de første områdene vi lager progresjonsplaner for.

Overganger er det mange av i barns liv, og gode overganger er viktig for barnas trivsel og utvikling. Vi har en plan for overgang barnehage – skole i Bjugn. Vi har i tillegg flere regionale planer som også sier noe om overgang barnehage – skole. Alle disse planene må revideres og implementeres, blant annet gjennom de nye progresjonsplanene.

Kompetanse i bruk av Webster Stratton som arbeidsmetode har det vært satset på i flere år i Bjugn, og alle ansatte ble skolert i denne kompetansen. Barnehagene har nå flere ansatte som ikke har denne kompetansen. Skal Bjugn satse videre på Webster Stratton må det sertifiseres flere kursholdere, og det må settes av ressurser til kursing av ansatte som ikke har denne kompetansen. Vi må også prioritere oppfriskningskurs i personalgruppene.

SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
16/84	Kommunestyret	06.09.2016

Saksbehandler: Kjetil By Rise

Kvalitetsmelding for grunnskolen 2016

Vedlegg:

- 1 Kvalitetsmelding for grunnskolen 2016
- 2 Tilstandsrapport 2016

Sakens bakgrunn og innhold:

Rådmannen har varslet at han ønsker å gå bort fra styringskort og i stedet innføre bruk av kvalitetsmeldinger.

Kvalitetsmelding for grunnskolen er utarbeidet.

Vurdering:

Folkehelsevurdering:

Oppsummering:

Kvalitetsmelding for grunnskole er vedlagt.

Rådmannens innstilling:

Kvalitetsmelding for grunnskole tas til orientering.

Kvalitetsmelding for grunnskolen 2016

Overordnede føringer

Lover:

Grunnskolens virksomhet er i hovedsak regulert i [Opplæringsloven](#).

§ 1-1. Formålet med opplæringa

Opplæringa i skole og lærebedrift skal, i samarbeid og forståing med heimen, opne dører mot verda og framtida og gi elevane og lærlingane historisk og kulturell innsikt og forankring.

Opplæringa skal byggje på grunnleggjande verdiar i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfridom, nestekjærleik, tilgjeving, likeverd og solidaritet, verdiar som òg kjem til uttrykk i ulike religionar og livssyn og som er forankra i menneskerettane.

Opplæringa skal bidra til å utvide kjennskapen til og forståinga av den nasjonale kulturarven og vår felles internasjonale kulturtradisjon.

Opplæringa skal gi innsikt i kulturelt mangfald og vise respekt for den einskilde si overtyding. Ho skal fremje demokrati, likestilling og vitskapleg tenkjemåte.

Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet. Dei skal få utfalde skaparglede, engasjement og utforskartrong.

Elevane og lærlingane skal lære å tenkje kritisk og handle etisk og miljøbevisst. Dei skal ha medansvar og rett til medverknad.

Skolen og lærebedrifta skal møte elevane og lærlingane med tillit, respekt og krav og gi dei utfordringar som fremjar danning og lærelyst. Alle former for diskriminering skal motarbeidast.

Denne loven med forskrifter definerer skolens oppgave helt fra formålsparagrafen i lovteksten og til kompetansemål for opplæringen definert i [Læreplanverket for Kunnskapsløftet \(LK06\)](#) som er forskrift til loven. Det forvaltningsmessige, da spesielt knyttet til enkeltvedtak, klagerett og klagebehandling er regulert i [Forvaltningsloven](#). Deler av [lov om barnevernstjenester](#) regulerer blant annet opplysningsplikt for ansatte i skolen. I tillegg vil [arbeidsmiljøloven](#) påvirke skolebygg og forholdet til ansatte.

Andre føringer:

Det er i tillegg mange andre føringer skolen skal ta hensyn til, og det er svært omfattende å greie ut alle i dette dokumentet. Føringer kommer fra Stortinget via lovverk og forskrifter til disse. I tillegg sender staten ut rundskriv og veiledere, både via Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet. For eksempel rundskriv om skolenedleggelser ([Udir 2-2012](#)), og [Veileder om spesialundervisning](#).

Den regionale statlige myndighet (Fylkesmannen) gir også sine føringer gjennom tilsynsmyndigheten og som veileder. I tillegg er det store forventninger til at skolen skal ta seg av store og små utfordringer i samfunnet, ofte gjennom medier og enkeltsaker.

Kommuneplanens samfunnsdel

Som skoleeier skal også Kommunestyret gi sine signaler og føringer om hvordan skolene i kommunen skal drives. Dette gjøres gjennom budsjett og andre vedtak med direkte betydning for driften, men også gjennom overordnede dokumenter for eksempel Kommuneplanen.

I [kommuneplanenes samfunnsdel](#) er det folkehelseperspektivet som også har fokus forhold til skolen. Følgende utdrag står i samfunnsdelen:

Styrking av foreldrerollen

Det er hevet over enhver tvil at godt samspill mellom foreldre og barn er den viktigste forutsetningen for en trygg og håndterbar oppvekst. Utfordringen blir å sette arbeidet inn i tverrsektorielle strategier som ivaretar hensynet til samspill mellom foreldre, foreldre - barn, skole - hjem og hjem - fritid.

Skolehverdagen - psykisk helse

Skolen må styrke innsatsen mot mobbing og annen krenkende atferd, da barn og unge som utsettes for dette over tid har en større risiko for å utvikle psykisk sykdom senere i livet.

Skolehverdagen - betydningen av å legge til rette for lek og fysisk aktivitet

Ungdom i Bjugn etterspør muligheter til å leke i skolegården. Ikke bare fotball, og ikke bare lek for de minste. Unge i Bjugn vet hvor viktig det er med fysisk aktivitet, men voksne har ikke lagt til rette for dette i skolegårdene. Ungdom etterspør skolegårder som innbyr til lek og aktivitet for "barn i alle aldre", og det mangler ikke på forslag til tiltak. I de neste årene skal vi derfor gjøre noe med det, blant annet gjennom barn og unges deltakelse i utviklingen av skolenes uteområder.

Skolehverdagen - betydningen av skolemåltid

Den norske befolkningen blir tyngre og tyngre, og vi spiser stadig mer og mer usunn mat. Kommunen tar sikte på å innføre skolemåltid, helst med varmmat på alle grunnskoler.

Hindre sosiale ulikheter i samfunnet gjennom å styrke elevers evne og mulighet til å fullføre videregående skole

I Bjugn skal vi arbeide sammen med Fylkeskommunen for å utvikle og prøve ut ulike modeller som styrker ALLES mulighet til å fullføre videregående skole.

Barn med spesielle behov

Bjugn kommune vil gjennom god planlegging sikre vekst og utvikling for alle innbyggere. Overgang hjem/barnehage, barnehage/grunnskole og grunnskole/videregående skole er ofte vanskelig, og skal ivaretas av Bjugn kommune. Klarer man å gjøre overgangene smidige for alle parter kan det forebygge senskader og frustrasjoner, i tillegg vil det spare både tid og penger.

Det må være et mål at Bjugn kommune innen kort tid skal ha en koordinerende funksjon med en koordinator som sikrer et sømløst og tverrfaglig tilbud for denne målgruppen.

Spesialundervisning

Det er flere elever i Bjugn som får spesialundervisning etter opplæringsloven. Behovene ser ut til å øke i løpet av skolegangen, slik at det er svært mange med vedtak og ressurser på ungdomstrinnet.

Bjugn kommune har over flere år deltatt i Olweus-programmet mot mobbing og antisosial atferd. Skolene har gode resultater i forhold til elevenes trivsel, men vi vet at mobbing og krenkende ord eller handlinger forekommer. Barn som utsettes for dette over tid har

dokumentert større risiko for psykiske problemer senere i livet. Kommunen må intensivere og prioritere innsatsen for alle elevers oppvekstmiljø. Det bør tilrettelegges for at barn og unge gis større medvirkingsmulighet i skolehverdagen, ikke minst gjennom elevrådene.

Ressurser

Økonomi

	Opprinnelig		Revidert		Økonomiplan		
	Regnskap	budsjett	budsjett				
	2014	2015	2015	2016	2017	2018	2019
PPT/skoleskyss	5 667	6 060	6 060	6 980	5 980	5 980	5 980
Botngård skole	32 747	33 685	33 299	29 897	28 897	28 897	28 897
Vallersund oppvekstsenter	7 464	6 276	6 021	5 500	5 500	5 500	5 500
Fagerenget	4 459	3 748	3 744	4 040	4 040	4 040	4 040
Barnehager	31 543	31 717	31 683	35 445	35 445	35 445	35 445
Sum oppvekst	81 880	81 486	80 807	81 862	79 862	79 862	79 862

Som tabellen over viser er budsjettene til grunnskolen betydelig redusert de siste årene noe som begrenser skolens handlingsrom. Etter at dette budsjettet ble vedtatt er det som kjent gjort vedtak om nedleggelse av Fagerenget skole og det er vedtatt en saldering. Ingen av disse vedtakene styrker skolens økonomiske situasjon. Med det budsjettet skolene forventes å drive etter er skolene i Bjugn en av de desidert mest kostnadseffektive i landet.

Ansatte

Skolene har godt kvalifiserte ansatte, men det vil være mange som skal gå av med pensjon i løpet av få år. Det er derfor behov for å rekruttere mange nye ansatte de neste årene. Skolene har god søkning på ledige stillinger ved hoved-utlysning før skolestart, men ved vikarbehov i løpet av skoleåret kan det være vanskeligere å skaffe kompetente vikarer.

Fysisk skolestruktur

Vallersund Oppvekstsenter har høsten 2016 60 elever fra 1. til 7. trinn. Skolen har i tillegg SFO og en grendehusfunksjon. Solkysten barnehage avdeling Sandnes er samlokalisert med skolen.

Vallersund er en åpen, fådelt skole og arealene fungerer tilfredsstillende i forhold til undervisningssituasjonen. De siste årene har SFO-rommet blitt brukt som barnehageavdeling. Det har gitt utfordringer som vi ikke har funnet en god nok løsning på. Skolebygget trenger etter hvert noe vedlikehold.

Skolegården fungerer godt, men etter noen års bruk er det begynnende slitasje på enkelt apparater.

Botngård skole har høsten 2016 480 elever fra 1. til 10. trinn. I tillegg er voksenopplæringen underlagt Botngård skole.

Botngård skole er både en åpen og lukket skole. Da den ble renoverert for rundt 10 år siden landet man ikke på en helhetlig utforming, noe som blant annet skaper problemer i forhold til forstyrrelser. Musikkrom og auditorium er ikke tilgjengelig for elever med behov for rullestol. Botngård skole har i dag ikke nok grupperom til at vi kan ivareta de individuelle rettigheter og behov. Fra høsten 2016 vil skolen ha så mange elever at det organisatoriske handlingsrommet blir begrenset.

Skolegården trenger en oppgradering. Vi har jobbet med å se på utformingen av den, og nå gjenstår bare å få det inn på investeringsbudsjettet. Dette bør være en prioritering de neste årene.

Fagerenget skole er en fådelt skole med 38 elever pr. 23.5.16. Skolen er nedlagt.

Organisering av undervisning

Skolene i Bjugn planlegger som regel skoleåret med utgangspunkt i 38 like uker i forhold til årstimer og timefordeling. Dette kan gi en rigid forståelse av organiseringen og kan i noen tilfeller gjøre det vanskelig å gjennomføre nødvendige organisatoriske endringer underveis. Vi vil derfor vurdere andre retninger for organisering, f.eks. større grad av periodisering av fag- og timeressurser. Skolene har i noen grad erfaring i å jobbe på tvers av fag og klassetrinn.

Vi ønsker en gjennomgående god kvalitet på undervisningen i alle klasserom. Det er derfor et behov for å innhente informasjon og øke kunnskapsgrunnlaget om egen praksis. Vi ønsker å utvikle et bedre system for å sikre god kvalitet på læring og undervisning, og som et verktøy for å ivareta internkontroll.

Den enkelte lærers kompetanse og kompetanseutvikling, individuelt og i kollegiet er den viktigste innsatsfaktoren skolen disponerer. Skolene må utvikle en kultur for læring som bidrar til å utvikle den kollektive kompetansen. Skolene må bruke ansattes kompetanse på best mulig måte for å fremme elevenes læringsutbytte.

De ansatte i skolene blir som regel fordelt på trinn etter type utdanning, erfaring og fagkompetanse. Noen tilhører i hovedsak kun ett trinn, men de fleste har fag på flere trinn. Teamene på enkelte trinn kan bli små og dermed noe sårbare i forholdet til planlegging og pedagogisk refleksjon. De nye kompetansekravene i skolen vil forsterke dette. Kompetanseutvikling av våre ansatte og en bevisst rekruttering av riktig kompetanse vil fortsatt være viktig.

[Ludvigsen-utvalgets innstilling](#) (NOU 2015:8 «Fremtidens skole») viser en retning mot dybdelæring og varig læring som kan overføres til andre sammenhenger (betydning for utvikling på tvers av fagene, elevenes begrepsforståelse og ny kunnskap knyttes til allerede innlært kunnskap). Dette vil i følge Stortingsmelding 28 «Fag-Fordypning-Forståelse» føre til en [nytt læreplanverk](#) som skolene skal følge i sin planlegging av undervisning. Et nytt læreplanverk vil erfaringsvis medføre mye arbeid på skolene med blant annet lokalt læreplanarbeid og nye vurderingskriterier.

Kultur

Arbeidsmiljø

Det er viktig at alle opplever et godt arbeidsmiljø. Alle ansatte må bidra til et trygt arbeidsmiljø med tillit til hverandre, og forståelse og respekt for hverandres roller. Spesielt skoleledere må ha fokus på kvaliteter som: respekt, personlig omsorg (bry seg), kompetanse og integritet, på en måte som skaper et godt arbeidsmiljø.

Skolene må utarbeide felles regler for samspill og samhandling, og bli enig om hvordan man vil ha det på arbeidsplassen. Regler er viktige for forholdet mellom ansatte, men også som grunnlag for utvikling av kompetanse og ny praksis. Skolene skal jobbe med dette kontinuerlig med planlagte stoppunkt underveis i skoleåret.

Dagens skolehverdag handler i stadig større grad av samhandling, samarbeid og fellesskapsløsninger enn tidligere. Dagens utforming av ansattes arbeidsplasser er ikke særlig tilpasset denne utviklingen. Det fysiske arbeidsmiljøet må fortsatt utvikles i tråd med nye arbeidsformer og behov.

Det er god dokumentasjon på at forholdet mellom ledelse og arbeidstakere er den viktigste faktoren for trivsel på arbeidsplassen. Fysisk plassering av ledelse kan være et tema det bør jobbes med. [Skolevandring](#) og andre tilsvarende metoder kan også benyttes for å styrke nærheten mellom ledere og øvrige ansatte.

I likhet med andre deler av kommunen har skolene for stort sykefravær. Sykefravær har negative konsekvenser for alle deler av skolen, og belastningen på de som er igjen øker. Kvaliteten synker og kostnadene øker. Skolene skal jobbe med å øke nærværet gjennom systematisk arbeid. Skolene skal utvikle en egen handlingsplan knyttet til HMS-arbeidet.

Kunnskapsutvikling

En lærende organisasjon krever at det bygges felles kunnskap og at alle har tillit til hverandre. Skolen skal være på jakt etter å utvikle seg og å være med på den utviklingen som skjer i forhold til skoleutvikling. Vi må følge med på oppdatert forskning og teori, og bruke dette i hverdagen der det vil være fornuftig.

Alle skoler i Bjugn er med i prosjektet «Vurdering for læring» i samarbeid med Utdanningsdirektoratet. Vurdering for læring omhandler all vurdering som gis underveis i opplæringen og som bidrar til å fremme læring. Begrepet Vurdering av læring brukes om prøver og oppgaver som gir informasjon om hva eleven kan på et gitt tidspunkt. Skoleåret 2016/17 vil vi intensivere dette gjennom en MOOC (Massive Open Online Course).

<http://www.hil.no/skolesider/skolevfl>

Tilbakemelding på undervisning vil være et viktig bidrag for å utvikle og dele kompetansen i skolen. Dette kan for eksempel være gjennom skolevandring. Det er viktig å anerkjenne det gode arbeidet som gjøres. Kollegaveiledning kan også brukes for eksempel til å avhjelpe situasjoner i klasserommet via observasjon og veiledning.

Skolene i Bjugn deltar i ekstern skolevurdering i samarbeid med resten av Fosen. Resultatene fra de eksterne vurderingene gir meget gode analyser av tilstanden i skolene. Det er svært viktig at vurderingene i større grad brukes som grunnlag for å utvikle kvaliteten og innholdet i skolen enn det gjøres i dag.

Skoleledelsen må holde seg oppdatert på nyere forskning på skole og ledelse av skole. Det forutsettes at ledere setter seg inn i de faglige satsninger det blir bestemt å gjennomføre. Ledere i skolen skal legge til rette for læreres læring, noe som forutsetter relativt avansert lederskap. Å sende rektorer og andre skoleledere på for eksempel rektorskolen kan være et ledd i å utvikle denne kompetansen.

Når det vurderes å gå inn i nye prosjekter eller satsningsområder er det viktig å se på det behovet og den kapasiteten skolene har for å gjennomføre. Det må også sees på om prosjektene/satsningsområdene er i tråd med tidligere valg. For å sikre en god gjennomføring og gode resultater må valgte prosjekter/satsningsområder forankres tilstrekkelig i skoleledelse og hos andre ansatte.

Faglige resultater

En tilstandsrapport generert gjennom Utdanningsdirektoratets [Skoleporten](#) er vedlagt denne meldingen. Alle resultater på nasjonale prøver, standpunkt og eksamener med mer kan finnes der.

Botngård skole scorer brukbart på nasjonale prøver i lesing og engelsk, men det er fortsatt noen svingninger. I forhold til resultatene for regning, ser vi at vi har en del å gå på. Vi ser at fokuset på regning som grunnleggende ferdighet gjennom satsingen «Ungdomstrinn i utvikling» enda ikke har gitt ønsket effekt, men årets resultater viser tendens til bedring i forhold til samme elevgruppe forrige skoleår. Vi må fortsette den gode jobbingen i forhold til lesing som grunnleggende ferdighet, da dette gjenspeiler seg i alle fag og så må vi prøve å øke fokuset på regning.

Standpunkt for matematikk gjenspeiler det samme som i nasjonale prøver i regning. Det er nødvendig med en satsing på faget matematikk og regning som grunnleggende ferdighet. Standpunktkarakter for faget norsk holder seg på et jevnt nivå. Både hovedmål, sidemål og muntlig. Det samme gjelder engelsk.

Elevenes psykososiale miljø

Skolen jobber etter [Olweus-programmet mot mobbing og antisosial atferd](#). Resultatene viser at det i perioder er svært lite mobbing, men at den tiltar i andre perioder. Selv om det jobbes godt med dette programmet, viser Olweus-undersøkelsen at det finnes mobbing, men også at ingen sier at de mobber. Elevene er altså enige om at de ikke skal mobbe, men i praksis er det ikke slik de selv sier i Olweus-møtene. Vi har diskutert akkurat disse resultatene og undres på om elevene egentlig forstår hva de blir spurt om, da det er mange spørsmål i undersøkelsen. Som en oppfølging av resultatene skal skolene sertifiseres som Olweus-skolen i løpet av 2016. En sertifisering innebærer at rutiner og systemer for forebygging og håndtering av mobbing og antisosial atferd innarbeides enda bedre.

Overordnede anbefalinger videre

Elevsyn

Måten skolene i Bjugn i enkelte situasjoner forholder seg til elever som har spesielle behov eller av andre årsaker faller utenfor normalen, viser at disse elevene i alt for stor grad settes

utenfor fellesskapet. Det kan være mange årsaker til en slik effekt, men det er grunn til å tro at det kan ha sammenheng med et gjennomgående ubevisst elevsyn. Skal skolene ta inn over seg [formålsparagrafen i opplæringsloven](#), [den generelle delen av læreplanen](#) og [barnekonvensjonen](#) må det blant annet jobbes bedre med integrering av elever med spesielle behov slik at både disse og de andre elevene opplever å bli tatt på alvor og bli stilt krav til.

Strukturering

Resultatene i grunnskolen varierer for mye fra år til år, mellom årskull, og mellom skolene. Dette kan tyde på at kommunen og skolene ikke har et gjennomgående system for å sikre kvaliteten på undervisningen.

Skolene trenger et felles sett med regler og rutiner for hvordan samhandling skal skje. Skolene i Bjugn skal arbeide videre med et system som sikrer at kvaliteten på undervisningen holder et gjennomgående høyt nivå, og at resultatene ikke varierer så mye fra år til år. En slik modell må ivareta forholdet mellom lærer og lærer, lærer og elev, og lærer og skoleledelse.

Modellen må også vise hvordan PPTs rolle skal være i forbindelse med bearbeiding og vurdering av faglige resultater, for eksempel nasjonale prøver.

Faglige satsninger

Vurdering for læring skal fortsatt være det viktigste prosjektet skolene jobber med de neste årene da dette prosjektet ivaretar svært mange av de utfordringene skolene står ovenfor.

Fylkesmannens tilsyn ved Botngård skole viser at skolene ikke har god nok praksis i dag. Vi skal prioritere [MOOC-en](#) i forbindelse med Vurdering for læring.

Skolene i Bjugn skal fortsette det arbeidet som er i gang i forbindelse med veiledet lesing.

Det er nødvendig med en satsing på faget matematikk og regning som grunnleggende ferdighet.

Det er behov for å bygge en kultur for læring, kunnskapsdeling og holdninger til ny informasjon blant ansatte i skolen. Det er mye taus kunnskap og mye bra praksis som kan forvaltes bedre, og ny forskning og kunnskap om elever og skole som skolen som organisasjon må tilegne seg og lære av. Vi skal utvikle Bjugnmodellen for en lærende organisasjon i skolen tuftet på faglige anbefalinger og forskning.

Andre satsninger

Utformingen og utviklingen av skolegårdene, spesielt ved Botngård skole bør prioriteres. Det er viktig i et samfunnsperspektiv, og i tråd med vedtatte kommuneplan at skolegården innbyder til lek og aktivitet, noe de ikke gjør i dag.

Mandag 6. juni, 2016

Tilstandsrapport 2016 fra Skoleporten

1. Hovedområder og indikatorer	2
1.1. Elever og undervisningspersonale	2
1.1.1. Antall elever og lærerårsverk	2
1.1.2. Lærertetthet	3
1.2. Læringsmiljø	5
1.2.1. Elevundersøkelsen	5
1.2.2. Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent).....	7
1.2.3. Vurdering for læring	8
1.3. Resultater	10
1.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn.....	10
1.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn.....	13
1.3.3. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk	16
1.3.4. Grunnskolepoeng	18
1.4. Gjennomføring.....	18
1.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO.....	18

For å oppdatere innholdsfortegnelsen, markerer du denne setningen - så klikker du F9.

1. Hovedområder og indikatorer

1.1. Elever og undervisningspersonale

1.1.1. Antall elever og lærerårsverk

Antall elever

Indikatoren opplyser om tallet på elever som er registrert ved grunnskoler per 1. oktober det aktuelle skoleåret. Indikatoren omfatter barn og unge som etter opplæringsloven § 2-1 har rett og plikt til grunnskoleopplæring, og som får denne opplæringen ved en grunnskole. Tallene omfatter ikke voksne elever som får grunnskoleopplæring.

Årsverk for undervisningspersonale

Indikatoren viser sum årsverk for undervisningspersonalet. Summen inkluderer beregnede årsverk til undervisning og beregnede årsverk til annet enn undervisning. Årsverkene er beregnet ved å dividere årstimer på årsrammen. Det er benyttet 741 timer på barnetrinnet og 656 timer på ungdomstrinnet. I denne indikatoren inngår følgende delskår: Årsverk til undervisning.

Andel årstimer gitt av personale med godkjent utdanning

Indikatoren viser hvor stor andel av årstimer som er gjennomført av undervisningspersonale med godkjent utdanning i de fag og trinn de underviser i.

Bjugn kommune skoleeier | Fordelt på periode

Indikator og nøkkeltall	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Talet på elever	536	533	537	540	541
Årsverk for undervisningspersonale	54,1	56,9	53,2	50,0	49,3
Andel årstimer til undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning	96,8	96,9	98,0	95,9	96,9

Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Antall elever og lærerårsverk, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Fordelt på periode - Årsverk for undervisningspersonale

Delskår	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Årsverk til undervisning	47	50	47	44	45

Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Antall elever og lærerårsverk, Årsverk for undervisningspersonale, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

1.1.2. Lærertetthet

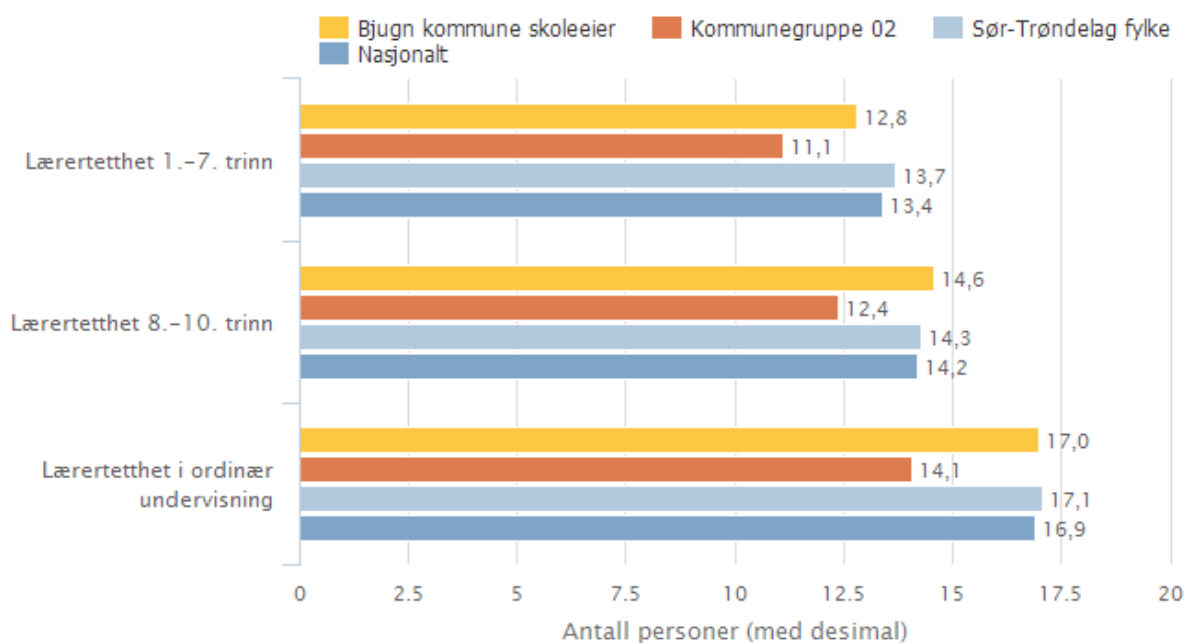
Lærertetthet 1.-7. trinn og 8.-10. trinn

Indikatoren viser gjennomsnittlig lærertetthet på 1.- 7. trinn ned på skolenivå. Lærertetthet beregnes med utgangspunkt i forholdet mellom elevtimer og lærertimer, og gir informasjon om størrelsen på undervisningsgruppen. Indikatoren inkluderer timer til spesialundervisning og til andre lærertimer som tildeles på grunnlag av individuelle elevrettigheter.

Lærertetthet i ordinær undervisning

Lærertetthet i ordinær undervisning er en indikasjon på antall elever per lærer i ordinær undervisning, hvor ressurser til spesialundervisning og undervisning i særskilt språkopplæring ikke regnes med. I andre sammenhenger kalles dette målet gruppestørrelse 2. Mål på lærertetthet er heftet med usikkerhet. Dette kommer av at noen kommuner fører lærerressurser på kommunen sentralt mens andre kommuner fører det på skolen i GSI. Dette kan for eksempel være timer spesialundervisning eller særskilt norskopplæring.

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Lærertetthet, Offentlig, 2015-2016, Alle trinn, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet med kommuner i Sør-Trøndelag fylke

Indikator og nøkkeltall	Offentlig
Agdenes kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	8,8
Bjugn kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	12,8
Frøya kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	10,5
Hemne kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	11,5
Hitra kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	10,4

Holtålen kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	9,9
Klæbu kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	14,4
Malvik kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	13,8
Meldal kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	11,4
Melhus kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	12,9
Midtre Gauldal kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	10,0
Oppdal kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	11,6
Orkdal kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	15,1
Osen kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	9,2
Rennebu kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	9,7
Rissa kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	12,6
Roan kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	7,7
Røros kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	12,7
Selbu kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	11,6
Skaun kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	14,0
Snillfjord kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	8,0
Trondheim kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	14,9
Tydal kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	8,6
Ålfjord kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	9,7
Ørland kommune - Lærertetthet 1.-7. trinn	13,2
Agdenes kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	8,9
Bjugn kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	14,6
Frøya kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	12,7
Hemne kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	12,8
Hitra kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	18,8
Holtålen kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	12,5
Klæbu kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	15,8
Malvik kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	14,1
Meldal kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	13,4
Melhus kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	16,9
Midtre Gauldal kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	15,3
Oppdal kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	12,0
Orkdal kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	16,7
Osen kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	8,2
Rennebu kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	11,7
Rissa kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	13,6

Roan kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	8,4
Røros kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	16,8
Selbu kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	14,2
Skaun kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	14,7
Snillfjord kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	11,1
Trondheim kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	14,4
Tydal kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	6,7
Ålfjord kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	10,0
Ørland kommune - Lærertetthet 8.-10. trinn	13,2

Kommuner i Sør-Trøndelag fylke, Grunnskole, Lærertetthet, Offentlig, 2015-2016, Alle trinn, Begge kjønn

1.2. Læringsmiljø

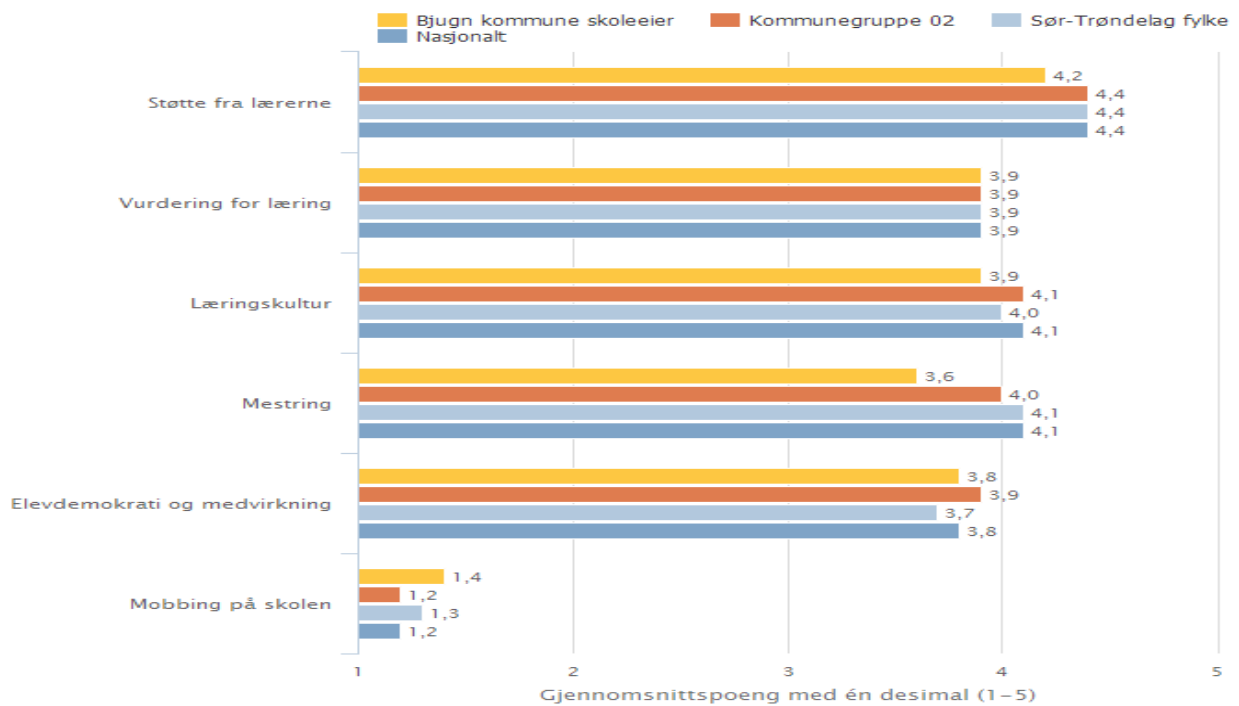
1.2.1. Elevundersøkelsen

Alle elever og lærlinger skal inkluderes og oppleve mestring. Skoleeiere og skoleledere er pålagt å gjennomføre Elevundersøkelsen for elever på 7. og 10. trinn og Vg1. Et utvalg av spørsmålene i Elevundersøkelsen er satt sammen til indekser som ligger i Skoleporten. Resultatene fra Elevundersøkelsen vises i en egen rapportportal. I tilstandsrapporten er disse læringsmiljøindekser obligatoriske:

- **Støtte fra lærer:** Indeksen viser elevenes opplevelse av emosjonell og faglig støtte fra lærer.
- **Vurdering for læring:** Indeksen kartlegger elevenes opplevelse av de fire prinsippene i vurdering for læring.
- **Læringskultur:** Indeksen viser om elevene opplever at skolearbeidet er viktig for klassen og om det er rom for å gjøre feil i læringsarbeidet.
- **Mestring:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolen.
- **Elevdemokrati og medvirkning:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mulighet for å medvirke i arbeidet med fagene, og om de får bli være med å bestemme klasseregler og delta i elevrådsarbeid.
- **Mobbing på skolen:** Gjennomsnittsverdien for indikatoren Mobbing på skolen er beregnet ut fra hvor mange som opplever at de blir mobbet og hvor ofte de blir mobbet. Verdien gir ikke antall elever som i snitt mobbes. En og samme verdi kan enten indikere at mange krysser av at de mobbes sjelden eller at færre krysser av at de mobbes hyppig. I Skoleporten tyder et gjennomsnitt ned mot verdien 1 på lite mobbing i skolen.
- **Andel elever som har opplevd mobbing:** 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent). Se eget diagram.

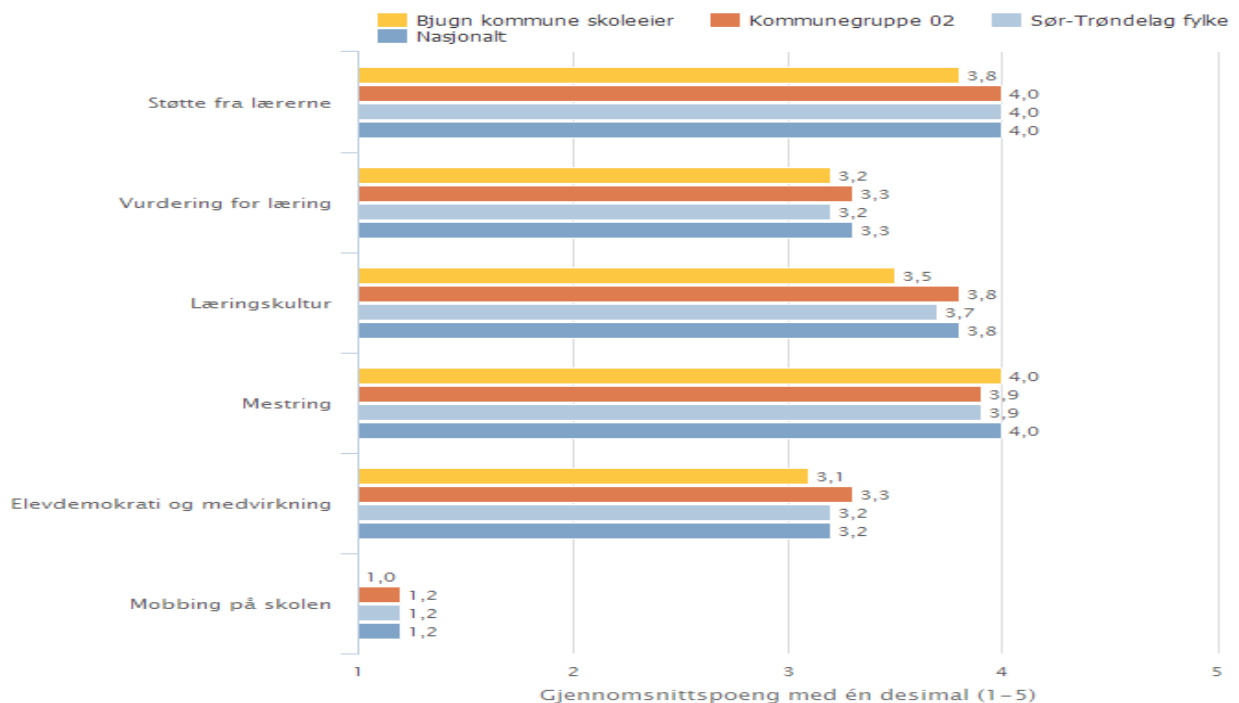
Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat. Unntakene er mobbing på skolen hvor lav verdi er positivt og andel som er i prosent.

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



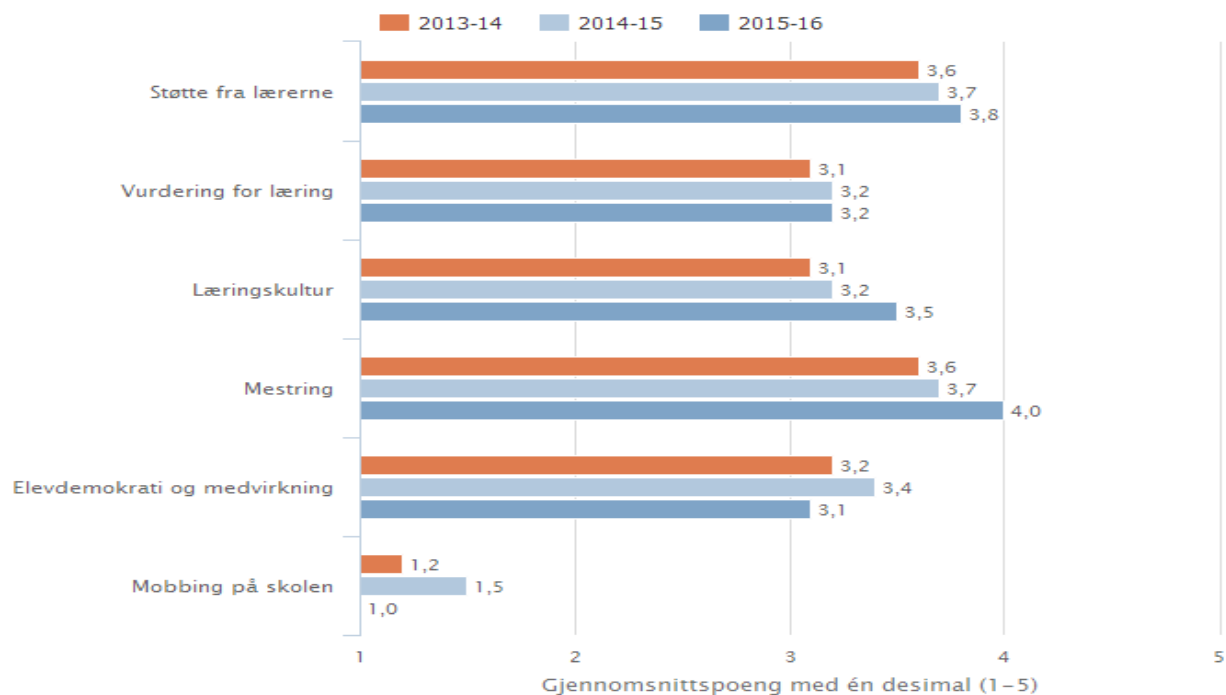
Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2015–2016, Trinn 7, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2015–2016, Trinn 10, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Fordelt på periode



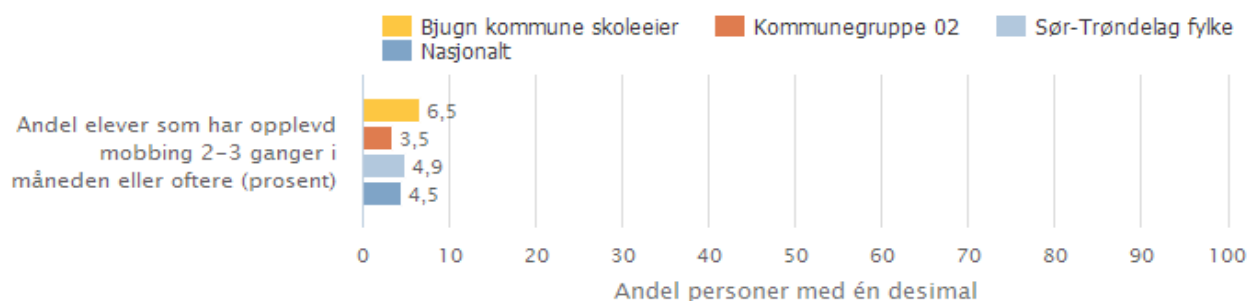
Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

1.2.2. Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)

Andelen Mobbing på skolen viser andelen elever som opplever å bli mobbet 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen Mobbede på skolen sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

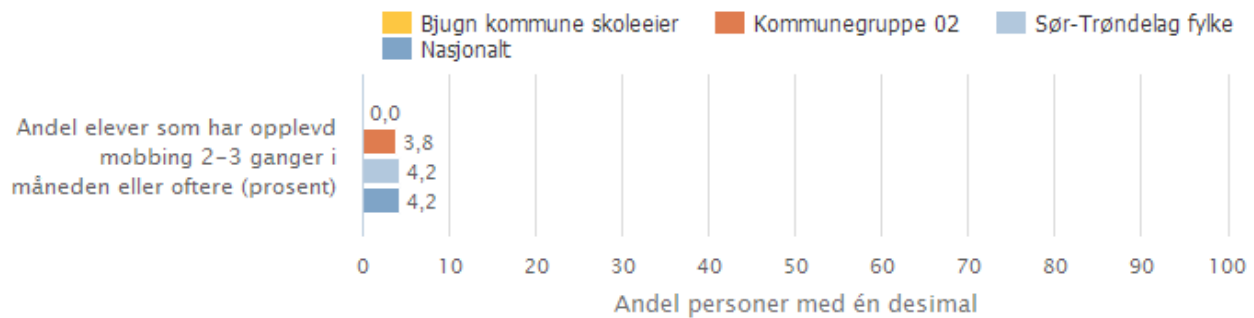
Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har opplevd mobbing 2–3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2015–2016, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

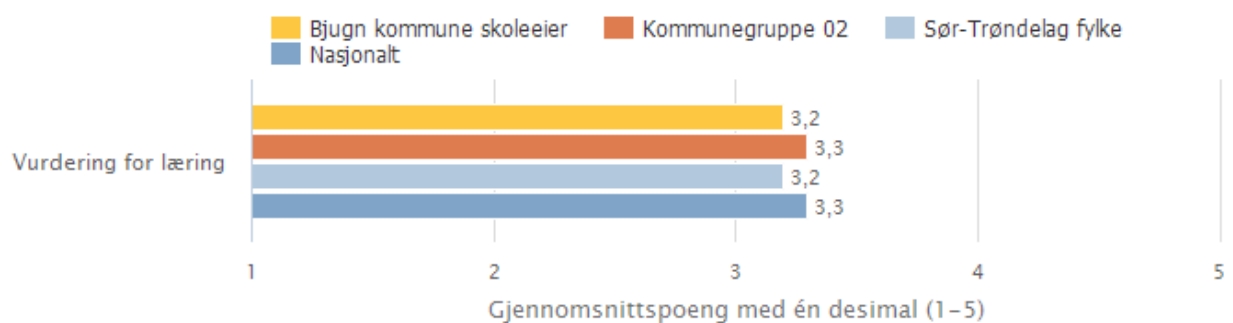


Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2015-2016, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

1.2.3. Vurdering for læring

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, VFL, Offentlig, 2015-2016, Trinn 10, Begge kjønn

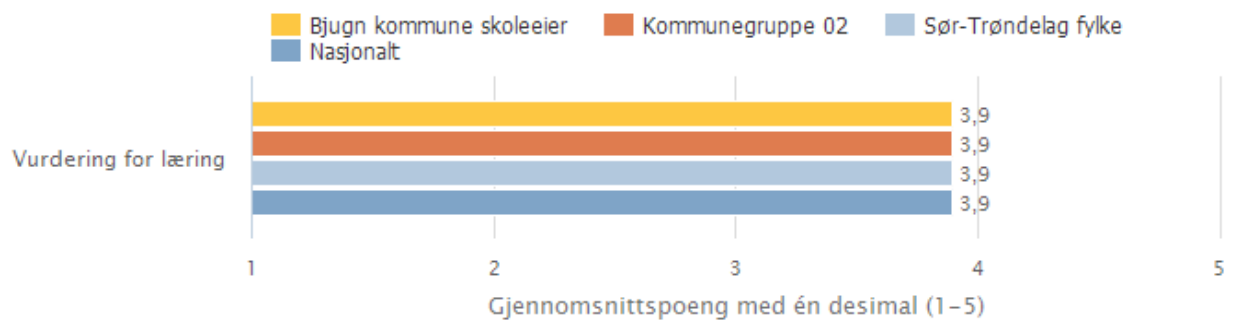
Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet med egne skoler | Fordelt på periode

Indikator og nøkkeltall	2013-14	2014-15	2015-16
Bjugn kommune skoleeier - Vurdering for læring	3,7	3,9	3,9
Botngård skole - Vurdering for læring	3,8	4,3	4,0
Fagerenget skole - Vurdering for læring	3,5	*	3,6
Vallersund Oppvekstsenter - Vurdering for læring	3,6	3,1	4,1

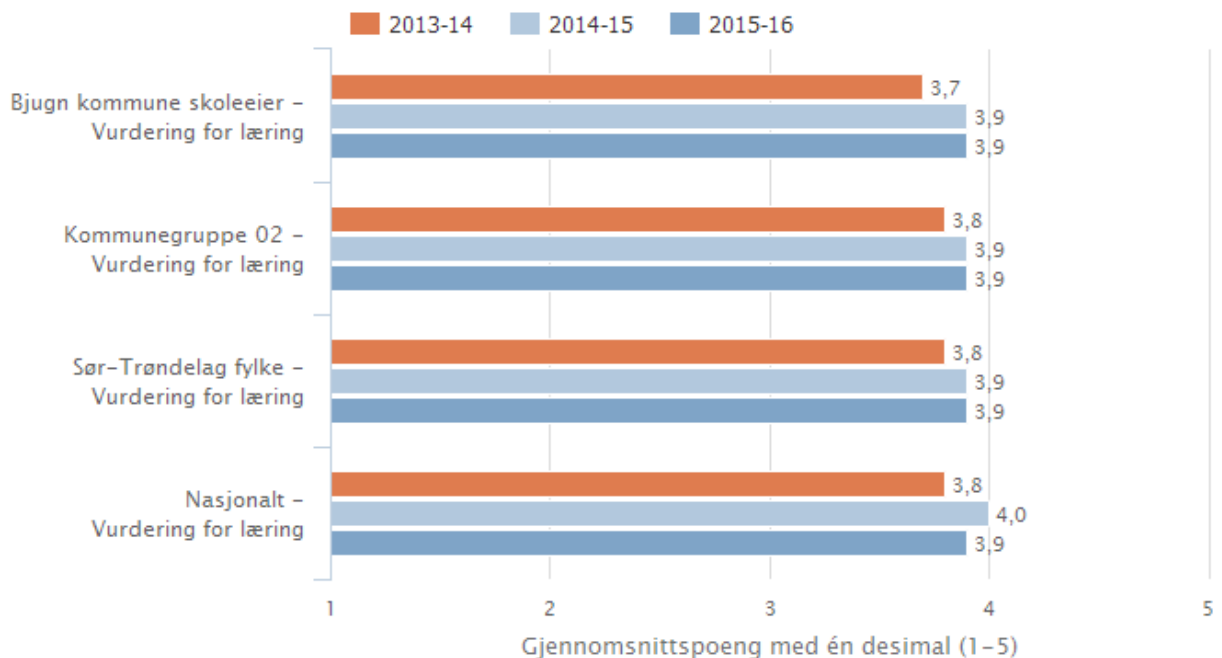
Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, VFL, Offentlig, Trinn 7, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, VFL, Offentlig, 2015-2016, Trinn 7, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, VFL, Offentlig, Trinn 7, Begge kjønn

1.3. Resultater

Alle elever som går ut av grunnskolen skal mestre grunnleggende ferdigheter. Dette er ferdigheter som gjør dem i stand til å delta i videre utdanning og i arbeidslivet.

1.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten lesing slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter: Elevene skal vise at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Nasjonale prøver i regning skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag.

De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i ulike faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at elevene forstår hvordan de:

- kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene er rimelige
- kan ha effektive strategier for enkel tallregning

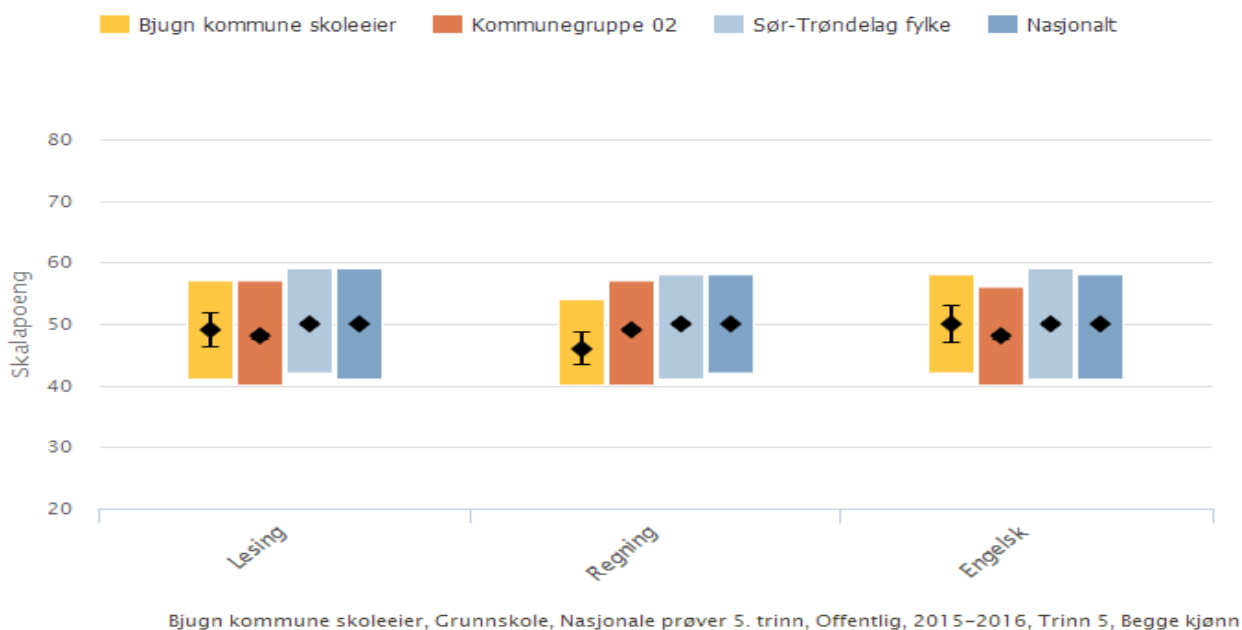
Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene (på 5. trinn) er knyttet til disse ferdighetene:

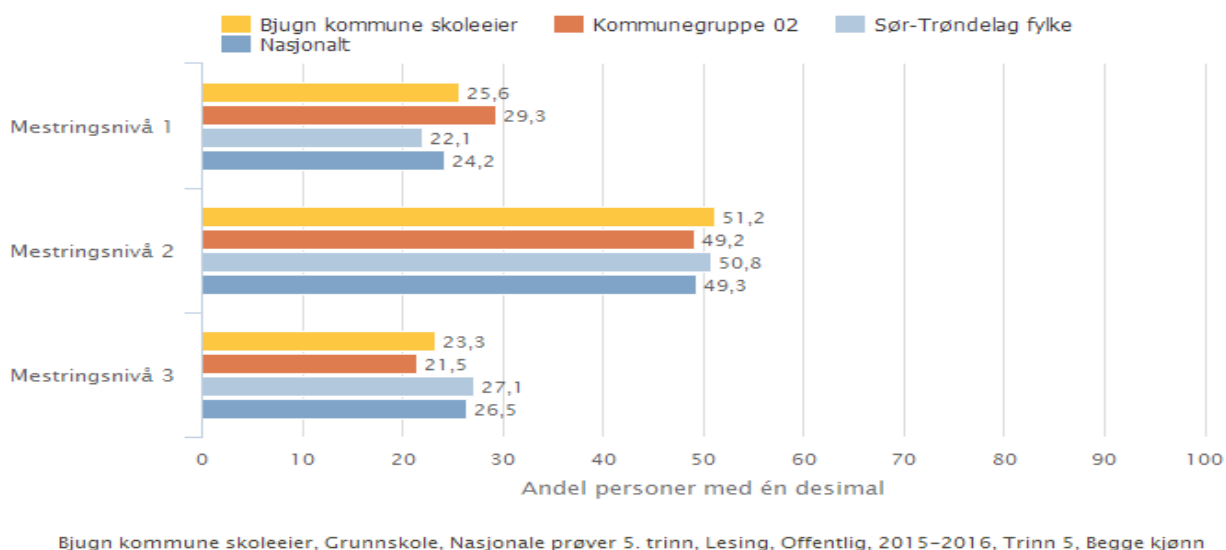
- finne informasjon
- forstå hovedinnholdet i enkle tekster
- forstå vanlige ord og uttrykk knyttet til dagligliv og fritid
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- bruke vanlige grammatiske strukturer, småord og enkle setningsmønstre

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. trinn plasseres elevene på 3 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk

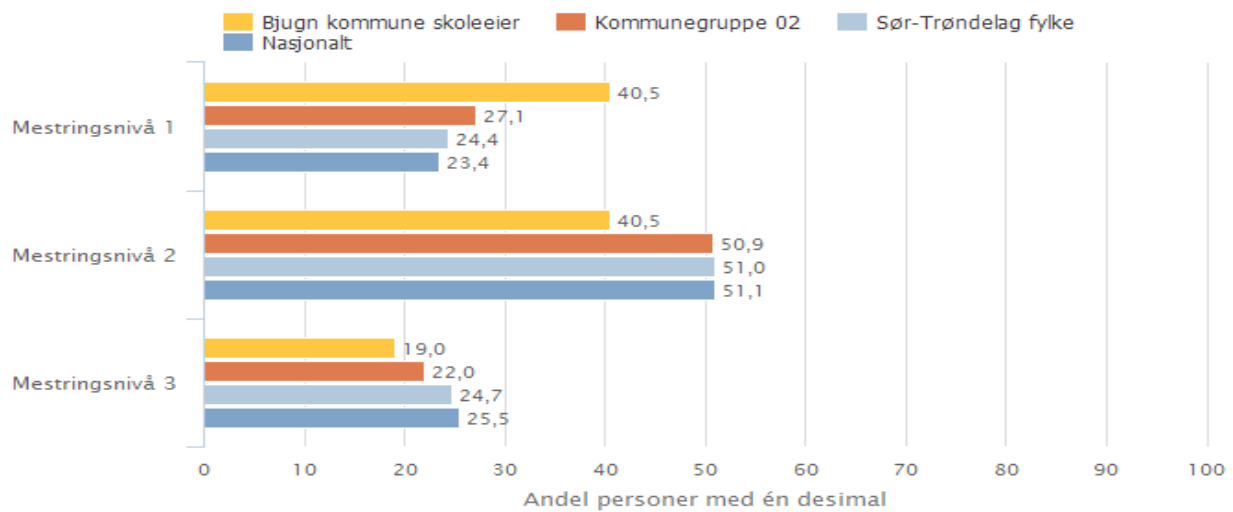


Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk - Lesing



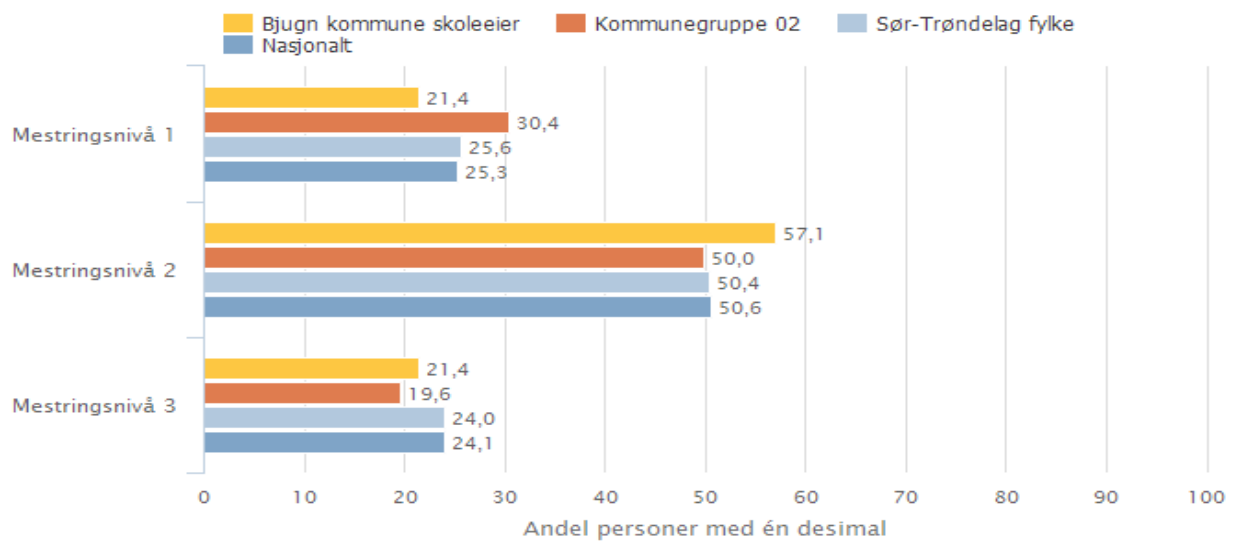
Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk - Regning



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Regning, Offentlig, 2015–2016, Trinn 5, Begge kjønn

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk - Engelsk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Engelsk, Offentlig, 2015–2016, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

1.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med målene for den grunnleggende ferdigheten lesing, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i lesing ikke er en prøve i norskfaget.

De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter ved lesing. Elevene viser at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Nasjonale prøver i regning kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag. De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at de:

- forstår og kan reflektere over hvordan de best kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene de får er rimelige
- kan vise effektive strategier for enkel tallregning

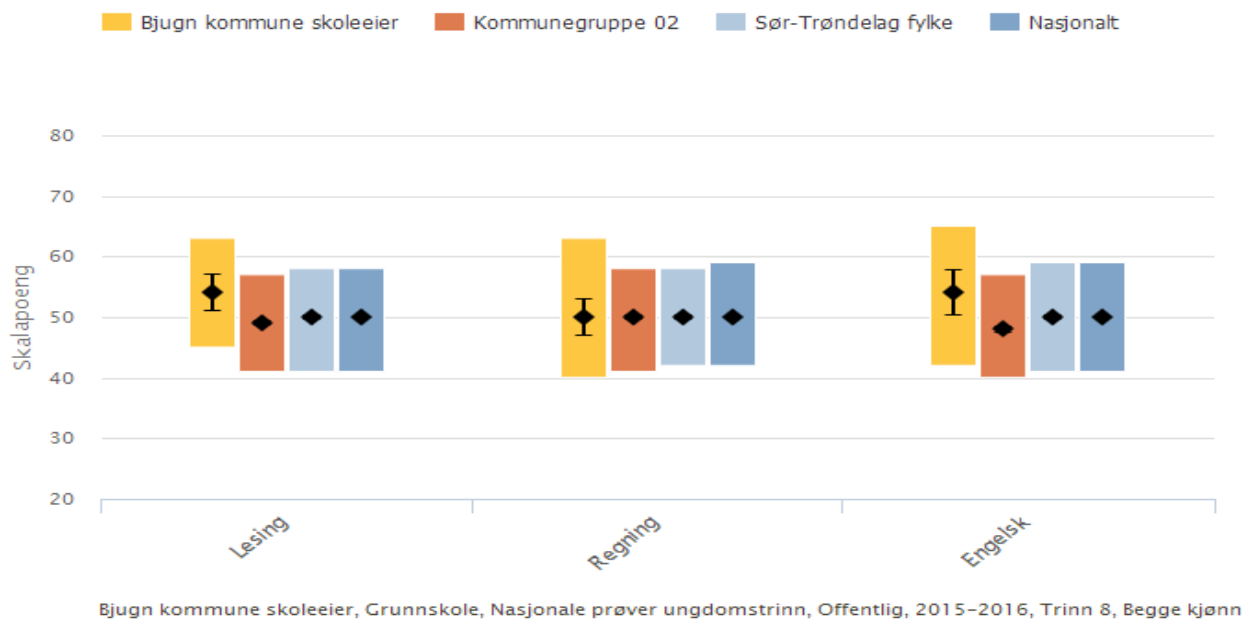
Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene for ungdomstrinnet er knyttet til disse ferdighetene:

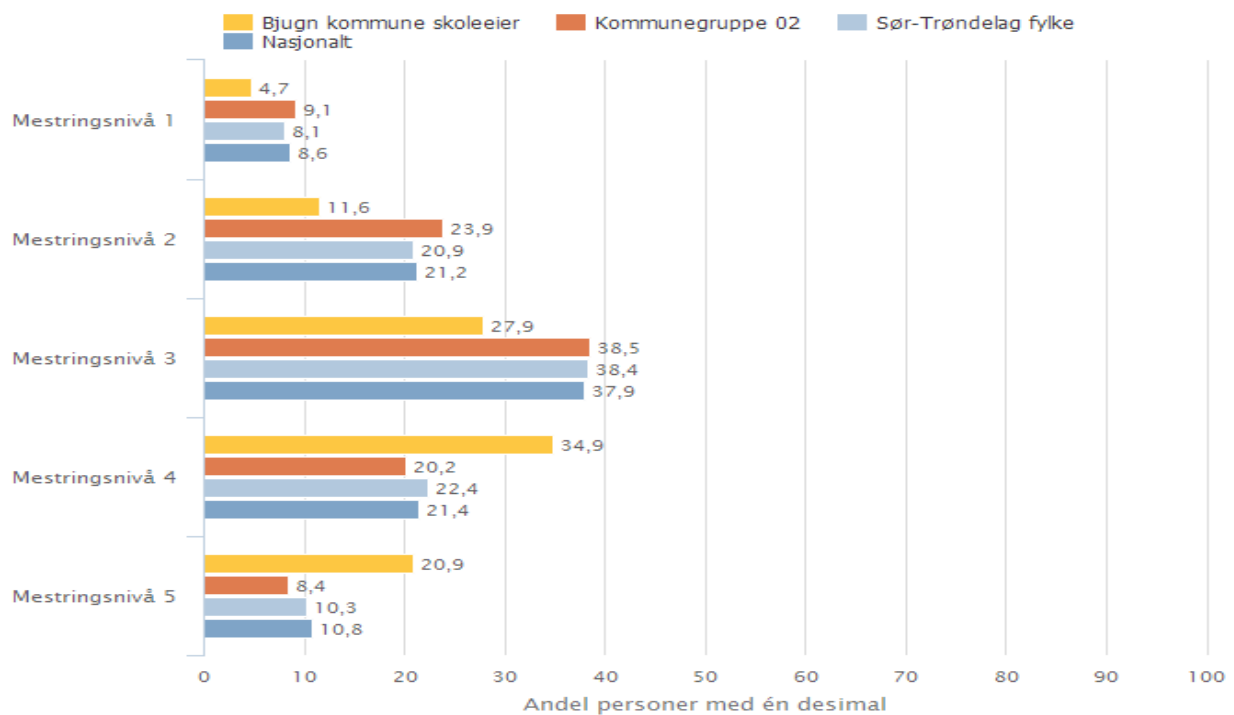
- finne informasjon
- forstå og reflektere over innholdet i tekster av ulik lengde og forskjellige sjangere
- beherske et ordforråd som dekker dagligdagse situasjoner
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- forstå bruken av grunnleggende regler og mønstre for grammatikk og setningstyper

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 8. trinn plasseres elevene på 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



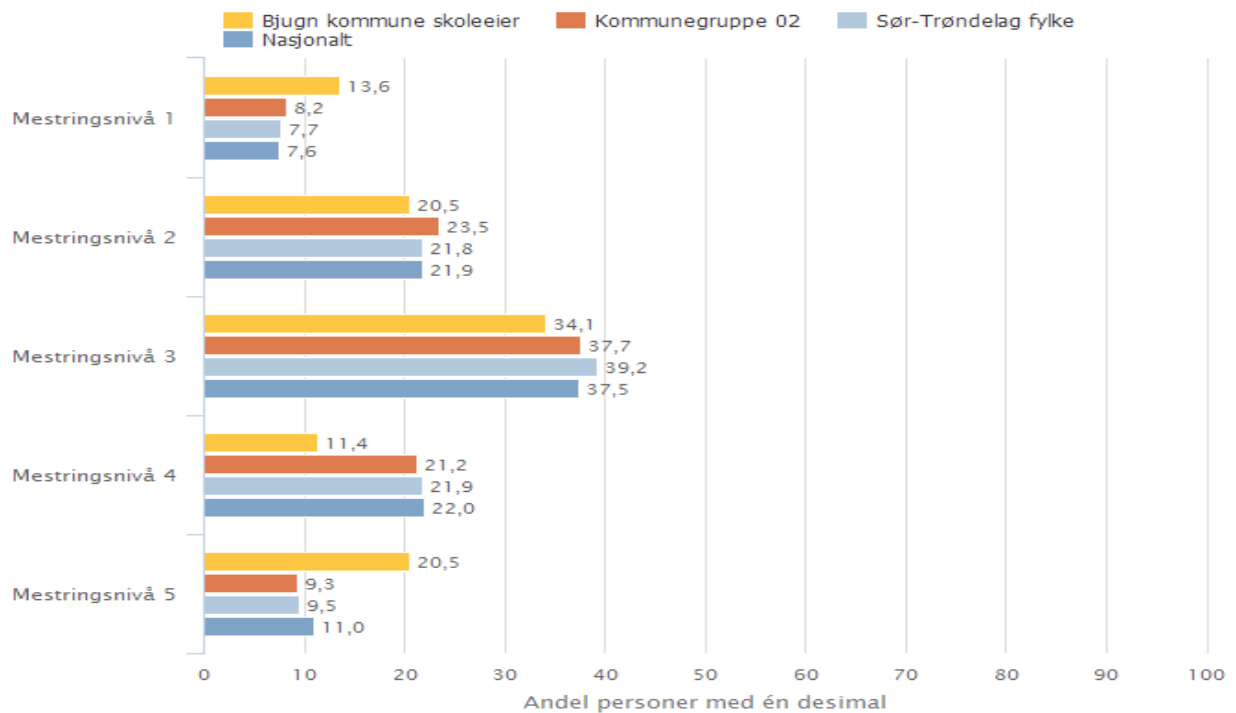
Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk - Lesing



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Lesing, Offentlig, 2015-2016, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

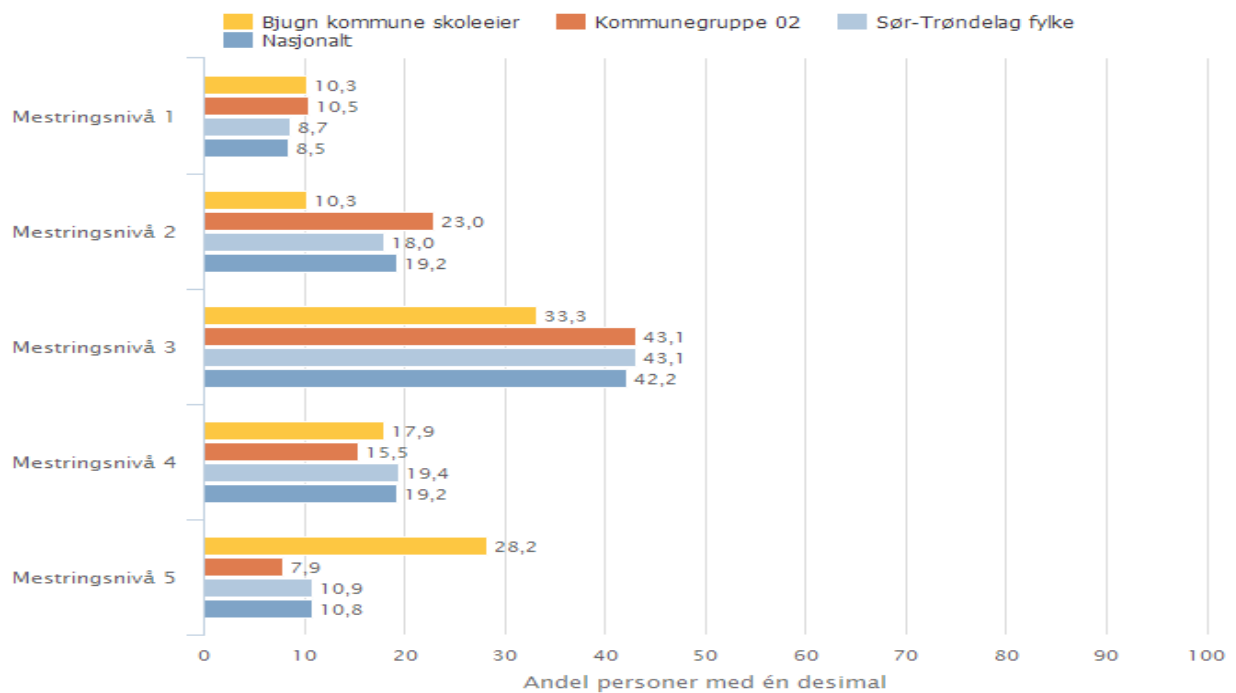
Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk - Regning



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Regning, Offentlig, 2015–2016, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk - Engelsk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Engelsk, Offentlig, 2015–2016, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

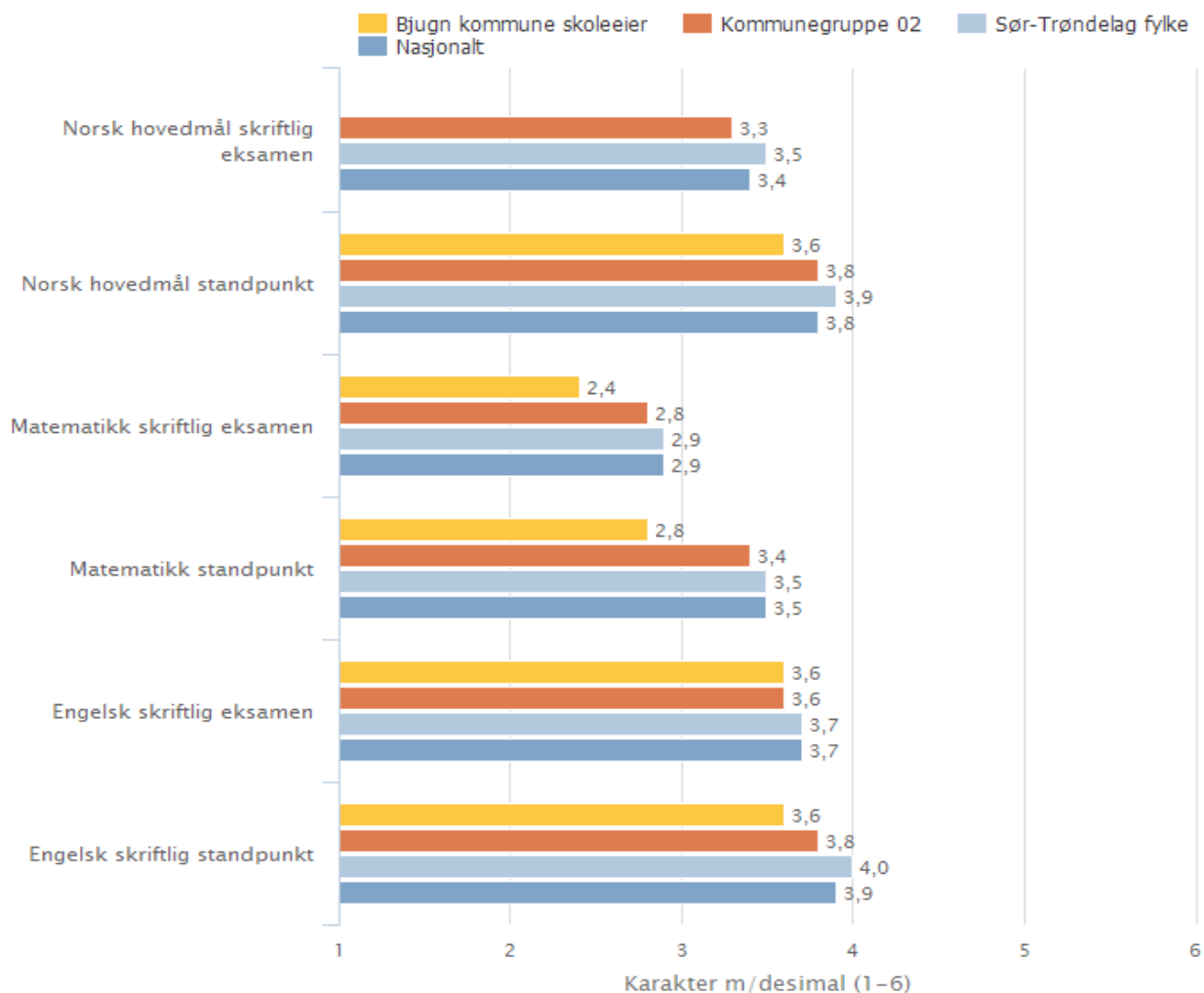
1.3.3. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk

Standpunktkarakterer og karakterer fra eksamen i grunnskolen og i videregående opplæring utgjør sluttvurderingen. Denne vurderingen gir informasjon om kompetansen eleven har oppnådd i faget. Vurderingen skal ta utgangspunkt i målene i læreplanverket. Graderingen beskriver at karakteren:

- 1 uttrykker at eleven har svært lav kompetanse i faget
- 2 uttrykker at eleven har lav kompetanse i faget
- 3 uttrykker at eleven har nokså god kompetanse i faget
- 4 uttrykker at eleven har god kompetanse i faget
- 5 uttrykker at eleven har meget god kompetanse i faget
- 6 uttrykker at eleven har svært god kompetanse i faget

Karakterskalaen er 1-6. Beste karakter er 6. Karakterene vises som gjennomsnitt.

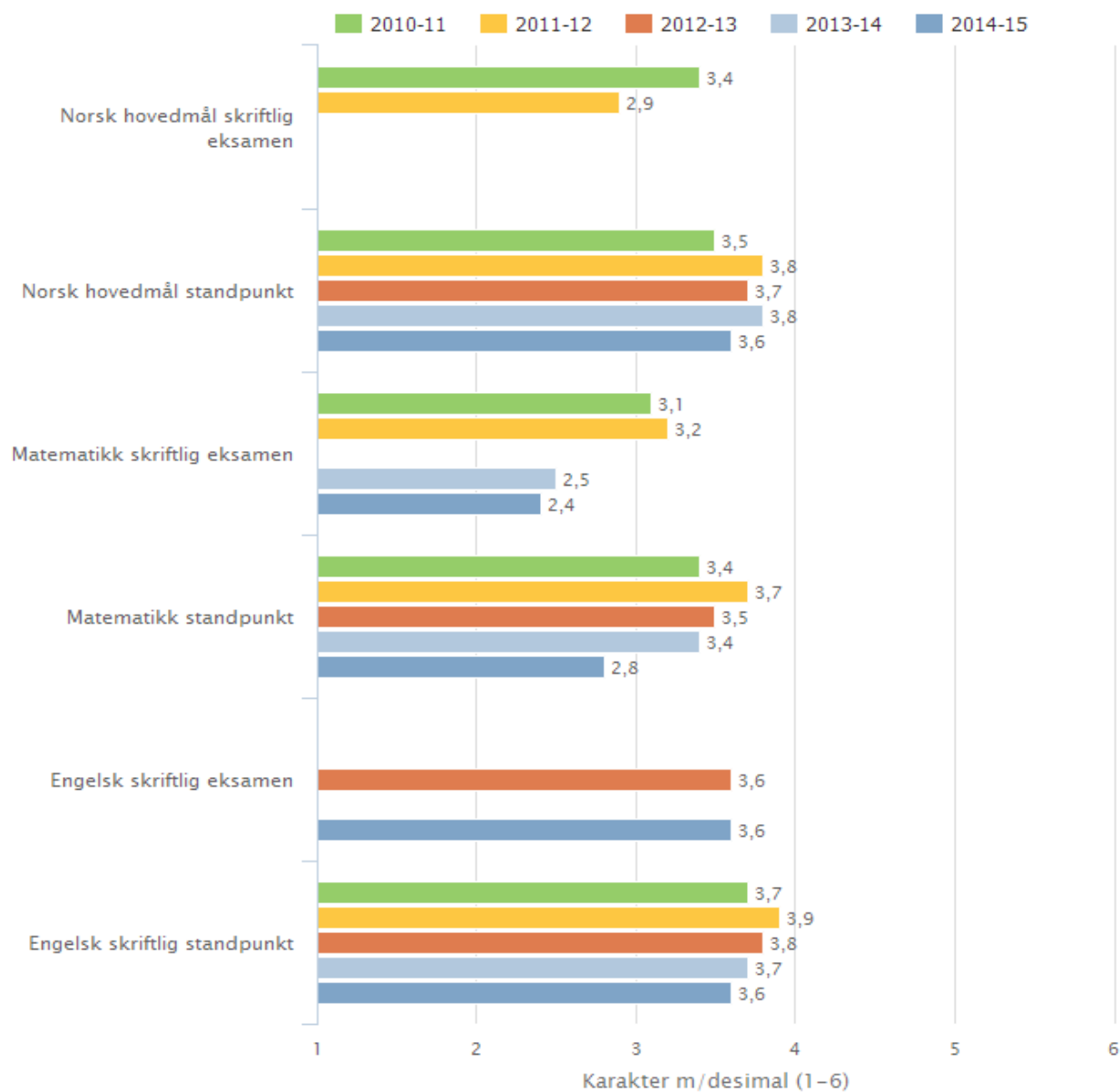
Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Karakterer - matematikk, norsk og engelsk, Offentlig, 2014-2015, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Bjugn kommune skoleeier | Fordelt på periode



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Karakterer – matematikk, norsk og engelsk, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

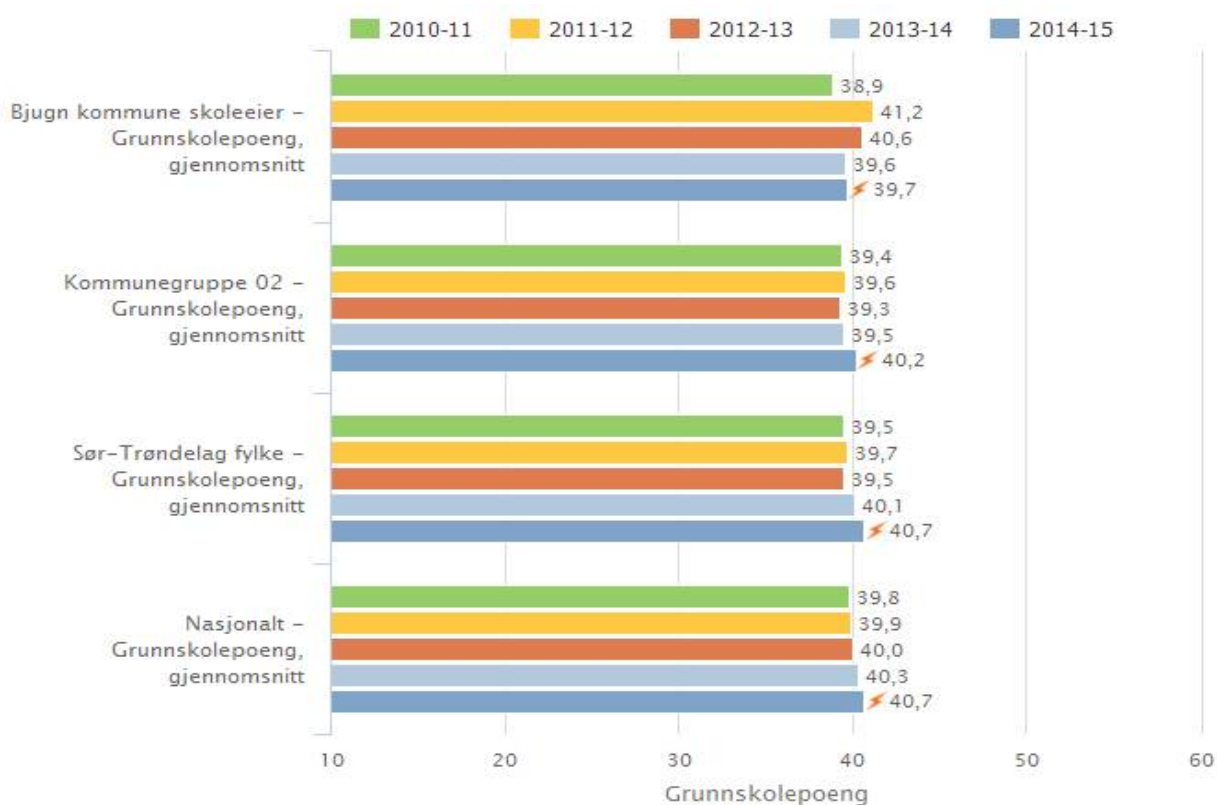
1.3.4. Grunnskolepoeng

Grunnskolepoeng er et mål for det samlede læringsutbyttet for elever som sluttvurderes med karakterer. Karakterene brukes som kriterium for opptak til videregående skole. Grunnskolepoeng er beregnet som summen av elevenes avsluttende karakterer, delt på antall karakterer og ganget med 10.

Hvis det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven.

Grunnskolepoeng presenteres som karaktergjennomsnitt med én desimal.

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode



Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

1.4. Gjennomføring

Alle elever og lærlinger som er i stand til det, skal gjennomføre videregående opplæring. Kompetansebeviset skal sikre dem videre studier eller deltakelse i arbeidslivet. Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med denne indikatoren: Overgang fra GS til VGO

1.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO

Prosentdelen av elevkullet som er registrert i videregående opplæring høsten etter uteksaminering fra grunnskolen.

Bjugn kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode

Indikator og nøkkeltall	2010	2011	2012	2013	2014
Bjugn kommune skoleeier - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	94,0	98,3	97,1	100,0	96,3
Kommunegruppe 02 - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	98,6	97,8	98,7	98,5	98,0
Sør-Trøndelag fylke - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	*	98,3	*	*	*
Nasjonalt - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	97,7	97,7	97,8	97,9	98,0

Bjugn kommune skoleeier, Grunnskole, Overgangen fra grunnskole til VGO, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn