

Ørland kommune

# Handlingsplan 2013 - 2016

Økonomiplan 2013 - 2016

Budsjett 2013

Vedtatt av Kommunestyret 13.12.12

ØRLAND  
KOMMUNE



## Vedtak i kommunestyret 13.12.2012 - sak 12/131:

1. Kommunestyret vedtar budsjett 2013 og økonomiplan 2013- 2016 for Ørland kommune, der sum til fordeling drift utgjør kr 221.773.000.
2. Tallgrunnlaget for driftsbudsjettet fremgår av budsjettskjema 1A og 1B, og tallgrunnlaget for investeringsbudsjettet fremgår av budsjettskjema 2A og 2B.
3. Skatteøret fastsettes til 11,6 % i henhold til Regjeringens forslag til statsbudsjett. Skatteanslaget settes til kr 99 400 000 for budsjettåret 2013.
4. Avgifter, gebyrer og kontingenter fastsettes iht. prisbok som er vedlagt saken.
5. Til finansiering av investeringer i 2012 tar Ørland kommune opp lån i henhold til tallgrunnlag i investeringsbudsjett budsjettskjema 2A og 2B på kr 54.870.000,-. Av dette gjelder kr 43.120.000,- lån til kommunale investeringer, og kr 11.750.000 lån til VAR-sektoren. Inntekter fra salg av tomter økes fra 2.500.000,- til 5.000.000,-.

### Presiseringer:

1. Kommunestyret forutsetter at det innenfor budsjettrammen til Plan- og Driftsavdeling er tatt høyde for fri halleie i Ørlandshallen knyttet til organisert fysisk aktivitet for barn og ungdom t.o.m. 16 år.
  2. Kommunestyret øker budsjettrammen til Ørland Kirke/Ørland menighet med kr 100.000,-. Forutsetningen for økningen er at dette skal være med på å finansiere en klokkestilling.
  3. Kommunestyret øker driftsrammen til hjemmetjenesten med kr 600.000,-. Dette med bakgrunn i stadig flere brukere med større behov, og at ønsket om at flest mulig må få anledning til å bo lengst mulig hjemme i egen bolig blir ivaretatt.
  4. Kommunestyret øker foreslått driftsramme til grunnskole med kr 600.000,- fortrinnsvis på ungdomskolen. Kommunestyret ser at det i ørlandsskolen blir gjort en svært god jobb hver eneste skoledag. Sammenlignet med andre kommuner får elevene i de målte klassetrinn jevnt over gode resultater på nasjonale prøver. Kommunestyret ser imidlertid at det i perioder har vært sykefravær av undervisningspersonell som har vært vanskelig å erstatte med vikarer. Kommunestyret ønsker derfor å styrke grunnbemanningen med 2 årsverk i skolen fra høsten 2013, med full års-virkning fra 1.januar 2014.
  5. Kommunestyret øker driftsrammen til Ørland kultursenter KF med kr 300.000,-. Ørland kultursenter KF er tilført ett årsverk kr 700.000,- Austrått Fort, kr150.000,- og ansvar tilskuddmidler kr 50.000,- uten at det følger med finansiering og lønnsmidler. 30% av lønnsmidlene ligger allerede inn i budsjettet, men reduksjonen i foreslått driftsramme vil fortsatt være 670.000,-. Ved en styrking av driftsrammen med kr 300.000,- vil Ørland kultursenter fortsatt ha en reduksjon på kr 370.000,- å dekke inn i løpet av året.
  6. Kommunestyret øker driftsrammen til Ungdommens Hus med kr 200.000, Ungdommens Hus ligger inne med kr 95.000,- i budsjettet. Kommunestyret ber om at det opprettes minimum 40 % stillingsandel for å få forsvarlig drift av huset, der vi kan prestere et tilbud som omfatter flere ungdommer på en bedre måte enn det som er tilfelle i dag.
  7. Kommunestyret ber om at arbeidet med å tilpasse aktiviteten til et lavere driftsnivå enn tidligere års budsjetter fortsetter for å kunne tilpasse driftsnivået til eksisterende økonomiske rammer.
  8. Kommunestyret er inneforstått med at Ørland kommune er inne i en svært spesiell og vanskelig forutsigbar situasjon etter vedtaket om landets fremtidige kampflybase. Med bakgrunn i dette bes det om at økonomiplanen for planperioden legges frem for kommunestyret for oppdatering i løpet av våren 2013. Arbeidet med kommuneplanen, arealplanlegging, samferdsel og infrastruktur er viktige elementer som skal prioriteres sterkt i 2013.
  9. Kommunestyret presiserer at vedtatte drifts- og investeringsmidler gitt til Ørland Kultursenter KF skal overføres til, og disponeres fullt ut av Ørland Kultursenter.
6. Det tas opp lån i husbanken på kr 10 000 000 til videreutlån av startlån.
  7. Rådmannen gis fullmakt til å ta opp lån og avtale lånevilkår med aktuelle låneinstitusjoner. Rådmannen gis fullmakt til å oppta inntil kr 10 000 000 i kassekredit, dersom det oppstår uforutsette behov for å styrke den kortsiktige likviditeten i løpet av året.

## **Forord**

Ørland kommune står foran ei ny tid etter vedtaket om landets framtidige kampflybase. Vedtaket betyr stor byggeaktivitet i mange år og flere arbeidsplasser i forsvaret.

Oppgaven vår blir å forvalte den muligheten dette gir til å skape videre vekst og velstand med gode levekår, både i Ørland kommune og for hele Fosen. Da blir gode kommunale tjenester, et variert botilbud, arbeidsplasser og et rikt fritids- og servicetilbud viktig. Dette må vi gjøre i et tett samarbeid med nabokommuner, fylkeskommune, fylkesmann og departementer. I tillegg må vi ha et tett samarbeid med Forsvarsbygg som utbygger, og vi må engasjere alle gode krefter i lokalsamfunnet; både næringsliv og lag og organisasjoner. Det er tilfredsstillende for meg som rådmann å registrere at samarbeidsviljen og engasjementet er stort hos alle nevnte aktører. Det lover godt for framtida.

Jeg skulle ønske at det i mitt forslag til budsjett for neste år, var rom for å sette av midler til i første omgang å utarbeide analyser og planer for å møte framtidig vekst. Og dernest å bygge opp kompetanse og ressurser i egen organisasjon for å forberede framtidige utbyggingsoppgaver.

Dessverre gir ikke budsjettet rom for dette i denne omgang. En svak samlet inntektsvekst, en sterk underliggende utgiftsvekst innenfor flere tjenesteområder og inndekking av tidligere års underskudd, gjør at vi i stedet må iverksette flere innstrammings- og effektiviseringstiltak for å få et budsjett i balanse. Mange av disse tiltakene vil oppleves som tunge og bli merkbare både for brukerne av kommunale tjenester og for våre ansatte.

Men skal vi møte framtida på en god måte, er det helt avgjørende at vi har en økonomi som er bærekraftig over tid. Første skritt i så måte er å etablere et driftsnivå i balanse uten bruk av lånefinansierte midler (momsrefusjon). Dernest blir neste fase å bygge opp buffere gjennom å etablere årlige overskudd på driftsbudsjettet. Og vi har ikke rom for å øke låneopptakene slik at betaling av renter og avdrag tar en enda større andel av inntektene framover enn det de gjør i dag. Det betyr stramme investeringsbudsjett.

Jeg er likevel trygg på at vi ved å legge langsiktige planer for utvikling av tjenestetilbudet vårt på måter som gir en god ressursutnytting over tid, kan klare å skaffe oss en sunn økonomi og samtidig yte gode kommunale velferdstjenester. Dette vil jeg komme tilbake til i en egen sak til kommunestyret til våren neste år.

Og vi må heller ikke glemme at det er tatt store investeringsløft som har gitt oss arenaer for opplevelser og møteplasser av høy kvalitet. Dette er svært verdigfullt i dag og blir ennå viktigere framover.

Samlet sett; mange tunge tak i mitt budsjettforslag for neste år. Men også store muligheter for framtida om vi følger opp budsjettet med å legge langsiktige planer for utvikling av tjenestetilbudet vårt.

Samtidig vil arbeidet med kommuneplanen; både samfunnsdelen, arealdelen og en rekke handlingsplaner stå i sterk fokus neste år. Dette vil danne planverktøyet vårt for å forme Ørland for lang tid framover.

Snorre Glørstad  
rådmann

## INNHALDSFORTEGNELSE

1	VISJON OG FOKUSOMRÅDER .....	5
2	STYRINGSSYSTEMET .....	5
2.1	Ørlandsmodellen - en modell for helhetlig styring.....	5
2.2	Handlingsplanen som styringsverktøy.....	5
2.3	Handlingsplanprosessen 2013 - 2016.....	6
2.4	Overordna styringskort 2013 - 2016.....	7
3	UTFORDRINGER OG HOVEDPRIORITERINGER.....	8
3.1	Ørland Hovedflystasjon blir fremtidens enebase for kampfly i Norge.....	8
3.2	Ørland og Bjugn - en kommune? .....	8
3.3	Regional struktur - Samhandlingsprogram for Fosen Regionråd.....	8
3.4	Arealplanlegging .....	9
3.5	Samferdsel og infrastruktur.....	10
3.6	Dimensjonering og drift av kommunale velferdstjenester.....	10
3.7	Næringsutvikling .....	10
4	ØRLANDSSAMFUNNET - viktige utviklingstrekk.....	11
4.1	Utdrag fra Kommuneproposisjonene 2013.....	11
4.2	Befolkningsutvikling .....	11
4.3	Sykefravær og folkehelse.....	13
4.4	Frivillige lag og organisasjoner.....	13
4.5	Kommunen som samfunnsutvikler.....	13
5	ØKONOMISKE FORUTSETNINGER.....	14
5.1	Status - handlingsrom og prioriteringer i foregående periode .....	14
5.2	Rammebetingelser og utfordringer i planperioden.....	16
6	ORGANISASJON OG MEDARBEIDERE .....	18
6.1	SOLA - vårt verdigrunnlag .....	18
6.2	Vår organisasjonskultur .....	19
6.3	Utviklende arbeidsmiljø med kompetente medarbeidere .....	19
6.4	Inkluderende arbeidsliv og arbeidsnærvær .....	20
6.5	Strategisk kompetanseutvikling .....	22
6.6	Hovedfokus i 2013.....	22
7	KOMMUNALE TJENESTER.....	23
7.1	Kvalitet i møte med innbyggere og brukere.....	23
7.2	Rådmann - økonomi - personal - tilskudd.....	24
7.3	Infotorget (kommunal del) .....	26
7.4	IKT - tjenesten.....	30
7.5	Plan og drift.....	32
7.6	Grunnskole .....	37
7.7	Barnehage.....	42
7.8	Helse og familie.....	47
7.9	Pleie og omsorg.....	53
7.10	NAV Ørland .....	58
7.11	Landbrukskontoret i Ørland/Bjugn.....	61
8	BUDSJETTETS TALLDEL - 2013 - 2016 .....	63
8.1	Driftsregnskapet - skjema 1A og 1B .....	63
8.2	Investeringsregnskapet - skjema 2A og 2B.....	65
8.3	Nødvendige investeringer med utgangspunkt i vedtaket om Ørland som Norges nye kampflybase:.....	70

# 1 VISJON OG FOKUSOMRÅDER

## ***"I Ørland kommune bygger vi verdier og realiserer drømmer"***

Gjeldende kommuneplan ble vedtatt i kommunestyret i 1994. Planen har derfor ikke vært revidert på flere år, og det er i 2012 startet et arbeid med å revidere kommuneplanens samfunnsdel og arealdel.

Det er vedtatt en visjon for kommunen, og arbeidet med kommuneplanen har som mål å gi en helhetlig og samordnet utvikling av Ørlandssamfunnet med følgende fokusområder:

- En aktiv nærings- og samfunnsutvikler med gode kommunikasjonsmuligheter
- Et godt helse- og oppvekstilbud i attraktive bomiljø
- Et rikt kulturliv som bidrar til mangfold, god helse og økt livskvalitet
- Et inkluderende og åpent lokalsamfunn

Folkehelse, ungdom og miljø, er tema som skal være gjennomgående for alle fire fokusområdene i det videre arbeidet med kommuneplanen.

## 2 STYRINGSSYSTEMET

### 2.1 Ørlandsmodellen - en modell for helhetlig styring

*Hvordan jobbe mot samme mål, og hvordan formidler vi krav og resultater?*

Helhetlige planer og styringsdokumenter skal bidra til en helhetlig styring, der vedtatte satsningsområder og strategier ender ut i konkrete prestasjonsmål og resultatkrav på enhetsnivå. Gjennom revidering av kommuneplanen og videreutvikling av styringsdokumentene vil dette utvikles videre.

Kommuneplanen skal vise kommunens vedtatte visjoner, mål, strategier og satsningsområder. Gjennom økonomiplan og budsjett vil våre veivalg, muligheter og rammebetingelser bli tydeliggjort, og dette blir videre innarbeidet i rådmannens styringsdokument.

Den politiske ledelsen setter mål og rammebetingelser, og stiller krav til resultat. Rådmannen sørger for at mål og krav formidles til lederne, og at oppfølging og støtte ivaretas. Enhetsleder- og stabsmøter vil være en arena for dialog, samhandling, læring og utvikling, samt formidling av krav og resultatoppfølging.

### 2.2 Handlingsplanen som styringsverktøy

Handlingsplanen er en del av vårt helhetlige styringssystem med årshjulet som utgangspunkt for aktivitetene knyttet til planprosessen. Plansystemet, styringsdialogen og vårt verdigrunnlag er beskrevet i *Ørlandsmodellen - en modell for helhetlig styring*, som implementeres i organisasjonen i 2012. Styringssystemet i Ørland kommune bygger på Balansert målstyring.

I plan- og bygningsloven beskrives den fireårige Handlingsplanen som kommuneplanens kortsiktige del. Dette dokumentet skal beskrive realistiske ambisjoner og konkrete mål for fireårsperioden innenfor en realistisk økonomisk ramme. Med den nye plan- og bygningsloven fra 2009 har det kommet nye bestemmelser om at kommunestyret skal vedta en planstrategi senest ett år etter sin konstituering. Planstrategien skal si hva Kommuneplanens samfunnsdel skal handle om, se på utviklingstrekk og prioritere tema hvor det er et planbehov for å møte kommunens utfordringer. Samfunnsdelen skal ha en god sammenheng med arealdelen slik at denne kan imøtekomme samfunnsdelens mål og strategier. Kommuneplanen er kommunestyrets overordnede styringsdokument og skal beskrive kommunens visjon og langsiktige mål. Ved behandlingen av planstrategien skal kommunestyret ta stilling til om gjeldende kommuneplan eller deler av denne skal revideres, eller om planen skal videreføres uten endringer. Kommuneplanene skal ha et langsiktig perspektiv over ti til femten år og gi føringer til utarbeidelse av Handlingsplanen som vurderes hvert år for en fireårsperiode.

Handlingsplanen med økonomiplanen skal vise hvordan kommuneplanens visjon og mål skal konkretiseres, prioriteres og realiseres i et fire-års perspektiv. Planen bygger på de forutsetninger som er lagt til grunn i kommuneøkonomiproposisjon, statsbudsjettet, de lokale forutsetninger som følger av økonomiplan, befolkningsutvikling, øvrige politiske vedtak og lokalpolitiske styringssignaler.

Tradisjonelt har økonomiske mål og resultater vært en dominerende styringsinformasjon. For å sikre strategisk og helhetlig styring i kommunen er det også nødvendig å vite noe om hva kommunen gjør i forhold til samfunnsutviklingen, kvaliteten på tjenestene dvs hvor fornøyde innbyggerne er (*opplevd kvalitet*) og medarbeidernes motivasjon og kompetanse.

De ulike perspektivene er godt ivaretatt gjennom kommunens system for Balansert målstyring og blir synliggjort i overordna styringskort og i styringskortene for enhetene og stabsfunksjonene. Det er avgjørende at kommunen har en utviklingsstrategi som er forankret i overordna visjoner, strategier og mål og at disse følges opp gjennom konkrete tiltak og prioriteringer.

Gjennom revidering av Kommuneplanens samfunnsdel, som startet våren 2012, vil det jobbes fram en utviklingsstrategi i et 12 års perspektiv for Ørland kommune.

## **2.3 Handlingsplanprosessen 2013 - 2016**

Følgende framdriftsplan er fulgt i behandlingen av budsjett og handlingsplan for 2013 - 2016:

- 18.04 Strategisamling for stab og enhetsledere
- 19.04 Vårkonferansen for politikere, tillitsvalgte og ledere
- 08.11 Orientering om rådmannens budsjettforslag i Formannskapet
- nov Behandling i Komiteene
- 22.11 Behandling i Formannskapet - med innstilling til Kommunestyret
- Behandling i Administrasjonsutvalget
- Behandling i AMU
- 13.12 Endelig behandling og vedtak i Kommunestyret

## 2.4 Overordna styringskort 2013 - 2016

	HOVEDMÅL	SUKSESSFÅKTORER	MÅLEINDIKATORER
<b>S A M F U N N</b>	<p>1. En livskraftig og attraktiv kommune med befolkningsvekst</p> <p>2. Et sterkt senter i kystregionen</p> <p>3. Avklare regional struktur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bo - og oppvekstmiljø</li> <li>▪ Folkehelse</li> <li>▪ FDMS en ledende regional og nasjonal helseaktør</li> <li>▪ Positivt omdømme</li> <li>▪ Kulturell nyskaping og næringsutvikling</li> <li>▪ Allsidig kultur - og fritidstilbud</li> <li>▪ Tydelig identitet som kystby</li> <li>▪ Deltakelse i Kysten er klar</li> <li>▪ Politisk samarbeidsklima internt og eksternt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Netto befolkningsvekst på 1%</li> <li>▪ Helseundersøkelse</li> <li>▪ Minimum tilvekst på 10 arbeidsplasser årlig</li> <li>▪ Kommunikasjonsknutepunkt</li> <li>▪ Ørland og Bjugn en kommune</li> </ul>
<b>T J E N E S T E R</b>	Brukertilpassede tjenester i samsvar med politiske prioriteringer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tjenestestandard ut fra vedtatt driftsnivå iht økonomiplan</li> <li>▪ Fylkets beste oppvekstkommune</li> <li>▪ Gjennomføring av vedtatte tiltak</li> <li>▪ De mest fornøyde brukerne av omsorgs-tjenester i fylket</li> <li>▪ God administrativ og politisk ledelse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innbyggerundersøkelse</li> <li>▪ Brukerundersøkelse på tjenesteområdene</li> <li>▪ Nasjonale prøver</li> <li>▪ Nøkkeltall / styringsparameter (bl.a. KOSTRA)</li> </ul>
<b>M E D A R B E I D E R E</b>	Utviklende arbeidsmiljø med kompetente medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktivt lederskap på alle nivå</li> <li>▪ Kompetente medarbeidere</li> <li>▪ Godt arbeidsmiljø</li> <li>▪ Fokus på IA- arbeidet</li> <li>▪ Framstå som en attraktiv arbeidsgiver</li> <li>▪ Organisasjonens endringsvilje</li> <li>▪ Kultur for læring og fornyelse</li> <li>▪ Medvirkning og medbestemmelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trivsel og faglige utfordringer</li> <li>▪ Sykefravær og nærvær</li> <li>▪ Kartlegging av kompetanse og framtidige kompetansebehov</li> <li>▪ Gode ferdigheter når det gjelder digital kompetanse</li> <li>▪ Resultater fra medarbeiderundersøkelse</li> </ul>
<b>Ø K O N O M I</b>	Sunn kommuneøkonomi som gir økonomisk handlefrihet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Årsbudsjett i balanse</li> <li>▪ Gode rapporteringsverktø</li> <li>▪ 1,5 - 3 % netto driftsresultat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tertialrapport</li> <li>▪ Årsrapport</li> <li>▪ Nøkkeltall/styringsparameter KOSTRA</li> </ul>

## 3 UTFORDRINGER OG HOVEDPRIORITERINGER

### 3.1 Ørland Hovedflystasjon blir fremtidens enebase for kampfly i Norge

Stortingets vedtak om at Norges fremtidige kampflybase blir lagt til Ørland, vil få grunnleggende betydning for utviklingen av Ørlandssamfunnet. Etablering av enebase på Ørland vil representere en økning i antall stillinger på anslagsvis 600, fordelt på ca 450 befall, ca 80 sivile og ca 20 vervede. I tillegg vil antall vernepliktige øke med ca 330. I den forbindelse må vi påregne en betydelig økning i folketallet, basert på en vekst opp mot 2000 nye innbyggere fram mot 2020. Dette stiller store krav til vertskommunen, både når det gjelder areal til boligtomter, jobbmuligheter for partnerne til ansatte ved Ørland Hovedflystasjon, velferdstjenester og fritidsaktiviteter. Dette er utfordringer vi får på kort og lang sikt. Et nært samarbeid med Forsvarsbygg, fylkesmannen, fylkeskommunen og nabokommunene, vil være av stor betydning for å møte denne utfordringen på en god måte. Informasjon og kunnskap til innbyggerne er videre et svært viktig tema som kommunen må ha et aktivt forhold til.

### 3.2 Ørland og Bjugn - en kommune?

Kommunene Ørland og Bjugn har i løpet av de siste årene utviklet et tett samarbeid innenfor den kommunale tjenesteproduksjonen, der en gjennom felles løsninger og arbeidsdeling har utviklet effektive samarbeidsløsninger. I tillegg har kommunene et sterkt fokus på utviklingsarbeid - der en aktivt ønsker å utvikle regionene til å bli enda mer attraktiv for både å bo, arbeide og investere. Begge kommunene har en uttalt strategi om å bli en del av teknologihovedstaden.

Kommunesammenslåing mellom Ørland og Bjugn må utredes, og dette arbeidet må føre frem til en beslutning om den fremtidige kommunestrukturen.

### 3.3 Regional struktur - Samhandlingsprogram for Fosen Regionråd

Kommunen har gode erfaringer når det gjelder regionalt og interkommunalt samarbeid og har gjennom å bygge større fagmiljøer hevet den faglige kvaliteten på flere av tjenestene. For å bli en livskraftig og attraktiv region som tiltrekker seg høy kompetanse, vil økt fokus på regionalt og interkommunalt samarbeid være en viktig faktor å jobbe med i de nærmeste årene.

Intensjonen med en langsiktig plan for Fosen er at den skal bidra til at det iverksettes strategiske tiltak som er viktige for hele Fosen, og på den måten være et godt verktøy for å møte de utfordringer som regionen står overfor. Samhandlingsprogrammet skal synliggjøre en helhetlig politikk som er til det beste for hele Fosen.

Våre regionale strategier er: *Attraktive Fosen, Kreative Fosen og Lærende Fosen*

I tillegg er det vedtatt en Intensjonserklæring i Fosen Regionråd hvor samtlige kommuner har sagt ja til intensjon om et sterkere regionsamarbeid med utvidet demokratisk styring. Samhandlingsprogrammet for 2011 - 2012 en konkretisering av ovennevnte strategier og har hovedfokus på:

- Strategisk ledelse og IKT
- Samhandlingsreformen og samarbeid omkring helse og omsorgstjenestene
- Strategisk næringsplan
- Utviklingskompetanse i oppvekstområdet
- Samordning av personalforvaltning og personalfaglig kompetanse.

Fosen Distriktsmedisinske senter er "motoren" på Fosen når det gjelder Samhandlingsreformen og utvider stadig sitt fagområde i samarbeid med helse Midt Norge og St Olav. Nå er også Folkehelse Fosen etablert som et tiltak under Fosen DMS med egen samfunnsmedisiner og folkehelsekoordinator. Utfordringen blir nå hvordan kommunene skal videreutvikle Fosen DMS i lys av statlige intensjoner og egen tjenesteyting.



### **Fosen DMS IKS har følgende intensjoner i sin videre utvikling:**

1. Integrasjon av folkehelsearbeidet i strategiske planprosesser: plan for Folkehelse Fosen og kommuneplaner
2. Prioritering av helsefremmende og forebyggende arbeid til tross for manglende øremerka finansiering
3. Indikatorer for folkehelsearbeid - hva er viktig å måle på Fosen?
4. Delegering av myndighet til felles samfunnsmedisiner
5. Avtaler - politisk styring og kobling til felles helse- og omsorgsplan 2015 og andre overordna planer
6. Øyeblikkelig hjelp - døgntilbud
7. "Tiltak for å unngå medfinansiering": forebygging -tidlig hjelp - behandling -rehabilitering - mestring
8. Hvordan bruke midlene knyttet til utskrivingsklare pasienter best mulig?
9. Pasient - brukerinnflytelse
10. Ansattmedvirkning
11. Videre utvikling av Fosen DMS IKS som samarbeidsorganisasjon

## **3.4 Arealplanlegging**

Det er et overordna mål å få lagt til rette for at flest mulig skal kunne bosette seg i kommunen, noe som også vil medføre store utfordringer for både de kommunale tjenester og økt press på arealressursene. Kommunen skal bistå med oppfølging av private planer i tillegg til eget planarbeid. Ørland kommune står fremfor en unik mulighet til å legge til rette for gode bomiljøer og utvikling av et moderne og framtidsetta sentrum som legger til rette for aktivitet og utvikling. Brekstad som kommunikasjonsknutepunkt må utnyttes sammen med sentrumsnær tyngdepunkt for både bolig- og næringsutvikling samt kommunal infrastruktur. Ikke minst vil dette være viktig sett i lys av miljøperspektivet (klimagass, støy, lokal forurensing, energiforbruk etc) og utvikling av en "grønn by". Nærhet mellom bosted - arbeidsplass - skole og barnehage er en annen og viktig utfordring kommunen må ha fokus på når man nå står overfor en utbygging på alle de nevnte områdene.

I denne sammenheng er det viktig at kommunen legger til rette for ulike alternativer bomuligheter, slik at både nye og nåværende innbyggere skal kunne velge boform og bosted. Arealplanen må derfor legge til rette for boligbygging på ulike steder i kommunen.

Ørland kommune er en liten kommune i arealsammenheng - 72 km<sup>2</sup>. Av dette arealet er en stor andel dyrket mark av svært god kvalitet. Et særtrekk er det også at en betydelig del av kommunens samlede areal ligger innenfor gjerdet til Ørland hovedflystasjon og at det i tillegg er en relativt stor andel som har vernestatus. Utkastet til støysoneplan basert på at de nye kampflyene i Norge blir plassert på Ørland hovedflystasjon, viser at et større areal er definert innenfor det som er kategorisert som rød støysone med de begrensninger som det medfører. Alt dette er forhold som legger klare føringer for de mulighetene kommunen har for utbygging og utvikling av områder for boligbygging og for næringsvirksomhet.

Tettstedet Brekstad er omkranset av dyrket mark i alle retninger og en eventuell ekspansjon vil derfor komme i konflikt med jordvernet. Den framtidige boligbyggingen innenfor Brekstad vil derfor måtte skje i form av mye høyere utnyttelse av det som er tilgjengelig arealer, enn det vi er vant med fra tidligere. Utviklingen av tettstedet Brekstad vil, slik det illustreres i "Planskissen for Brekstad sentrum", kreve at det bygges tettere og høyere.

Boligbyggingen i Brekstadområdet vil være begrenset av "den røde strek" som landbruksmyndighetene hos Fylkesmannen har satt. Det er derfor nødvendig at det også legges til rette for boligbygging i andre deler av kommunen der det er bedre tilgang på andre arealer enn dyrket mark. Slik utbygging må, der det er muligheter for det, legges til områder der det allerede er utbygd kommunal infrastruktur. Det skal legges til rette for et variert botilbud, godt tilrettelagte møteplasser og med en tilgjengelighet til skole via et trygt og godt utbygd gang- og sykkelvegnett.

Arealer til næringsetablering og -utbygging ligger i dag i hovedsak i området Uthaug havn og i Brekstadbukta. Her må det i planeperioden opparbeides og klargjøres arealer som kan tilbys nyetablere. Nye områder for næringsutvikling og som ikke er avhengige av havnetilknytning bør vurderes lagt i områder som vil komme inn under rød støysone.

### **3.5 Samferdsel og infrastruktur**

Etablering av enebase for kampfly vil kreve økt fokus og tiltak når det gjelder transport og samferdsel både når det gjelder fly, båt/ferge, tunnel og bussforbindelse. Transportløsninger er normalt ikke et virkemiddel for å skape utvikling og befolkningsvekst, men tilfredstillende transportløsninger kan og vil ofte være en nødvendig forutsetning. Det gjelder både person- og godstransport.

Økt fortetting og en mer effektiv og attraktiv kollektivtrafikk og bedre tilrettelegging for syklende og gående, er nødvendig for å oppnå en bærekraftig steds- og sentrumsutvikling.

Det vises også til arbeidet knyttet til etablering av tunnel mellom Garten og Storfosna for å knytte øyene Kråkvåg og Storfosna tettere til fastlandet.

I følge "Transportplan Ørland og Bjugn " 2011, er følgende utfordringer/tiltak opplistet:

- Behov for redusert reisetid Ørland/Bjugn - nabokommuner
- Redusert reisetid Ørland/Bjugn - Trondheim
- Redusert reisetid Ørland/Bjugn og Oslo
- Intern transport Ørland/Bjugn
- Kollektivtakster

### **3.6 Dimensjonering og drift av kommunale velferdstjenester**

Kommunen skal bidra til en best mulig velferd for innbyggerne, med tjenester av god kvalitet. Det er samtidig viktig at den økonomiske forvaltningen og ressursbruken skjer på en bærekraftig måte, slik at den ikke truer velferden til innbyggerne i framtida. Staten signaliserer at utgiftsveksten i statsbudsjettet må bremses. Dette gir kommunene en økonomisk utfordring på sikt og for Ørland kommune med høy lånegjeld og ingen fondsavsetning av betydning, må omfanget av tjenestene tilpasses det økonomiske handlingsrommet i tida framover. Det vil stilles krav til effektive løsninger og omstilling og endring i organisasjonen.

### **3.7 Næringsutvikling**

Næringsutvikling er et samspill mellom aktører, hvor kommunen er viktig som tilrettelegger og ambassadør for mulighetene som ligger i vår kommune. Det er viktig å etablere tydelig samarbeid og rasjonelle strukturer med de forskjellige aktørene som har roller i næringsutviklingsarbeidet, deriblant sentrale og regionale myndigheter, grunneiere, næringslivs- og arbeidskraftsorganisasjonene og forsknings- og utdanningsinstitusjonene. I denne sammenheng vises det til arbeidet som er iverksatt for å utvikle samarbeidet mellom nærings- og utviklingsaktørene og etablering av Strategiforum Ørland, en møteplass for erfaringsutveksling og felles satsing. Sekretærfunksjonen ivaretas av Fosen Næringshage og møtene avholdes der en gang i måneden. Arbeidet med å samordne og effektivisere planer og tiltak på området må intensiveres både på grunn av at man jobber med samme fagfelt, men også fordi kommuneøkonomien er av en slik karakter at kommunen ikke har mulighet å bidra på det økonomiske området i så stor grad som tidligere.

## 4 ØRLANDSSAMFUNNET - viktige utviklingstrekk

Som tidligere nevnt skal Kommuneplanen rulleres i inneværende periode. Arbeidet med planstrategi og planprogram er påstartet og planen ferdigstilles og vedtas i 2013. Kommunen som lokalsamfunnsutvikler handler om å legge til rette for en helhetlig utvikling av lokalsamfunnet, om å være igangsetter og tilrettelegger for utvikling i samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillige organisasjoner, ungdommen og regionale og nasjonale aktører.

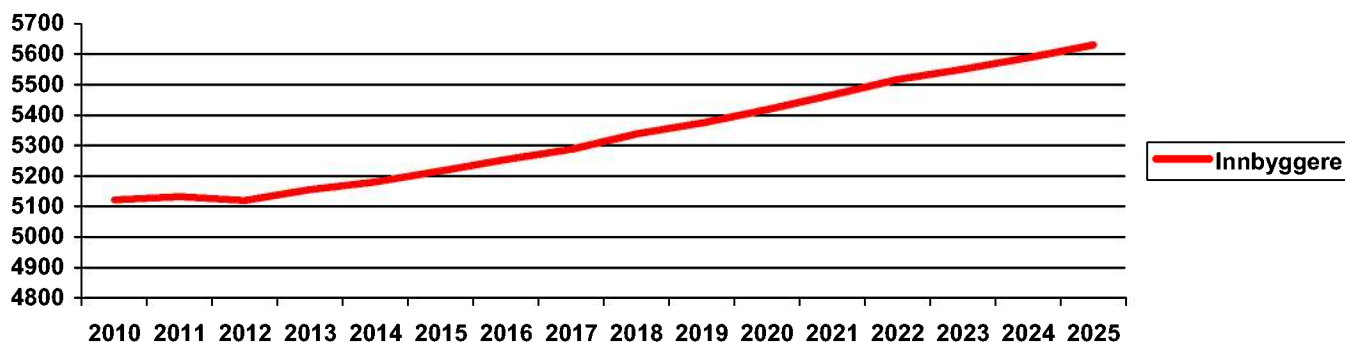
### 4.1 Utdrag fra Kommuneproposisjonene 2013

- Norge opplever en sterk befolkningsvekst, og etterspørsel fra innbyggerne om utbygging av kvalitative gode tjenester. Det økte behovet for kommunale tjenester krever både flere ansatte og investeringer i ny infrastruktur. Endringer i befolknings sammensetning, innbyggertall og innbyggernes forventninger stiller store krav til omstilling og fornying i kommunene.
- Arbeidskraft er - og vil være - en knapp ressurs i kommunesektoren. For å kunne tilby gode tjenester til innbyggerne, må det derfor utvikles måter å utføre tjenestene på hvor de ansattes tid benyttes på best mulig måte.
- Kommunene må selv ta ansvar for å ta i bruk nye løsninger og foreta nødvendige omstillinger. Regjeringen tar sikte på å utarbeide en strategi for innovasjon i kommunesektoren våren 2013. I den forbindelse vil det innledes et samarbeid med kommunesektoren, arbeidstakerorganisasjonene og næringslivet for utvikling av nye tjenestemodeller og bruk av IKT i tjenesten. Utviklingsprogrammet "Saman om en betre kommune" vil være en viktig arena for dette arbeidet.
- Gjennom samhandlingsreformen har kommunene fått et utvidet ansvar for og større innflytelse over det samlede helsetilbudet til innbyggerne. Fra 2012 ble det innført kommunal medfinansiering av utgifter til spesialhelsetjenestene, og kommunene fikk i tillegg finansieringsansvaret for utskrivningsklare pasienter fra første dag. Reformen skal følges opp blant annet gjennom bredt anlagte evalueringstiltak.
- Regjeringen ønsker en kommunesektor som bygger på tillit, deltakelse og fellesskap. Åpenhet om politiske beslutningsprosesser i kommunene er avgjørende for å sikre dette. Det er viktig at dette følges opp lokalt.

### 4.2 Befolkningsutvikling

Befolkningsutviklingen er et viktig grunnlag for all form for planlegging. Ørland kommune har hatt en svak vekst i befolkningsutviklingen de siste årene. Ifølge SSB sine prognoser vil folketallet øke fra 5 119 innbyggere i 2012 til 5 516 innbyggere i 2022. I tillegg må det som tidligere nevnt regnes med en sterk befolkningsvekst om fire / fem år, på grunn av etablering av ny kampflybase ved Ørland Hovedflystasjon. Framskrivning av befolkningstallet for Ørland kommune vil derfor by på utfordringer pr i dag.

Framskrivning av folketall: Kilde SSB - Middels nasjonal vekst

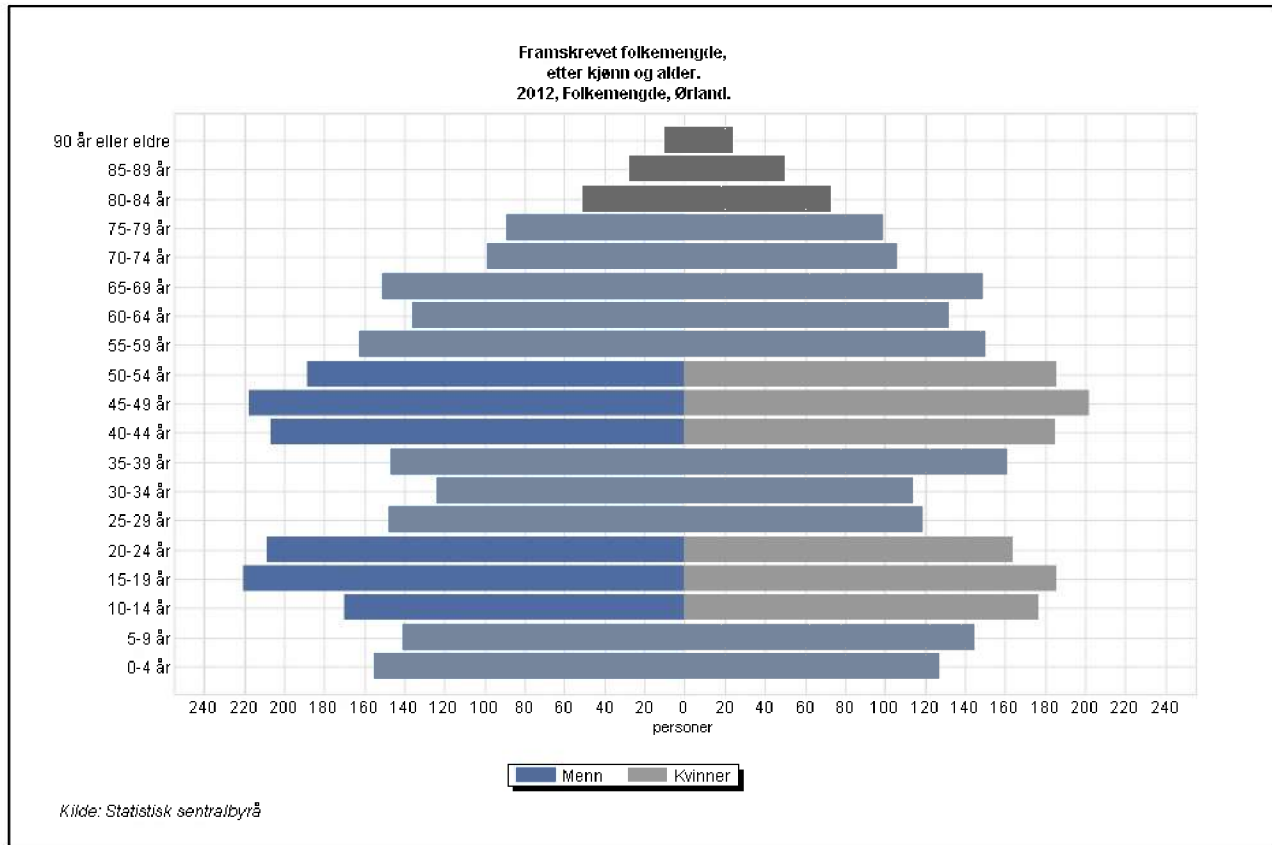


muligheter til å bo og arbeide i kommunen og at de opplever stor trivsel i fritiden. Arbeid er fortsatt en avgjørende faktor for hvor folk bosetter seg, men også gode boliger, tilgang til tjenester, nærhet til familie samt steds- og miljøkvaliteter er faktorer som påvirker valg av bosted.

I tillegg til utvikling i folketall vil befolkningens alderssammensetning (demografi) være viktig for å si noe om behovet for kommunale tjenester. Dette går blant annet ut på behovet for:

- boligbygging
- næringsutvikling
- skole- og barnehageutbygging
- omsorgstjenester

Befolkningssammensetningen kan illustreres i en *befolkningspyramide*:



Befolkningssammensetningen i 2012 viser en befolkning der aldersgruppen 0 - 14 år ligger betydelig under gruppen 15 - 24. Dette henger også sammen med en nedgang i antall barn i grunnskolen. Det er videre en lav andel i befolkningen i aldersgruppen 25 - 39 år.

Innflyttere i forbindelse med kampflybasen vil i stor grad være i aldersgruppen fra 55 år og nedover. Dette vil medføre at befolkningsveksten i stor grad vil komme i gruppen familier med små barn og barn på mellomtrinnet i grunnskolen. Dette vil bety at det må dimensjoneres i forhold til økte barnehageplasser, skoletilbud og økt behov for helsetjenester.

Et variert og godt tilrettelagt fritidstilbud spesielt for småbarnsfamilier er også et viktig område som må vektlegges i arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel.

### 4.3 Sykefravær og folkehelse

Folkehelseprofilen 2012 viser at befolkningsstørrelsen i kommunen har endret seg lite i 2012. Andelen eldre over 80 år er ikke entydig forskjellig fra landsgjennomsnittet. Folkehelseprofilen bekrefter at kommunen skårer dårligere enn landsgjennomsnittet på noen få områder:

- Arbeidsledigheten er høyere enn landsgjennomsnittet
- Ungdom trives dårligere på skolen enn det som er vanlig eller i landet, vurdert etter trivsel hos 10 klassingene.
- Utbredelse av type 2 -diabetes, målt ved bruk av legemidler, ser ut til å være høyere enn ellers i landet (30 - 74 år)

Fysisk aktivitet er en kilde til helse og trivsel. For barn er lek den viktigste måten å utforske, forstå og mestre tilværelsen på, og leken har stor betydning for barns motoriske, emosjonelle og sosiale utvikling. For voksne og eldre kan fysisk aktivitet være en kilde til avkobling, sosialt samvær, følelse av mestring og glede over å være i god fysisk form. Den enkelte har ansvar for egen helse og vil stå ansvarlig for sine valg. Men befolkningens helse er en konsekvens av utviklingstrekk, fysiske omgivelser og politiske valg utenfor enkeltindividets rekkevidde.

Utfordringene knyttet til fattigdomsproblematikken og at gapet mellom fattige og rike øker, er forhold som også må få oppmerksomhet i arbeidet med å bedre folkehelsen i egen kommune.

- Tidlig forebygging hos barn og unge
- Forebygging sosiale helseforskjeller gjennom arbeid med barn og unge og deres foreldre/familier gjennom hele livsløpet
- Møteplasser på tvers av generasjoner
- Kvalitet i skole - og barnehage tilbudet

### 4.4 Frivillige lag og organisasjoner

I Ørland har vi stor aktivitet både når det gjelder idrett/fysisk aktivitet, kino, bibliotek, musikk- og kulturskole, frivillighetsentralen, historielag, kor og korps, kystlag og andre frivillig tilbud for barn, unge og voksne. Vi har et nytt Ungdommens Hus som har et stort potensiale for utvikling. Ungdomsrådet, elevrådet og styret for Ungdommens Hus (Månen) kan i et samarbeid legge planer for økt aktivitet i huset.

Selv om det er et mangfold av fritidstilbud i kommunen i dag, er det svært viktig at det legges en strategi for økt samarbeid mellom de frivillige for å øke aktiviteten og ikke minst for å gjøre dette kjent for de som søker jobb ved vår nye kampflybase. Å gjøre kommunen vår attraktiv gjennom å synliggjøre vårt gode velferdstilbud og en aktiv fritid, vil være av stor betydning for om den enkelte familie velger å bosette seg i Ørland kommune.

### 4.5 Kommunen som samfunnsutvikler

Ørland kommune har en offensiv tilnærning til rollen som samfunnsaktør og bidrar i stor grad til å stimulere til lokalsamfunnsutvikling. Det viser satsingen på for eksempel å opprettholde flyruta Air Norway, støtte til pendlerbåt, arbeidet med valget av ØHF som kampflybase i Norge, Melodi Grand Prix og arbeidet som drives av Ørland Kultursenter KF. Kommunens offensive satsing på samfunnsutvikling og et godt utbygd tjenestetilbud har bl.a ført til:

- Et mangfold av kulturelle opplevelser av høy kvalitet.
- En framtidretta skole med god fysisk utforming.
- Et godt barnehage tilbud i nye lokaler med et inspirerende inne- og utemiljø.
- Et nytt Ungdommens Hus som gir ungdomsgruppen muligheter for utvikling av en positiv og innholdsrik fritid.

Kommuneplanen vil i sin helhet være en viktig plan for samfunnsutvikling, og arealdelen til kommuneplanen vil være et viktig virkemiddel for å tilrettelegge for næringsutvikling i kommunen. Nye etableringer trenger nye arealer og Ørland trenger et variert tilbud av tilrettelagte næringsstomter flere steder i kommunen.

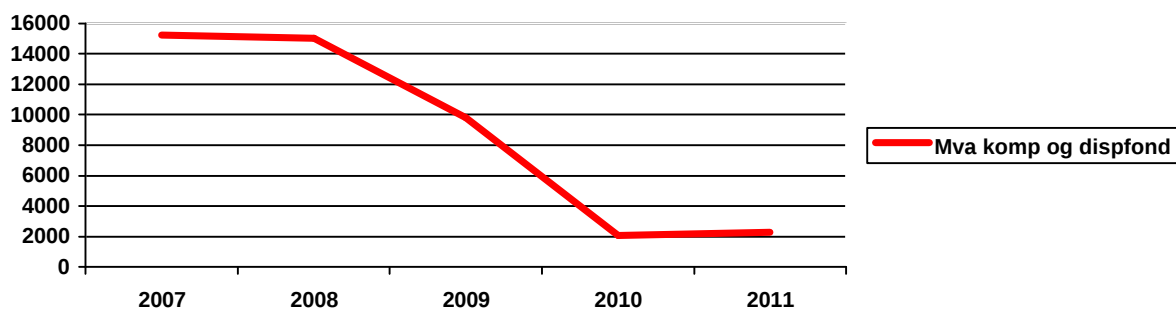
## 5 ØKONOMISKE FORUTSETNINGER

### 5.1 Status - handlingsrom og prioriteringer i foregående periode

Ørland kommunes økonomi har i flere år vært under sterkt press. Det har vært fokus på arbeidet med økonomistyring over lengre tid, og det er foretatt tilpasninger og innsparinger, uten at det har lyktes å få driften i økonomisk balanse. Regnskapet for 2011 viser et merforbruk på 5,1 mill som skal dekkes inn over to år, og budsjettarbeidet i de siste årene har vist at det er et reelt gap mellom driftsinntekter og driftskostnader på mellom 5 - 10 mill. Det må derfor arbeides med å bringe økonomien i balanse, og samtidig bringe frem et økonomisk handlingsrom i planperioden.

Ørland kommune har i de senere år gjennomført store investeringer i nye bygninger. Dette gjelder blant annet kulturhus, barnehage, ungdomsskole og ungdommens hus. Det var forutsatt at mva-kompensasjon fra disse investeringene skulle inngå som en del av finansieringen, men på grunn av ubalanse i driftsregnskapet ble ikke dette mulig. Store deler av mva-kompensasjon måtte derfor brukes til oppdekking av ordinære driftskostnader. Dette medførte at det ble foretatt en større opplåning enn opprinnelig planlagt, og kommunen har på denne måten "lånefinansiert" deler av driftsutgiftene i perioden. I tillegg til mva-kompensasjon er det også i perioden brukt av disposisjonsfondet til generell oppdekking av driftskostnader.

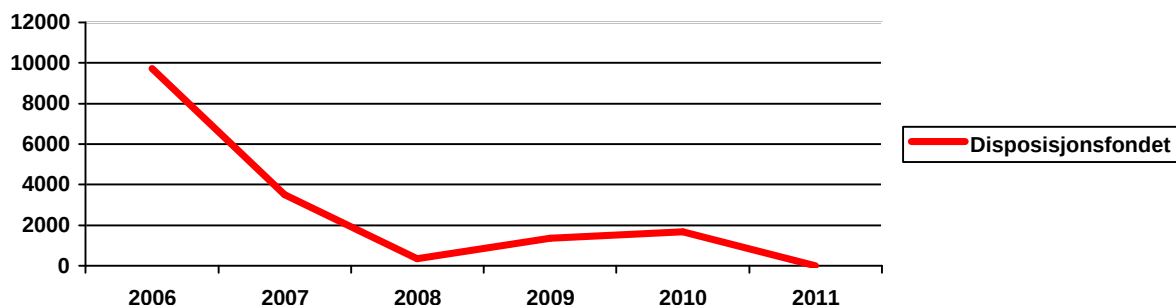
Bruk av mva-kompensasjon og disposisjonsfond til drift i foregående periode kan illustreres slik:



Tabellen viser at det i 2007 og 2008 ble brukt kr 15,0 mill pr år, mens det i 2010 og 2011 ble brukt kr 2,0. mill. Den økonomiske ubalansen har ligget inne i driften siden 2007, men har ikke kommet til syne før nå da dette ikke lenger kan dekkes inn av ved bruk av mva kompensasjon og disposisjonsfond.

**Disposisjonsfondet** er kommunens frie egenkapital, og utgjør kommunens økonomiske handlefrihet. Utvikling over år gir videre et godt bilde på kommunens resultat i perioden.

Tabellen nedenfor viser hvordan disposisjonsfondet har blitt redusert i foregående periode, og disposisjonsfondet er nær null ved utgangen av 2011.

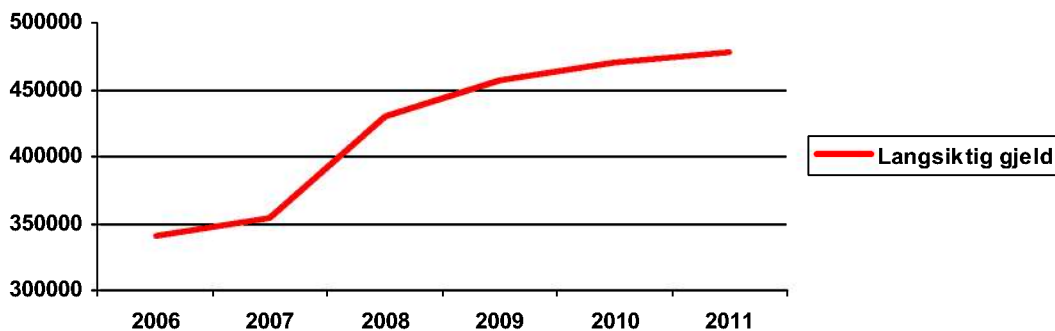


*Kommunens økonomiske handlefrihet må styrkes gjennom en økning av disposisjonsfondet i plan perioden.*

## Langsiktig gjeld

Kommunens langsiktige gjeld har økt betydelig i foregående periode, og sammen med en ubalanse i driftsregnskapet vil dette være en av de vesentligste faktorene i kommunens økonomi. Ørland kommune har ved utgangen av 2011 en langsiktig gjeld på kr 470 mill.

Følgende tabell viser hvordan total gjeld har utviklet seg i perioden:



Ørland kommune har i dag en netto lånegjeld på 124 % (kilde: kostra) av brutto driftsinntekter. Dette er et høyt tall i forhold til gjennomsnittlig lånegjeld i andre kommuner.

I tillegg til krav om balanse i driftsregnskapet, stiller kommuneloven krav til at all gjeld skal nedbetales minimum like raskt som gjenværende levetid på kommunens anleggsmidler (minimumsavdrag). I 2010 og budsjettet for 2011 ble avdragstid på lån forlenget til 35 år, og årlige avdrag kom da helt ned mot kommunens minimumsavdrag. Dette medfører at en økning av kommunens gjeld automatisk vil føre til et krav om en tilsvarende økning i årlige avdragsutgifter i driftsregnskapet. Dette reduserer kommunens handlefrihet i forhold til å vedta nye investeringer.

*Det er ikke rom for øke den langsiktige gjelden ut over årlig avdrag, avdragstiden bør ikke ligge over 30 år i planperioden.*

## Strukturendringer

Ørland kommune har i flere år hatt stort fokus på strukturelle endringer i tjenestene blant annet gjennom:

- De små barnehagene er lagt ned eller solgt til private, og det er bygd en stor barnehage i kommunen
- Flere skoler er lagt ned til fordel for en mer effektiv skoledrift med to 1-7 skoler og en felles ungdomsskole for hele kommunen.
- I helse- og omsorgssektoren er bygningsmassen samlet til en enhet.

*Sett i lys av dette så vil det kun være mindre strukturelle endringer som kan vurderes i forhold til økonomisk innparingsmuligheter.*

## 5.2 Rammebetingelser og utfordringer i planperioden

### Skatteinntekter og rammetilskudd

Kommuneproposisjonen for 2013 tilsier en økt satsning på kommunesektoren fremover, og det legges opp til at kommunene skal få tilført frie midler i takt med økning i folketall, nye oppgaver og varslede økninger i pensjonskostnader. Den enkelte kommunes årlige inntekter i form av skatt og rammetilskudd påvirkes i tillegg av endringer i kommunens folketall.

Kommunens frie inntekter består av rammetilskudd og skatteinntekter. Nivået på disse inntektene blir bestemt ut fra pris- og lønnsvekst, vekst i frie inntekter, innlemming av tidligere øremerkede tilskudd og korreksjoner knyttet til endringer i oppgaver. Det overordnede formålet med det kommunale inntektssystemet er å jamne ut kommunenes økonomiske forutsetninger slik at det kan gis et likeverdig tjenestetilbud i alle kommuner. Ved fordeling av rammetilskudd tas det hensyn til strukturelle ulikheter i kommunenes kostnader (utgiftsutjevning), og ulikheter i skatteinntekter (inntektsutjevning).

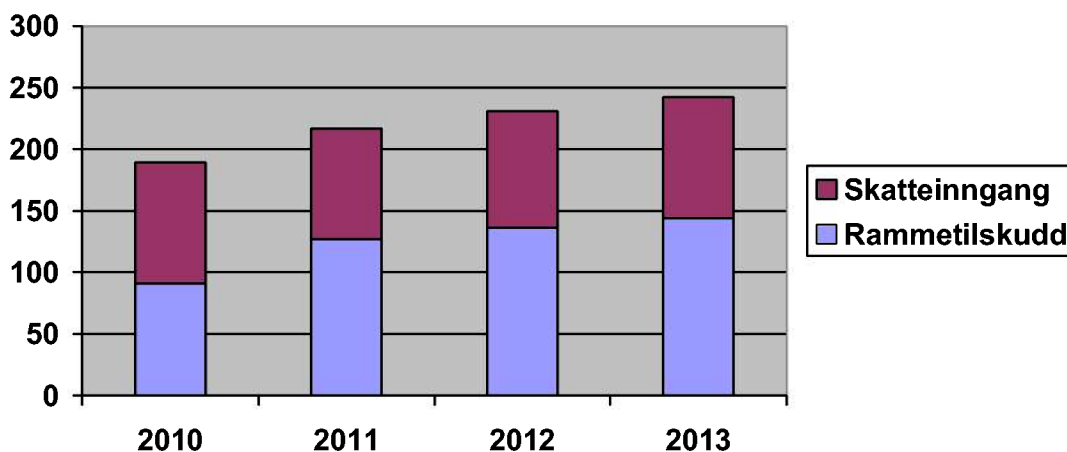
Utgiftsutjevning foretas ut fra demografiske, geografiske og sosiale forhold som gir de ulike kommunene ulike strukturelle utfordringer, f.eks ulik alderssammensetning eller reiseavstand innenfor kommunen. Inntektssystemet inneholder også tilskudd som utelukkende er begrunnet ut fra regionalpolitiske hensyn. Dett er for eksempel småkommunetilskudd og distriktstilskudd. Ørland kommune mottar ingen slike regionalpolitiske tilskudd, og driften i kommunen må derfor drives mer effektivt enn i våre nabokommuner på Fosen.

Hoveddelen av rammetilskuddet gis som et fast innbyggertilskudd basert på folketall 1. juli året før budsjettåret. Folketall i Ørland pr 01.07.2012 er på 5 127 antall personer. Ørland kommunes tall for utgiftsutjevning ligger tett på landsgjennomsnittet, slik at vi får kun et mindre beløp i utgiftsutjevning.

Følgende endringer i oppgaver er gjennom statsbudsjettet lagt inn i rammetilskuddet for 2013:

- Øremerket tilskudd til rusarbeid er innlemmet i rammetilskuddet med 512.000.
- Økninger i utgifter til barnehage knyttet til endringer i kontantstøtte og makspris foreldrebetaling.
- Økt timetall i valgfag på ungdomsskolen.

Utvikling av rammetilskudd og skatteinngang i millioner kroner:



Totalt rammetilskudd og skatteinngang for 2013 er budsjettert med kr 243 100 000.



## Finansutgifter og finansinntekter

Kommunens finansinntekter består av renteinntekter og utbytte.

Ørland kommune har pr i dag ingen ledig langsiktig likviditet som er plassert i aksjer eller andre rentepapirer, slik at renteinntekter gjelder renter fra utlån (startlån) og renteinntekter på kommunens kortsiktige likviditet, f.eks ubrukte lånemidler.

Renteutgifter og avdrag på langsiktig gjeld utgjør kommunens finansutgifter. På grunn av reglene om minimumsavdrag er det viktig at det budsjetteres med tilstrekkelige kostnader i avdrag på lån. Dette gir en mer robust økonomiplan, og gir rom for at det kan vedtas og gjennomføres låneopptak i løpet av året som ikke er lagt inn i budsjettet.

Ved inngangen til 2012 hadde NIBOR-renten steget til 3,30 %. Men i løpet av 2012 er renten gått nedover til under 2,00 %. Rentenivået ved inngangen til 2013 antas å fortsatt ligge lavt, men det må antas at dette skal stige i årene fremover. Ørland kommune har gjennom fastrenteavtaler sikret store deler av den langsiktige gjelden, slik at en skal være godt rustet i forhold til om rente skulle gå opp i løpet av planperioden.

## Momskompensasjon

Fra 2010 skulle 20 % av mva-kompensasjon fra investeringer overføres til investeringsregnskapet. Videre opptrappes overføringene til investeringsregnskapet med 20 % årlig slik at fra og med 2014 skal mva på investeringer i sin helhet overføres til investeringsregnskapet.

## Pensjonskostnader

På bakgrunn av prognoser fra KLP forventes det en liten økning i pensjonskostnader fra 2012 til 2013.

Det er i budsjettet lagt inn følgende utgifter til pensjon:

- KLP: 15 %
- SPK: 11,3%

## Premieavvik

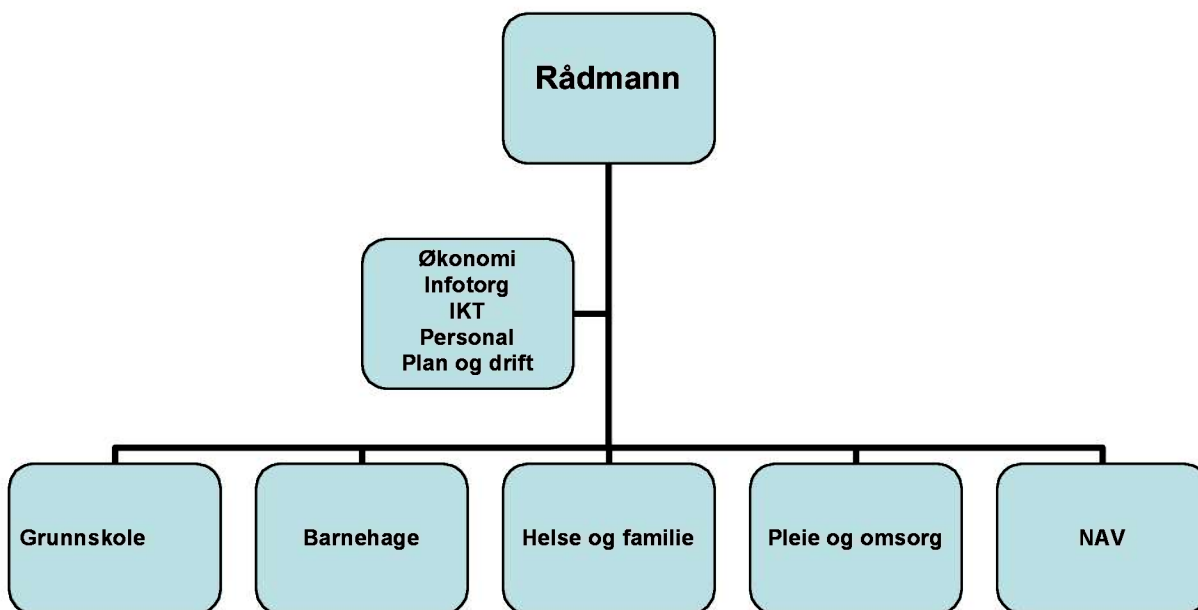
Betalte pensjonsutgifter ut over en beregnet "normalpremie" blir ikke utgiftsført, men bokført i balansen som premieavvik. Premieavviket i balansen blir deretter utgiftsført med 1/10 for hvert år fremover.

Budsjetterte pensjonskostnader fra KLP viser et stort avvik mellom det vi betaler i premie, og det som utgiftsføres som "normalpremie". Det akkumulerte premieavviket øker for hvert år fremover, og disse utgiftene vil komme inn i budsjettet gjennom tilbakeføring av 1/10 i årene fremover.

Følgende oppstilling viser prognose akkumulert premieavvik ved utgangen av 2013:

ÅR	Tekst	Beløp
2011	Premieavvik KLP - 31.12.11	11 503 409
2012	Premieavvik (prognose 2012)	8 255 540
	amortisering - tilbakeføring 1/10	(1 160 386)
2013	Premieavvik (prognose 2013)	5 716 890
	amortisering - tilbakeføring 1/10	(1 985 940)
	<b>sum pr 31.12.2013</b>	<b>22 329 513</b>

## 6 ORGANISASJON OG MEDARBEIDERE



Kommunen er organisert i 5 enheter, som ledes av enhetsleder. Landbrukskontoret som tidligere var egen enhet, legges inn under Plan og Drift i 2013. Arbeidet med å utvikle og tilpasse kommuneorganisasjonen må foregå løpende i forhold til oppgaver og rammebetingelser.

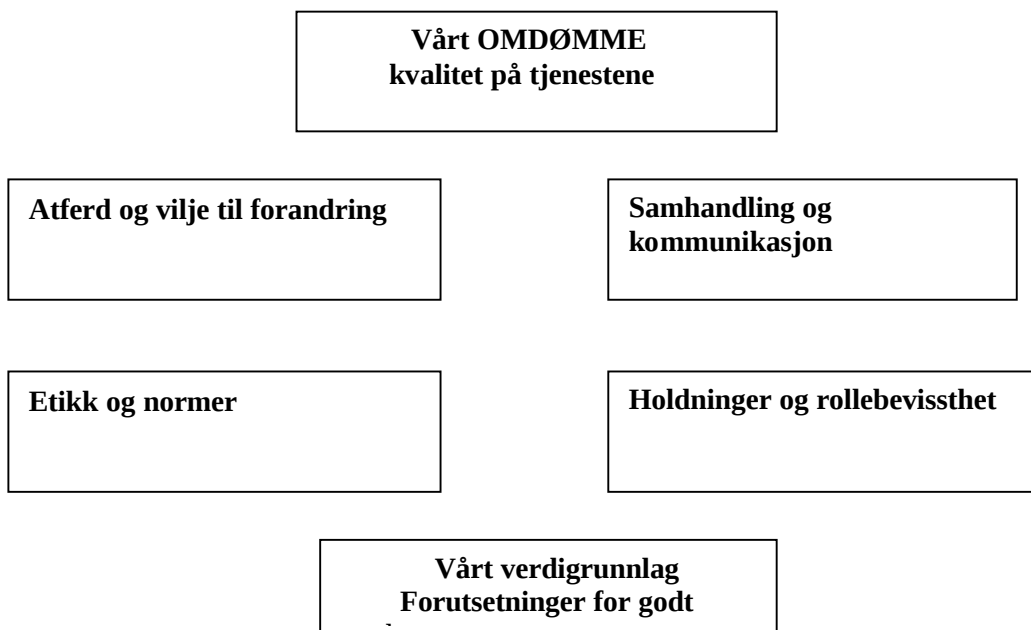
### 6.1 SOLA - vårt verdigrunnlag

- Samhandlende
- Offensive
- Lærende
- Ansvarlige

Våre løfter er;	Dette betyr;
Vi er Samhandlende og løsningsorientert	Vi jobber på tvers av tjenesteområdene
Vi er Offensive og nytenkende	Vi er åpne, aktivt lyttende og utviklingsorienterte
Vi bruker vår kompetanse (L) for å gi deg gode tjenester	Vi har en læring, kunnskapsdeling og refleksjon
Vi (A) møter deg med respekt og anerkjennelse	Vi møter innbyggere, brukere og kollegaer ut fra samme verdigrunnlag

Til det beste for **medarbeider, innbyggere og brukere**

## 6.2 Vår organisasjonskultur



## 6.3 Utviklende arbeidsmiljø med kompetente medarbeidere

Ørland kommune skal ha gjennomgående strategier og tiltak for utvikling av kommunen som arbeidsgiver, herunder utvikling av en offensiv arbeidsgiverpolitikk, strategisk kompetanseutvikling, rekruttering og nærværarbeid. Oppgavene innen dette området skal koordineres fra rådmannen.

En aktiv og målrettet arbeidsgiverpolitikk er viktig for at kommunen skal være en attraktiv og interessant arbeidsgiver samtidig som arbeidsgiverpolitikken er et av styringsverktøyene for folkevalgte. Når Ørland kommune, ved bruk av *Ørlandsmodellen - en modell for helhetlig styring* setter fokus på egne løfter og verdier, styringsdialog og resultatoppfølging, blir det sentralt å flytte oppmerksomheten fra reglene til verdiene og dialogens betydning for utvikling av gode arbeidsplasser og kvalitet på tjenestene.

Med bakgrunn i den økte konkurranse om arbeidskraften vil kommunenes arbeidskraftutfordringer øke i omfang i tida som kommer. Dette vil kreve en betydelig innsats til å forvalte den arbeidskraften vi allerede har, og til å utnytte arbeidskraftsreservene. De demografiske endringene og "eldrebølgen" som kommer, forsterker behovet for at kommunene forbereder og utvikler en rekrutteringsstrategi. Selv om vi nå er inne i en periode med kutt i tjenester og bemanning må vi allikevel opprettholde en aktiv rekrutteringspolitikk.

### "Stolt og unik" - Arbeidsgiverstrategi mot 2020

Intensjonene i KS sitt hefte "Stolt og unik- Arbeidsgiverstrategi mot 2020" og medarbeiderperspektivet i overordnet styringskort danner grunnlaget for utforming av en god og strategisk fundert arbeidsgiverpolitikk.

Det spesielle ved å jobbe i en kommune må synliggjøres ut til befolkningen slik at medarbeidere føler stolthet over oppgavene. I medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2011 uttrykte medarbeiderne meget stor tilfredshet og stolthet med å jobbe i Ørland kommune, der også en meget høy grad av trivsel og tilfredshet i samarbeidet med nærmeste kolleger ble uttrykt. Ørland kommune er blitt med i et prosjekt "saman om ein betre kommune" gjennom Kommunal og regionaldepartementet. Her er det omdømme som står i hovedsete og vi vil gjennomføre en ny undersøkelse 2013 for å se om vi har forsterket inntrykket fra 2011. Velferdsoppgavene og samfunnsutviklerrollen gjør kommunen rik på jobber og interessante utfordringer som medarbeider.

**Åpenhet** er en forutsetning for å løse kommunens oppdrag. En kommunes suksess måles ikke bare i økonomisk resultat ved årsavslutning, men i en bred folkelig aksept av kommunens samlede innsats og resultater. De to største utfordringene for kommunene fram mot 2020 blir evnene til utvikling og nyskaping og tilgang på og forvaltning av egen arbeidskraft. Det legges opp til utvikling av en arbeidsgiverstrategi med fokus på verdier, etikk, rekruttering og økt arbeidsnærvær i 2013. Strategien skal være et overordnet politisk dokument som utpeker innsatsområder og mål innen arbeidsgiverpolitikken.

## Lærlingeordningen

Lærlingeordningen skal være en del av den strategiske personalpolitikken i Ørland kommune. Ørland har siden 1996 hatt en målsetting om å ha en løpende lærlingkontrakt pr. 1 000 innbygger. Dvs. hvert år skal det tas inn 1 lærling pr. 1 000 innbygger. Med 2-årige lærekontrakter vil det da til enhver tid være 10 lærlinger i arbeid. I de siste årene har vi hatt færre lærlinger. Dette skyldes i dag hovedsaklig knappe budsjettammer. Både i 2009, 2010 og 2011 er det ikke tatt inn lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget pga. kutt i bemanninga. På det meste hadde vi i dette faget 4 lærlinger i arbeid. Med økt ramme til lønn til lærling, vil vi raskt komme opp i måltallet med årlig å ta inn 1 lærling pr. 1000 innbygger.

I tidligere år har søkermassen til helsearbeiderfaget vært liten. Helt nede i 1 til 2 søkere. Høsten 2012 har vi kontrakt med 5 lærlinger i helsearbeiderfaget og søkermassen og kvaliteten på søkerne til faget har vært god de siste 3 årene.

Pr. i dag (01.09.12) har vi 8 lærlinger på lærekontrakt og 1 på opplæringskontrakt. Dvs. to mere enn på samme tid i fjor:

- 1 læreplass kokk
- 1 læreplass IKT-driftsfaget
- 1 læreplass og 1 opplæringskontrakt i barne- og ungdomsarbeiderfaget
- 5 lærling helsefagarbeider (2 flere enn i 2010)

Fra 01.01.11 har Ørland kommune overført alle sine lærlinger til nyetablert "Tverrfaglig opplæringskontor for Fosen" (TOKFO). Medlemskap i det tverrfaglige opplæringskontoret vil i seg selv ikke medføre flere læreplasser hos arbeidsgiveren Ørland kommune. Derimot håper vi at kontoret vil medføre flere læreplasser i små og mellomstore private bedrifter.

I dag belastes kostnadene på det på den avdelinga/enheten de arbeider på. Flytting av kostnaden til fellestjenestene, f.eks. personal, har vært drøftet men er ikke gjennomført. Nettokostnaden (lønn - tilskott som beholdes av kommunen) for en lærling i ett år utgjør kr. 150 000.

## 6.4 Inkluderende arbeidsliv og arbeidsnærver

Ørland kommune ønsker å være en foregangskommune når det gjelder nærværarbeid og sykefraværsoppfølging, og skal ha et sterkt fokus på økt nærvær og trivsel på arbeidsplassen i neste planperiode. Arbeidet med å målrette tiltakene for å redusere sykefraværet må fortsette. Videre er det viktig å fokusere på å skape en inkludering og tilretteleggingskultur på hver arbeidsplass. En tilretteleggingskultur handler om at det kan være mulig å være på jobb til tross for helseplager og nedsatt funksjonsnivå. Ørland kommune bør ha som mål å redusere og stabilisere sykefraværet på 6 % (94 % nærvær). Et slikt mål er ambisiøst når vi sammenligner oss med andre kommuner. I siste tall fra KS sin fraværsstatistikk (PAI-registeret, omfatter alle kommuner, pr. 1. kvartal 2011) var sykefraværsprosenten på 9,3 % på landsnivå. Sammenlignet med de andre 50 kommunene i Nord og Sør-Trøndelag var vi på en 3. plass i 2009, 11. plass i 2010 og ligger på en 8. plass pr. 1.kvartal 2011 (rangering etter de med lavest fravær).

Avtalen og prinsippene om et inkluderende arbeidsliv er godt innarbeidet i arbeidslivet, og de vil fortsatt være en sentral del av kommunens arbeidsgiverpolitikk. Gjennom økt fokus på nærværarbeid ønsker kommunen å forsterke de faktorer som øker trivsel, kvalitet og inkludering i tjenestene, og samtidig redusere faren for utstøting og fravær. Administrasjonen og ledere på ulike nivå, de tillitsvalgte, NAV, personaltjenesten, bedriftshelsetjenesten og kommunens pensjonsleverandører er sentrale samarbeidspartnere i dette arbeidet.

Hovedutfordringene for økt inkludering og mangfold:

- Å etablere enkle men robuste systemer for lederoppfølging av sykemeldte. (IA - arbeid).
- Godt samspill og god dialog mellom den enkelte ansatt og nærmeste leder
- Å utarbeide innholdsmessige og materielle fristelser som kan utfordre planer om tidlig pensjonering. (Seniorpolitikk).
- Årvåkenhet mot utilsiktet diskriminering ved all nyrekruttering. (Ansettelsesprosedyrer).

Sykefraværsutviklinga er en av flere indikatorer som kan si noe om "temperaturen" på arbeidsmiljøet og vår evne til å være inkluderende. Sykefraværet i Ørland kommune gikk ned i 2011 og denne tendensen forsterker seg 1. og 2. kvartal 2012. I følge IA-avtalen har Ørland kommune et mål om å komme ned på 6 % sykefravær innen 31.12.12. Når vi dette målet utgjør det en nedgang på 20 % ift. sykefraværet 2. kvartal 2001 som var på 7,3 %. Selv om vi får refundert lønnskostnader ved sykefravær over 16 dager, er det kostnader for kommunen. Kostnaden for en ansatt med årslønn på kr 310.000 og ett års sykefravær er beregnet til ca kr 100.000.

#### Sykefraværstatistikk 2007-2012 (tom. 2. kvartal)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	Sum
2007	9,60 %	8,30 %	6,60 %	8,20 %	8,18 %
2008	7,60 %	6,90 %	5,61 %	7,75 %	6,97 %
2009	7,88 %	7,63 %	5,83 %	8,21 %	7,39 %
2010	9,92 %	9,19 %	6,44 %	8,95 %	8,63 %
2011	8,07 %	6,12 %	4,76 %	7,37 %	6,73 %
2012	8,10 %	8,04 %			

#### Livsfasepolitiske retningslinjer

Etter en prosess med deltakelse fra de ansatte og deres organisasjoner ble "Seniorpolitiske tiltak" vedtatt av kommunestyrene i Ørland og Bjugn i 2007. Seniorpolitiske tiltak er et inkluderende arbeidsmiljøtiltak med mål om å få ansatte til å stå lengre i arbeid. Ordningen ble evaluert høsten 2008 og ny evaluering våren 2012. De seniorpolitiske retningslinjene skal erstattes av livsfasepolitiske retningslinjer som skal vedtas av kommunestyret før årsskifte 2012.

Livsfasepolitiske retningslinjer skal omfatte inkluderings- og tilretteleggingstiltak ikke bare for seniorenene, men også for ansatte i andre livsfaser og dermed ansatte med behov for andre virkemidler enn de som gjelder i seniorpolitikken.

#### Deltidsansatte.

En lønn å leve av (les stillingsstørrelse), forutsigbare arbeidsplaner og en forutsigbar lønn er viktig skal vi klare å beholde og rekruttere ansatte. Det er i tidsbegrensede engasjement og i de minste deltidsstillingen vi først merker mangelen på fagfolk.

Kommunestyrets vedtak fra 2005 om reduksjon av deltidsstillinger med mål om at ingen skal ha uønsket stillingsandel under 50 % er i stor grad nådd. I mars 2010 var det 13 ansatte, denne var redusert til 7 pr. 01.11.10 og er nå nede i 0. I 2012 har det vært arbeidet med utvidelse av deltidsstillinger over 50 %. Ettersom det ikke tilføres nye årsverk må dette gjøres ved:

- Ved ledighet i stilling, herunder tilby utvidelse ved kombinasjon av deltid stillinger på flere enheter i kommunen
- Bruke fast ansatte i deltidsstillinger for å dekke korttidsvikariat i forbindelse med sykdom, permisjon eller ferie.

Deltidsproblematikken er en utfordring for hele kommunesektoren og spesielt turnusarbeidsplassene i pleie- og omsorg hvor det skal være bemanning hele døgnet, 7 dager i uka. Spesielt helgavaktene utløser mange deltidsstillinger.

En utfordring i det videre arbeidet er å motivere ansatte til å jobbe på flere avdelinger, samt det praktiske rundet det å bruke fast ansatte på kort varsel når det oppstår vikarbehov.

I tillegg til forannevnte må vi ikke produsere nye deltidsstillinger. Dette er en spesiell utfordring, spesielt ift. helgevakter.

## 6.5 Strategisk kompetanseutvikling

Riktig og god kompetanse sikrer kommunene kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Kommunene har unike roller og oppgaver i det norske samfunn. En bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse er viktig for at kommunene skal kunne lykkes både som samfunnsutvikler og som velferdsprodusent. De kommunene som jobber systematisk med kompetanseutvikling, er også flinkere når det kommer til områdene nyskaping og innovasjon.

Første steg på veien mot etablering av strategisk kompetansestyring er å kartlegge hvilken kompetanse som finnes i organisasjonen, noe som ble gjennomført i Ørland kommune i 2010. Denne oversikten vil sammen med mål for planperioden, danne utgangspunktet for utarbeidelse av en strategisk kompetanseplan.

Muligheten til kompetanseutvikling er viktig for den enkelte medarbeider og for Ørland kommune slik at det kontinuerlig pågår en kvalitetsforbedring av våre tjenester. Det er avgjørende viktig at Ørland kommune har fokus på kompetanse- og kvalitetsforbedring med hensyn til å utvikle og tilby tilpassende tjenester med høy faglig kvalitet. Dette vil også bidra til identitets- og omdømmebygging hos medarbeiderne og i omgivelsene.

## 6.6 Hovedfokus i 2013

Kommunen bør i 2013 ha sitt hovedfokus på arbeidsmiljø og nærværarbeidet. Dette er ekstra viktig i en fase med stram økonomi. Forskning på sykefravær i kommunene viser at kommuner med dårlig økonomi har det høyeste fraværet. Viktige satsningsområder i 2013 blir da:

Forsterke arbeidet med positivt omdømme, målretta oppfølging av sykemeldte og iverksetting av forebyggende tiltak før sykemelding. Aktuelle tiltak er blant annet:

- Videreføre rutiner for oppfølging av sykemeldte som innebærer sterkere samarbeid med lege/sykemelder og bedriftshelsetjeneste og "reminder" i lønssystemet som bistår lederne i å følge tidsplanene for oppfølging.
- Forbedre dialogen mellom leder og ansatt gjennom opplæring, veiledning og tilgang på gode verktøy.
- Forbedre og levedegjøre kommunens HMS-system (helse, miljø og sikkerhet). Herunder innarbeide gode varslingsrutiner og oppfølging av avvik.
- Implementere kommunens livsfasepolitiske retningslinjer og kommunens lønnspolitiske retningslinjer.
- Strategis arbeid med rekrutteringspolitikk gjennom kompetanseplaner og lederutvikling.
- Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen - tiltak på enhetsnivå på områder med dårlig score for å skape et godt omdømme.

## 7 KOMMUNALE TJENESTER

### 7.1 Kvalitet i møte med innbyggere og brukere

"Vi møter våre innbyggere og brukere med respekt, kunnskap og åpenhet"

Fornøyde innbyggere og brukere		
Brukerundersøkelser	Den gode samtalen	Dialog
⇒ Tilbakemelding fra våre brukere	⇒ Lytte til brukeres og pårørendes tilbakemeldinger	⇒ Bidra til aktiv meningsutveksling og dialog.
⇒ Systematiske brukerundersøkelser	⇒ Løsningsorientert fokus	⇒ Anerkjennende kommunikasjon
⇒ Kontinuerlig dialog med kommunens innbyggere via åpne brukerforum	⇒ Være lyttende og profesjonell	⇒ Løse saker på lavest mulig nivå.
⇒ System for oppfølging	⇒ Utøve felles verdisyn	

Med utgangspunkt i ny administrativ organisering har enhetene jobbet målretta med tverrfaglig og forebyggende arbeid i tråd med rådmannens styringsdokument for 2012. Kvalitet på tjenestene og økt fokus på prestasjonsmål har vært et prioritert område. Verdigrunnlaget er revidert og framstår i *ny drakt* og enhetene har etablert en effektiv organisering med fokus på et helhetlig og tverrfaglig tjenestetilbud. Alle har revidert sitt styringskort og er nå beredt til å sette større fokus på kvaliteten på tjenesten i møte med innbyggerne.

Prosjektarbeid har stått i fokus hos de aller fleste og det er et betydelig beløp som er kommet inn av eksterne prosjektmidler. Å jobbe med prosjekt i samarbeid med andre kommuner og statlig nivå, bidrar til å utvikle en lærende organisasjon og setter fokus på endring og kompetansheving som støtte for å nå målene i styringskortene. Rådmannen vil understreke at endringer og omstillinger som følge av reduserte rammer, også i noen tilfeller vil være riktige for å oppnå mer helhetlige tjenester og bedre koordinering overfor brukerne.

## 7.2 Rådmann - økonomi - personal - tilskudd

### Budsjettramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
<b>100</b>	<b>Rådmannskontoret</b>	<b>3 427</b>	<b>1 500</b>	<b>1 900</b>
130	Økonomitjenesten	2 546	2 770	2 755
131	Revisjon	460	480	530
<b>Sum økonomi</b>		<b>3 007</b>	<b>3 250</b>	<b>3 285</b>
110	Personaltjenesten	1 756	1 500	1 770
111	Arbeidsmiljø	157	100	180
112	Hovedtillitsvalgt	352	410	490
<b>Sum personal</b>		<b>2 266</b>	<b>2 010</b>	<b>2 440</b>
<b>109</b>	<b>Melodi Grand Prix</b>	<b>1 193</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
101	Tilskudd	4 905	2 335	2 700
103	Næringsutvikling	338	500	290
<b>Sum tilskudd og næringsutvikling</b>		<b>5 243</b>	<b>2 835 000</b>	<b>2 990</b>
102	Overføring kirkelige fellesråd	2 250	2 320	2 480
105	Tilskudd kirker og trossamfunn	38	50	50
<b>Sum kirker og trossamfunn</b>		<b>2 288</b>	<b>2 370</b>	<b>2 530</b>
<b>439</b>	<b>Regionalt kulturhus</b>	<b>5 100</b>	<b>5 950</b>	<b>6 475</b>

#### Rådmann og stab

- Det er ikke lagt inn ressurser til lederutvikling/organisasjonsutvikling i budsjettet
- Økonomitjenesten har 1 årsverk. Samt utgifter til regnskapsarbeid hos Fosen regnskap (Bjugn Kommune) og skattekreverfunksjonen hos Kemnerkontoret på Fosen (Leksvik). Det er lagt inn utgifter til regnskapsføring og revisjon av Ørland kultursenter.
- Personaltjenesten har 3 årsverk som er felles for Ørland og Bjugn. Alle ansatte i personaltjenesten er ansatt i Bjugn kommune, som sender refusjonskrav. Utgifter til lønnsarbeid på Fosen lønn i Åfjord ligger inne i budsjettet til personaltjenesten.

#### Tilskudd og næringsutvikling på kr 2 990 000,- gjelder følgende beløp:

	B2012	B2013
Regionrådet	650 000	620 000
Sava	565 000	580 000
Fosen DMS	460 000	530 000
Nettopp Fosen		160 000
Pendlerbåt	215 000	215 000
Skulptur	57 000	60 000
Utviklingsmidler kulturforetaket	600 000	500 000
Kysten er klar	200 000	200 000
Gode sammen		
konsulenter/info om basevalg	500 000	
Støtte til Air Norway	250 000	
næringshagen - Driftstilskudd	250 000	250 000
Næringshagen - utviklingsprosjekter		500 000
<b>Sum</b>	<b>3 747 000</b>	<b>3 715 000</b>
Næringskons. 1/3 av Lønn og sos.kostn	250 000	290 000
<b>Sum tilskudd</b>	<b>3 997 000</b>	<b>3 905 000</b>



## RDA-midler

Følgende foreslås dekket av RDA-midler	B2012	B2013
- kysten er klar	200 000	200 000
- Pendlerbåt	215 000	215 000
- Konsulenter basevalg	500 000	
- Støtte Air norway	250 000	
- utviklingsprosjekter næringsshagen		500 000
<b>SUM bruk av RDA-midler</b>	<b>1 165 000</b>	<b>915 000</b>
<b>Netto utgifter - tilskudd</b>	<b>2 832 000</b>	<b>2 990 000</b>

- Tidligere støtte og tilskudd opprettholdes på samme nivå som tidligere
- Drift av lufthavn og støtte til Air-Norway foreslås tatt ut av budsjettet.
  - Ørland lufthavn har en årlig driftskostnad på ca kr 1,5 mill. Ørland kommune har for årene 2010 - 2012 fått en årlig støtte på kr 420.000 fra Sør-Trøndelag fylkeskommune til drift av lufthavna. Dette blir ikke videreført i 2013 slik at fortsatt drift må finansieres av Ørland kommune fullt ut.
  - Air-Norway har i 2012 signalisert at de har et behov for ca kr 750.000 i driftsstøtte fra Ørland kommune. I tillegg til dette har Air Norway mottatt kr 400.000 i RDA-midler til drift av flyruta.
  - Dersom flyruta skal opprettholdes i 2013 vil dette kreve at det brukes ca 2,5 millioner av kommunale og regionale RDA-midler til dette formålet. Dette synes i dag ikke mulig, og drift av en eventuell flyrute må i sin helhet over på andre regionale eller sentrale budsjetttrammer fra og med 01.01.2013.

### Kirkelig fellesråd

- Driftstilskuddet som overføres til Kirkelig fellesråd er på kr 2.320.000. I tillegg til tidligere er nå intern kommunal ressursbruk knyttet til lønnskjøring og kirketjener på Storfosna lagt inn i overføringene til fellesrådet.

### Ørland Kultursenter KF - Regionalt kulturhus

- Ørland Kultursenter KF får overføringer til drift fra Ørland kommune på kr 6 475 000.
- Ørland kommune har alle utgifter knyttet til drift av lokaler, IKT, personal, lønn- og regnskapsføring.
- Det er budsjettet med egne utviklingsmidler i 2013 på kr 500.000, som disponeres av kultursenteret.
- Kulturkonsulent flyttes over fra Ørland kommune til Ørland kultursenter KF i 100% stilling.
- Alle oppgaver knyttet til kultur overføres og ivaretas av Ørland kultursenter
- Oppgaver knyttet til drift av museet på Austrått (kanonen) overføres til Kultursenteret.

## 7.3 Infotorget (kommunal del)

### Styringskort 2013 - 2016 Infotorget

	MÅL	SUKSESSFaktor	MÅLEINDIKATOR	PRESTASJONSMÅL
SAMFUNN	S 1 En sentral møteplass for informasjon og kommunale tjenester	S 1 God brukerdialog med interne og eksterne brukere	S 1 Kartlegging henvendelser	S 1 System for registrering og oppfølging av henvendelser
	S 2 Døgnåpen digital Forvaltning	S 2 Gode elektroniske tjenester	S 2 Kvalitetsmålinger og digital treff for elektroniske tjenester	S 2 Innføre "Døgnåpen digital forvaltning" i samarbeid med Fosenkommunene og "Webbasert Infotorg" i samarbeid med Ørland kultursenter
	S 3 En moderne og god tjenesteleverandør	S 3 Tilgjengelighet og kvalitet for kunden	S 3 Brukerundersøkelser og innbyggerundersøkelser	S 3 Gjennomføre brukerundersøkelser og innbyggerundersøkelse
TJENESTER	T 1 Effektiv tjenesteproduksjon ut fra kommunalt handlingsprogram	T 1 Oppfylle kvalitetskrav i lover, regler og serviceavtaler	T 1 Evalueringsmøter, oppdaterte planer og rutiner	T 1 Bedre brukertilfredshet og kvalitet på tjenestene
		T 2 Tilgjengelighet for brukerne	T 2 Kvalitetsmålinger	T 2 Innføre døgnåpen digital forvaltning og norsk tjenestekatalog i samarbeid med Fosenkommunene
		T 3 Gode arbeidsverktøy	T 3 Interne brukerundersøkelser	T 3 Innføre ny administrativ arbeidsflate i samarbeid med Fosenkommunene
MEDARBEIDERE	M 1 Kvalifiserte og kompetente medarbeidere som handler i samsvar med kommunens mål og verdier	M 1 Kompetente og serviceinnstilte medarbeidere	M 1 Trivsel og faglig utvikling	M 1 Gi rom for kollegaveiledning, utdanning og utvikling
	M 2 Skape gode møteplasser og informasjonsarenaer	M 2 God informasjonsflyt	M 2 Intern og ekstern informasjonsutveksling	M 2 Videreføre møtearear
	M 3 Ansvarlige og myndiggjorte medarbeidere	M 3 Medvirkning og medbestemmelse	M 3 Medarbeidertilfredshet	M 3 Medarbeidersamtaler og utviklingsdager Følge opp medarbeider undersøkelser
	M 4 Fokus på HMS	M 4 Gode prosesser og oppfølging av sykmeldte	M 4 Sykefravær i %	M 4 95 % nærvær
ØKONOMI	Ø 1 Overholde vedtatte budsjettamme	Ø 1 Gode rapporteringsprosesser og budsjettkontroll	Ø 1 Tertialrapportering	Ø 1 Budsjett i balanse

### Innledning

Infotorget er kommunens førstelinjetjeneste og ansikt utad, og skal bidra til å styrke organisasjonen gjennom faglig kunnskap, og fokusere på kvalitet og service for kunden.

Vi skal være en helhetstenkende og løsningsorientert tjenesteleverandør.

Ørland kommune har felles Infotorg (mottak) med Ørland kultursenter.

## Utfordringer og hovedprioriteringer

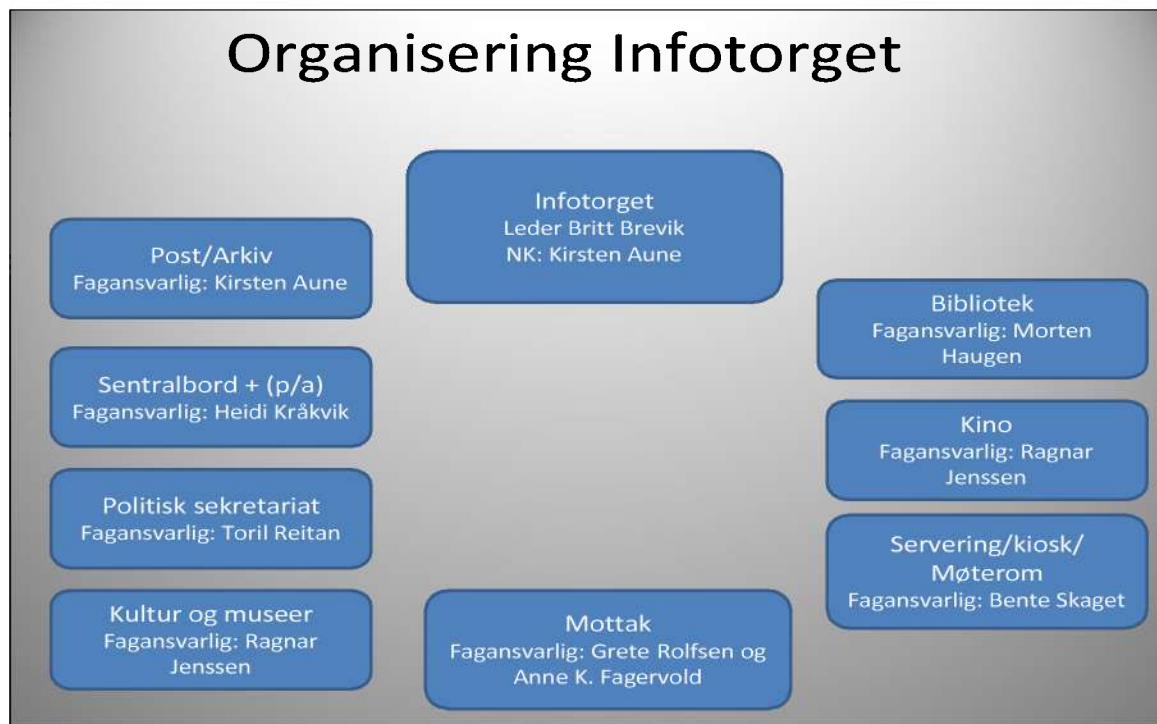
- Status og utviklingstrekk
  - Felles Infotorg med Ørland Kultursenter
  - Delvis lyktes med å tilpasse driftsnivået ut fra bemanning uten at kvaliteten på tjenestene er alt for mye redusert
    - For liten bemanning i forhold til utvidet åpningstid
    - Kvalitet på tjenesteprestasjon sårbar på grunn av utvidet åpningstid, ressurser, fysisk arbeidsmiljø og manglende kunnskap
  - Det jobbes kontinuerlig med kvalitetsforbedrende tiltak i forhold til tjenesteyting
  - Inngått samarbeidsavtaler for post/arkiv-tjeneste med to av kommunens IKS der Ørland kommune er vertskommune, FBRT og FDMS
  - Økt fokus på kvalitet i mottaksfunksjon
  - Infotorg for over 5 000 innbyggere - innbyggerantallet vil øke i forhold til vedtak om ny hovedkampflybase
  - Det vil bli behov for økte ressurser til informasjons- og markedsføringsarbeid i forbindelse med ny kampflybase
- Hovedprioriteringer og satsningsområder i 2013
  - Økt fokus på informasjon, samarbeid og digital utvikling
  - Videreutvikle samarbeidet med Ørland kultursenter til kundens og ansattes beste
  - Satsing på effektiv og kvalitativ tjenesteproduksjon
  - Implementering av helhetlig styring - Ørlandsmodellen, og stort fokus på HMS arbeid
  - Iverksette Webbasert Infotorg i samarbeid med Ørland kultursenter
  - Delta i lokale, regionale og nasjonale samarbeidsløsninger og prosjekter som styrker kompetansen og videreutvikler Ørland kommune som organisasjon
  - Gjennomføre nødvendig kompetanseheving for en effektiv og god tjenesteproduksjon
- Prosjekter i planperioden
  - Kontinuerlig forbedring med Lean! Gjennomgang av arbeidsoppgaver og arbeidsflyt i organisasjonen ved hjelp av Lean-prosjekt
  - Etablere en kultur for kontinuerlige forbedringer, hvor medarbeidernes kreativitet og energi utnyttes ved hjelp av tilretteleggende ledelse og inspirerende metoder og verktøy
  - Avlevering eldre arkiver fra bortsettingsarkiv til IKA Trøndelag Iks
  - Prøveavlevering elektronisk arkiv
  - Samarbeidsprosjekt Fosenkommunene:
  - Innføre Døgnåpen Digital forvaltning
  - Muliggjøre en totalløsning for nettbaserte tjenester i Fosen - etablere nye muligheter for innbyggerne for innsyn, dialog, en fullstendig Norsk tjenestekatalog m/elektroniske skjema, interaktive tjenester og selvbetjening via en felles portal for Fosen
  - Innføre en ny og enklere administrativ arbeidsflate i samarbeid med Fosenkommunene og prosjektet "Døgnåpen digital forvaltning"

## Organisering av tjenesten

Kommunens del av Infotorget har følgende hovedarbeidsoppgaver;

Ledelse og informasjon, post/arkiv, mottak/skranke, sentralbord, politisk sekretariat, kultur og museer, delegert saksbehandling.

Infotorgets leder har også ansvaret for ansatte i kultursenterets som sorterer inn under felles Infotorg (se org.kart). Det vil bli endringer i organisasjonsstrukturen for felles Infotorget. Ny organisering er pr 09.10.12 ikke avklart.



## Antall ansatte, kommunal del av Infotorget

	2010	2011	2012	2013
Sum årsverk	4,5	4,5 (6)	6	5
Antall ansatte i enheten	6	5 (7)	7	6

### Forutsetninger som er lagt til grunn for endring i antall ansatte:

- Kulturkonsulent flyttes over til Ørland Kultursenter i 100 % stilling med tilhørende kulturarbeidsoppgaver fra 1. januar 2013.
- Frivilligsentralen legges organisatorisk under Infotorget fra 1. januar 2013, da anvisningsansvaret for Frivilligsentralen sine budsjetter ligger til leder Infotorg. Ansattressursen sorterer som tidligere under styret for Frivilligsentralen

## Budsjettramme 2013

Ansv	Tekst	Regnskap	Budsjett	Budsjett
		2011	2012	2013
000	Ordfører	1 390	1 440	1 685
001	Politisk styring, råd og utvalg	1 758	1 870	1 835
004	Stortings-/kommunevalg	274	-	200
<b>Sum</b>		<b>3 423</b>	<b>3 310</b>	<b>3 720</b>
120	Infotorg, post og arkiv	1 702	2 415	2 550
121	Fellesutgifter administrasjon	1 237	1 095	1 805
154	Frivillighetssentralen	454	470	480
155	Sommeraktivitet ungdom	50	50	50
<b>Sum</b>		<b>3 443</b>	<b>4 030</b>	<b>4 885</b>
430	Kultur - administrasjon	180	-	-
433	Leder kultur - museer	219	71	-
435	Tilskudd til lag og foreninger	272	400	-
437	Interreg. prosjekt	448	224	-
<b>Sum</b>		<b>1 119</b>	<b>695</b>	<b>-</b>
<b>Sum</b>		<b>7 985</b>	<b>8 035</b>	<b>8 605</b>

### Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:

#### Ansvar 000 Ordfører

- Økning i lønnsutgifter til ordfører og varaordfører ihht gjeldende satser for stortingsrepresentanters lønn.

#### Ansvar 001 Politisk styring, råd og utvalg

- Økning i diverse kontingenter 60 000 i årlige tilskudd vedtatt av kommunestyret
- Kr 50 000 til formannskapets disposisjon

#### Ansvar 120 Infotorg, post og arkiv

- Midler satt av til ordning og deponering av arkivmateriale tilhørende overformyndert ifbm overføring av tjenesten fra kommune til fylkeskommune pr 1. juli 2013 - kr 20 000 - må gjennomføres!
- Midler til lokale ressurser satt av til ordning og deponering av uordnet arkivmateriale fra kommunens bortsetningsarkiv - kr 35 000 er **ikke** lagt inn i budsjettet.
- Behov for midler satt av til kjøp av tjeneste hos IKA Trøndelag til ordning og deponering av uordnet arkivmateriale fra kommunens bortsetningsarkiv - kr 500 000 - er **ikke** lagt inn i budsjettet.
- Behov for en ny 100 % stilling som informasjons- og mediemedarbeider i kommunen med tanke på de utfordringer og det informasjonsbehovet kommunen har ihht ny kampflybase. Stillingen er **ikke** lagt inn i budsjettforslaget!

#### Ansvar 121 Fellesutgifter

- Økning kr 250 000 i kontingenter da dette er en budsjettpost som har vært underbudsjettet tidligere. Gjelder følgende kontingenter; OU-midler, KS-kontingent, Tono avgift, Medlemskap IKA Trøndelag, Arkivdepot
- Overført kr 400 000 for tilskudd til Uthaugsgården, samt lag og foreninger fra ansvar 435.

### Framtidige utfordringer (fireårsperioden)

- Infotorgets utfordringer er i stor grad knyttet til aktiviteten og tjenestetilbudene i kommunen og kultursenteret
- Utvikle samarbeidet med kultursenteret til våre innbyggere og ansattes beste
- Kvalitet i møte med våre innbyggere avhenger av riktig kompetanse og ressurser til å utføre tjenestene
- Vi står ovenfor store utfordringer som følge av ny kampflybase med tanke på økt informasjonsbehov, god markedsføring og økt krav til tjenesteyting i henhold til forventet befolkningsvekst og arbeidet med å få nye tilflyttere til å bosette seg i vår kommune
- Det er flere prosjekter på gang i samarbeid med Fosen Regionråd og Fosenkommunene, som Infotorget er en sentral del av; Døgnåpen digital forvaltning, Felles database for sak-/arkivsystemene og videre utvikling av kommunenes administrative elektroniske arbeidsflate
- Finne gode og smarte møtearenaer og løsninger for regionalt og lokalt samarbeid

## 7.4 IKT - tjenesten

	MÅL	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	PRESTASJONSMÅL
<b>SAMFUNN</b>	<p><b>S1</b> Videreutvikle døgnåpen forvaltning</p> <p><b>S2</b> Skole: Fokus på kompetanse-økning og pedagogisk bruk av IKT i grunnskolen og skoler i mellom.</p> <p><b>S3</b> Bedre digital samhandling mellom primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten</p>	<p><b>S1</b> E-kommunestrategi for Fosen</p> <p><b>S2)</b> Alle lærere tar i bruk pedagogisk programvare og læringsplattform i undervisningen</p> <p><b>S3</b> Statlig videreutvikling av Norsk Helsenet</p>	<p><b>S1 a)</b> Måling av kvalitet gjort av Norge.no <b>b)</b> At brukerne tar i bruk tjenesten</p> <p><b>S2.</b> Økt engasjement i undervisningen og bedre resultater</p> <p><b>S3</b> Antall digitalt overførte meldinger til NAV og fra Spesialisthelsetjenesten</p>	<p><b>S1 a)</b> Utbedre publisering mellom Ephorte og hjemmesider. <b>b)</b> Utviklingsprosjekt våre hjemmesider.</p> <p><b>S2</b> Læringsplattform brukes i alle fag i alle skoler.</p> <p><b>S3</b> Oppgradering systemer for lege og helsestasjon</p>
<b>TJENESTER</b>	<p><b>T1</b> Overholde intern serviceavtale</p> <p><b>T2</b> Minimum 98% oppetid man. –fred. 0730 – 1600.</p> <p><b>T3</b> IKT-tjenesten skal oppfylle krava i personopplysningsloven</p>	<p><b>T1</b> Rasjonell disponering og nødvendig vedlikehold og fornying av eksisterende utstyr</p> <p><b>T2 og T3</b> Risikovurdering gjennomføres i begge kommuner</p>	<p><b>T1</b> Tilbakemelding fra brukerne når serviceavtalene evalueres.</p> <p><b>T2</b> Driftslogg</p> <p><b>T3</b> Tilbakemelding fra sikkerhetsansvarlig</p>	<p><b>T1 a</b> Redusere antall akutt situasjoner gjennom forebyggende arbeid.</p> <p><b>T1 b</b> Innføre Serviceavtaler i Bjugn</p> <p><b>T2</b> Ny fiber til Ørland sykehjem</p> <p><b>T3</b> Bevisstgjøre alle om den enkeltes ansvar-</p> <p><b>T4</b> Ny office, Øke andelen av bruka av Intranett.</p>
<b>MEDARBEIDER</b>	<p><b>M1</b> Kvalifiserte medarbeidere som handler i samsvar med kommunens mål og verdier</p> <p><b>M2</b> Serviceinnstilte medarbeidere som tar ansvar</p> <p><b>M3</b> Godt arbeidsmiljø</p>	<p><b>M1 a</b> Opplæring - og videreutdanning for IKT-avdelingens ansatte</p> <p><b>M1 b</b> Ukentlige stabs-møter for informasjon og planlegging</p> <p><b>M2</b> Holdningskapende arbeid i.h.t våre løfter</p> <p><b>M3</b> Avsette tid til trivselstiltak</p>	<p><b>M1a</b> Grad av gjennomføring av opplæringsplan for IKT-avdelingen</p> <p><b>M2</b> Tilbakemelding i årlig serviceavtalemøte</p> <p><b>M3</b> Tilfredse medarbeidere</p>	<p><b>M1</b> Kurs gjennomført i henhold til Kompetanseplan</p> <p><b>M2</b> Gjennomgått Serviceavtale med hver avdeling</p> <p><b>M3</b> Gjennomføre to trivselstiltak som medarbeiderne har prioritert.</p>
<b>ØKONOMI</b>	<p><b>Ø1</b> Rasjonell og realistisk budsjettering i forhold til investerings- og driftsplan.</p>	<p><b>Ø1</b> Løpende kontroll på økonomien</p>	<p><b>Ø1</b> Avvik i forhold til periodisert budsjett</p>	<p><b>Ø1</b> Holde tildelte budsjett</p>

### Innledning

IKT er en fellestjeneste med Bjugn med 5 ansatte + lærling. Serviceavtale med enhetene beskriver tjenesteomfanget for avdelingen. Følgende hovedmomenter inngår i serviceavtalen:

- I 1. Nettverk
- I 2. Arbeidsstasjoner
- I 3. Skrivere og kopimaskiner
- I 4. Sikkerhet
- I 5. Opplæring (ikke fagsystem)
- I 6. Brukerstøtte
- I 7. Intranett
- I 8. Felles administrative systemer
- I 9. Fag-/spesialsystemer
- I 10. Telefoni
- I 11. Hjemmekontor

## Utfordringer og hovedprioriteringer

- Felles e-kommunestrategi for Fosens handlingsplan vil gi føringer for neste års prioriteringer.
- Vår egen e-kommunestrategi går ut 2012, og ny er under arbeid. Der vil vi ha fokus på kostnadseffektive tiltak og digitaliseringsprosesser. Regionale prosjekt må beskrives nærmere i planen.
- Det største regionale prosjektet som står på trappene er døgnåpen forvaltning.
- Hovedprioriteringer i 2013 vil være videreutvikling av:
  - internkontrollsystem
  - utskriftskontroll
  - viderutvikling av digitale løsninger for helsesektoren
  - kompetanshevingstiltak

## Antall ansatte

	2010	2011	2012	2013
Sum årsverk	4	5 + lærling fra 1 aug.	4,6 + lærling	4,6 + lærling til 1 aug

## Budsjettramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
140	IKT	2 118	2 680	2 800
<b>Sum</b>		<b>2 118</b>	<b>2 680</b>	<b>2 800</b>

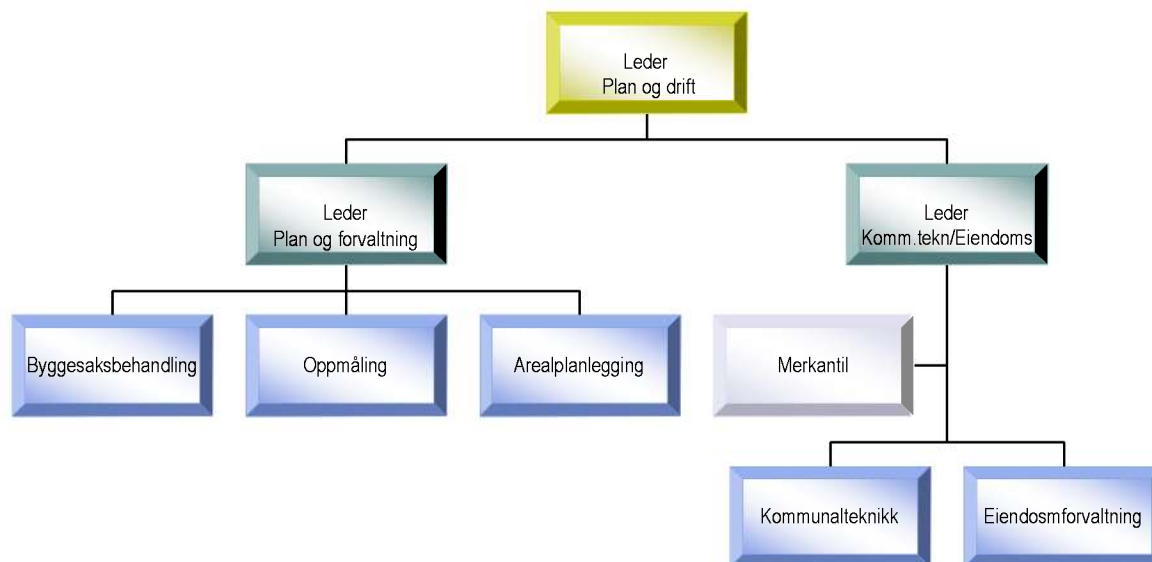
### Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:

- Økning Fosen IKT vår andel kr. 160.000 + lønnsøkning
- **Investeringer**
  - Oppgradering programvare - nye lisenser kr 400.000
  - Utskifting datautstyr grunnskolen 400.000
  - Effektiviseringstiltak ihht strategiplanen

## 7.5 Plan og drift

**Plan og drift** er en samlebetegnelse for det som er oppgaver knyttet til det gamle begrepet teknisk sektor/teknisk etat. Det ytes tjenester både direkte til innbyggerne og til andre tjenesteproduserende enheter i kommunen.

**Plan og drift** er organisert i 2 avdelinger; **Plan og forvaltning** og **Kommunalteknikk/Eiendomsforvaltning**.



**Plan og drifts** driftsramme i kroner samt prosentandelen av kommunens samlede driftsbudsjett viser følgende utvikling de siste tre år

	2010		2011		2012	
	Regnskap	%	Regnskap	%	Budsjett	%
Plan og drift	16.722	9,6	16.948	8,1	16.715	7,8

### PLAN OG FORVALTNING

Plan- og forvaltning har ansvaret for behandlingen av alle innkomne byggesaker i kommunen, fører tilsyn etter Plan- og bygningsloven samt Forurensingsloven og driver råd og veiledning til byggherrer. I tillegg har avdelingen ansvaret for saksbehandling av alle innkomne arealplaner i tillegg til de planer som utarbeides og fremmes av kommunen selv.

Avdelingen har også ansvaret for gjennomføring av kart- og oppmålingsforretninger ihht Matrikkelloven. I tillegg er det avdelingens ansvar å ajourholde kommunens kartverk og å forestå salg av kommunale boligtomter og næringsareal.

Avdelingen er også sekretariat for Planutvalget.

Avdelingen er delt i følgende ansvar:

- Ansvar 450: Administrasjon Plan og forvaltning*
- Ansvar 451: Oppmåling*
- Ansvar 452: Byggesaksbehandling*
- Ansvar 453: Arealplanlegging*



## Ansvar 451 - Oppmåling

### Sammenligningstall (KOSTRA)

	Ørland		Bjugn	Tr.heim	Gr 8
	2012	2011	2011	2011	2011
<b>Prioritering</b>					
Bto driftsutgifter til kart og oppmåling pr innbygger		161	316	144	176
Bto driftsinntekter til kart og oppmåling pr innbygger		130	268	99	141
<b>Produktivitet</b>					
Gebyr oppmålingsforretning boligtomt 750 kvm	20.000	16.000	23.000	20.560	13.829

Vi ser at Ørland kommune har et gebyrnivå på kartforretning som ligger i overkant av det som er KOSTRA-gruppe 8, men i samme størrelse som f.eks Trondheim. I forslaget til budsjett for 2013 er dette gebyret foreslått økt til kr 22.000.

## Ansvar 452 - Byggesaksbehandling

### Sammenligningstall (KOSTRA)

	Ørland		Bjugn	Tr.heim	Gr 8
	2012	2011	2011	2011	2011
<b>Prioritering</b>					
Bto driftsutgifter til bygge-, delesaksbeh. og seksjonering pr innbygger		212	152	203	223
Bto driftsinntekter til bygge-, delesaksbeh. og seksjonering pr innbygger		106	147	267	246
Antall <u>meldinger</u> om tiltak mottatt siste år pr 10.000 årsinnbygger		83	239	33	71
Antall <u>søknader</u> om tiltak mottatt siste år pr 10.000 årsinnbygger		213	409	142	216
<b>Produktivitet</b>					
Saksbeh. gebyr for oppføring av enebolig	7.882	7.615	6.300	24.950	13.914

Saksbehandlingsgebyret for fritidsbolig/enebolig er i dag atskillig lavere enn for KOSTRA-gruppe 8 og er ca 1/3 av det som er gebyret i Trondheim kommune. Vi ligger ganske langt unna det som er selvkost for denne tjenesten og i budsjettforslaget er gebyret foreslått økt til kr 12.000.

## Ansvar 453 - Arealplanlegging

### Sammenligningstall (KOSTRA)

	Ørland		Bjugn	Tr.heim	Gr 8
	2012	2011	2011	2011	2011
<b>Prioritering</b>					
Bto driftsutgifter til plansaksbehandling pr innbygger		171	462	288	202
Bto driftsinntekter til plansaksbehandling pr innbygger		5	14	157	60
<b>Produktivitet</b>					
Saksbehandlingsgebyr privat reguleringsplan til boligformål, grunnbeløp	16.000	16.560	13.800	100.988	60.782

I sammenligning med både KOSTRA-gruppe 8 og med Trondheim kommune, ligger vårt grunnbeløp for behandling av private reguleringsplaner langt under deres nivå. Til sammenligning er gebyret i Malvik kommune kr 59.171, i Klæbu kr 130.950 og i Melhus kr 54.373. I budsjettforslaget for 2013 er satsen for Ørland kommune satt til kr 48.000.

## KOMMUNALTEKNIKK

Avdeling kommunalteknikk har ansvaret for kommunens vannforsyning og vannforsyningsanlegg, kommunens avløpsanlegg og rensesstasjon samt havn og vei. Avdelingen er delt i følgende ansvar:

*Ansvar 407: Veivedlikehold og samferdsel*

*Ansvar 408: Park og grøntanlegg*

*Ansvar 600: VAR*

### Ansvar 407 - Veivedlikehold og samferdsel

#### Sammenligningstall (KOSTRA)

	Ørland		Bjugn	Tr.heim	Gr 8
	2012	2011	2011	2011	2011
<b>Prioritering</b>					
Bto driftsutgifter i kr pr km kommunal veg inkl g/s-veg		45.945	55.115	390.680	89.704
Kostnader i kr til gatebelysning pr lyspkt		528	457	596	612
<b>Produktivitet</b>					
Bto driftsutgifter i kr pr km kommunal veg inkl g/s-veg		45.945	55.115	390.680	89.704

### Ansvar 600 - VAR (Vannforsyning, Avløpsanlegg, Renovasjon)

#### Sammenligningstall (KOSTRA)

	Ørland		Bjugn	Tr.heim	Gr 8
	2012	2011	2011	2011	2011
<b>Produktivitet</b>					
Årsgebyr vann	3.935	3.800	3360+m	1396+m	2424+m
Driftsutg pr tilknyttet innbygger i kr - vann		1.583	1.720	469	
Gebyrinntekter pr innbygger tilknyttet kommunal vannforsyning		1.972	2.116	642	
Årsgebyr avløp	2.970	2.869	2912	2222	3385
Driftsutg pr tilknyttet innbygger i kr - avløp		1.560	440	559	
Gebyrinntekter pr innbygger tilknyttet kommunalt avløpsnett		1.280	981	1.159	
Årsgebyr for septikktømming		1.685	966	1.733	1.429
Årsgebyr for avfallstjenesten		2.475	2.068	1.498	2.481
<b>Utdypende tjenesteindikatorer</b>					
Andel fornyet ledningsnett, gj.snitt siste 3 år i %		0,597	0,564	0,936	0,749

## EIENDOMSFORVALTNING

Avdelingen har på vegne av eieren, forvaltningsansvaret for alle bygg og anlegg eid av Ørland kommune.

### Avdelingen er delt i følgende ansvar:

*Ansvar: 400 - Administrasjon Eiendomsforvaltningen*

*Ansvar: 401 - Vaktmestertjenesten*

*Ansvar: 402 - Renholdstjenesten*

*Ansvar: 403 - Eiendomsforvaltning, egne bygg*

*Ansvar: 404 - Eiendomsforvaltning, utleiebygg*

*Ansvar: 405 - Eiendomsforvaltning, utleieboliger*

*Ansvar: 406 - Idrettsanlegg*

*Ansvar: 409 - Energikjøp til kommunale bygg*

Hovedmålsettingen for dette tjenesteområdet er å sørge for at kommunens bygninger og anlegg drives og vedlikeholdes på en slik måte at realkapitalen ikke forringes og at de tilfredsstiller de krav som stilles fra brukere av byggene for at de skal kunne utøve den planlagte tjenesteproduksjonen. I tillegg til vedlikehold er det særs viktig at bygningene driftes på en teknisk optimal måte, dvs med et energiforbruk som ikke er høyere enn nødvendig og med en luftkvalitet som tilfredsstiller brukernes behov.

## Budsjettramme 2013

		Regnskap	Budsjett	Budsjett
Ansvar	Tekst	2011	2012	2013
400	Enhetsleder kommunale bygg og anlegg	- 199	1 377	1 180
<b>Enhetsleder</b>		<b>-199</b>	<b>1 377</b>	<b>1 180</b>
401	Vaktmestertjenesten	2 904	3 507	3 595
402	Renholdstjenesten	7 530	6 805	7 540
<b>Vaktmester og renhold</b>		<b>10 434</b>	<b>10 312</b>	<b>11 135</b>
403	Eiendomsforvaltning. Egne bygg	4 247	- 2 327	- 1 890
404	Eiendomsforvaltning. Utleiebygg	- 1 552	- 2 287	- 2 220
405	Eiendomsforvaltning. Utleieboliger	- 1 864	- 2 533	- 3 060
409	Energi kommunale bygg	-	7 068	5 270
<b>Eiendomsforvaltning</b>		<b>830 117</b>	<b>- 79 000</b>	<b>- 1 900</b>
406	Idrett og idrettsanlegg	2 459	1 733	1 395
<b>Idrett og idrettsanlegg</b>		<b>2 459</b>	<b>1 733</b>	<b>1 395</b>
407	Veivedlikehold og samferdsel	882	1 074	1 100
408	Park og grønntanlegg	1 059	745	1 075
<b>Vei og grønntanlegg</b>		<b>1 941</b>	<b>1 819</b>	<b>2 175</b>
450	Plan, bygning og oppmåling - administrasjon	753	790	790
451	PBO - oppmåling	148	7	-130
452	PBO - byggesaksbehandling	551	135	- 130
453	PBO - arealplanlegging	24	621	410
<b>Plan og forvaltning</b>		<b>1 477</b>	<b>1 553</b>	<b>940</b>
<b>Sum Plan og drift</b>		<b>16 944</b>	<b>16 715</b>	<b>14 925</b>

### Forutsetninger for budsjetteringen:

- Ansvar 401 - det er redusert med 100% stilling som vaktmester ift 2012
- Ansvar 402 - samme bemanning som i 2012
- Ansvar 403, 404 og 405 - planlagt vedlikehold ihht Vedlikeholdsplan er satt til kr 0. Det er tatt høyde for vedlikehold knyttet til uforutsette hendelser og nødvendig vedlikehold basert på erfaring fra tidligere år.
- Ansvar 406 - svømmehallen forutsatt å være stengt hele 2013
- Ansvar 409 - energipris er slik beregnet pr kWh:
- |                        |         |
|------------------------|---------|
| Snittpris variabel del | kr 0,35 |
| Fastpris               | kr 0,35 |
| Energipris             | kr 0,35 |
| Nettleie               | kr 0,35 |
| Gj.snittlig pris 2013  | kr 0,70 |
- Ansvar 450 - det er lagt inn ny 100% stilling til planarbeid/byggesaksbehandling  
- det er forutsatt at kostnader knyttet til arbeid med egne planer belastes bevilgningen til planarbeidet
- Ansvar 451 - gebyrer er økt med i gjennomsnitt 10%
- Ansvar 452 - gebyrer er økt med i gjennomsnitt 50%
- Ansvar 453 - gebyrer er økt med i gjennomsnitt 300%

## **FRAMTIDIGE UTFORDRINGER**

Med den forestående utbygging knyttet til Ørland hovedflystasjon som ny kampflybase for Norge, vil plansiden av Plan og driftsavdelingen bli kraftig utfordret når det gjelder å håndtere de saker som følger av dette og med de forventninger som forsvar og utbyggere har til rask og effektiv sakshåndtering.

Kommunen står også selv overfor store planoppgaver som arealdelen av kommuneplanen og reguleringsplan for Brekstad sentrum samt for andre boligutbyggingsområder. Dette vil utfordre kommunen på kapasitet og på kompetanse.

Flere av planoppgavene vil måtte løses ved bruk av konsulenter, men koordineringen og styringen av alt planarbeid vil uansett måtte skje hos kommunen selv. Med de erfaringer vi har gjort oss og som vi deler med andre kommuner, vil det måtte påregnes å bli vanskelig å rekruttere til stillinger innenfor dette området.

På driftssiden er de framtidige utfordringene særlig knyttet til å få avsatt tilstrekkelige årlige midler til vedlikehold av kommunens bygninger.

Det vil også på driftssiden måtte forventes å bli problemer med rekrutteringen av nye fagarbeidere når 5 av 7 vaktmestere i løpet av de neste to årene går over i pensjonistenes rekke. Utbyggingen på flystasjonen vil da være i full gang og vi vil måtte påregne store utfordringer når det gjelder å konkurrere om fagarbeidere med de ønskede kvalifikasjonene.

## 7.6 Grunnskole

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFaktor	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
<b>SAMFUNN</b>	S 1 En helhetlig satsing med særlig innsats på samarbeid og samhandling mellom barnehage, skole, foreldre og eksterne fagmiljø.	S 1 Utvikle lærende organisasjoner med fokus på erfaringsdeling og kompetanseutvikling.  Systematisk arbeid med å utvikle samspelet mellom barnehage, skole og nærings- og kulturdv i lokalsamfunnet.  Fokus på kvalitetsutvikling gjennom arbeid med konkrete og målbare mål.  Utvikling av et godt samarbeidsklima mellom heim og skole.	S 1 Brukerundersøkelser.  Kartlegginger  Nasjonale prøver  Tilbakemeldinger fra barn og foreldre.  Tilbakemelding fra skoleeier på resultater i forhold til mål og strategiske valg.	S 1 Tydeliggjøre grunnskolens største utfordringer og avklare ambisjonsnivå på disse områdene.  Ut fra tilstandsrapport og brukerundersøkelser utarbeide tiltak som bidrar til økt kvalitet.
	S 2 Et forutsigbart, trygt og inkluderende skolemiljø med gjensidig respekt mellom barn, foreldre og ansatte.	S 2 En helhetlig satsing på grunnskolen som er politisk forankret.  Systematisk arbeid med å stoppe og forebygge mobbing og antisosial atferd.	S 2 Tilbakemelding fra skoleeier på årlig tilstandsrapport.  Elevundersøkelser.	S 2 Redusere antall enkeltvedtak vedrørende mobbing i forhold til 2012.  Resultater på elevundersøkelsene som er bedre enn 2012
	S 3 Utvikle forebyggende tiltak i folkehelse og helsefremmende perspektiv.	S 3 Systematisk nærversarbeid i ansattegruppen og arbeid med helsefremmende tiltak for brukere.	S 3 Antall tiltak som gjennomføres	S 3 Økt nærvær i forhold til 2012.
<b>TJENESTER</b>	T 1 Fokus på tidlig innsats og forebyggende arbeid i et tverrfaglig perspektiv for å sikre god og tidlig hjelp til alle elever som har behov for særlig oppfølging.	T 1 Gode samhandlingsrutiner mellom skolene og kommunalt tverrfaglig team.	T 1 Oppmeldinger i forhold til elevtinn. Registrerte saker på alle tiltaksteam.	T 1 Reduksjon i behovet for nye enkeltvedtak på ungdomstunnet.
	T 2 Tilpasse opplæringen slik at alle elever lærer grunnleggende ferdigheter og opplever mestring ut fra egen utvikling.	T 2 Felles forståelse og praksis av hva tilpasset opplæring er.  Tidlig innsats, god organisering og differensiert undervisning.	T 2 Skolevurdering, kartlegginger og nasjonale vurderinger.	T 2 Elevvurdering gjennomføres etter forskriften og forum for presentasjon av gode eksempler i og mellom lærerkollegiene opprettes.
	T 3 Utvikle et skole- og læringsmiljø som har fokus på arbeid med barn og unges sosiale kompetanse.	T 3 Arbeid med forebyggende og atferdsregulerende tiltak med vekt på positiv forsterking.	T 3 Brukerundersøkelser og elevundersøkelser.	T 3 Læringsresultater på nasjonalt nivå.
	T 4 Etablere gode samarbeidsarenaer med heimene.	T 4 Etablere foreldrestøttende tiltak som bidrar til styrking av foreldrerollen	T 4 Brukerundersøkelse. Foreldresamtaler.	T 4 Resultater på elevundersøkelser bedre enn landssnitt. Brukertilfredshet på 4,5 av 6.
	T 5 Sørge for å videreutvikle gode interkontroll og rapporteringssystem	T 5 Kontinuerlig oppfølging og evaluering.	T 5 Tilstandsrapport	T 5 Presentere årlig tilstandsrapport for grunnskolen.
<b>MEDARBEIDERE</b>	M 1 Skoler som legger til rette for personlig og faglig utvikling og kompetanseheving i tråd med vedtatte satsingsområder.	M 1 Kompetansehevsplaner ut fra gitte kommunale og regionale satsingsområder.	M 1 Gjennomførte tiltak.	M 1 Styrke læremes faglige kompetanse og gjennomføre kompetanseheving for skoleledere.
	M 2 Voksenrollen kjennetegnes ved reflekterte, løsningsorienterte ansatte med felles holdninger og positivt elevsyn.	M 2 Oppfølging og implementering av vedtatte voksenstandarder.	M 2 Brukerundersøkelser	M 2 Voksenstandard for grunnskolen som er implementert i alle enheter.
	M 3 Motiverte og engasjerte medarbeidere som opptrer lojalt i forhold til sentrale retningslinjer, lokale føringer og skolens fellesvedtak.	M 3 Tydelig ledelse og god dialog mellom ledelse og tillitsvalgte og mellom ledelse og ansatte.	M 3 Medarbeiderundersøkelser og jobbsamtaler.	M 3 Gjennomføring av tiltak med utgangspunkt i resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2012.
	M 4 Videreutvikle samarbeidsforumet med tillitsvalgte.	M 4 Gode møtearenaer som er basert på gjensidig tillit og respekt.	M 4 Tilbakemeldinger på medbestemmelse	M 4 Øke samhandlingen mellom ledelse og tillitsvalgte.
	M 5 Medarbeidere som er stolte over å arbeide i grunnskolen.	M 5 Positiv organisasjonskultur	M 5 Medarbeiderundersøkelser Grad av nærvær	M 5 Nærvær på 94 %

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFaktor	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
ØKONO	Ø God budsjettstyring. 1	Ø God periodisering av budsjett. Gode rapporteringsrutiner. 1	Ø Tertialrapportering. 1	Ø Regnskap i balanse 1

## Innledning

Utdanning er en nøkkel til et liv som aktiv samfunnsdeltaker, til å kunne delta i arbeidslivet og mestre hverdagen. Regjeringen har som mål at alle skal ha like muligheter til å utnytte sine evner og nå sine mål, uavhengig av sosial bakgrunn. Utdanningssystemet må derfor ha høy kvalitet og bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Formål for opplæringen legger vekt på at opplæringen skal gi alle barn og unge kunnskaper, holdninger og verdier som gjør dem i stand til å mestre sitt eget liv og delta i arbeids- og samfunnslivet. Samarbeid og samhandling mellom barnehagene, skolene, foreldrene og andre fagmiljø om en helhetlig satsing på oppvekstområdet har vært og vil fortsatt være et viktig innsatsområde i vår kommune.

## Hovedmål for perioden

**I et godt sosialt fellesskap styrke skolen som læringsarena gjennom en særlig satsing på å styrke elevenes utbytte av opplæringen i skolen.**

Arbeidet med elevenes utbytte av opplæringen er en av skolens viktigste oppgaver. De viktigste elementene i forhold til elevers læring er: tilpasset opplæring, godt læringsmiljø, riktig vurdering, dyktige lærere og god ledelse. Resultater fra nasjonale prøver i perioden 2007-2012 viser varierende resultater på skolene og at det er rom for forbedringer i forhold til elevenes læringsutbytte. Generelt sett har vi for mange elever på de laveste nivåene og det er behov for å se på tiltak som kan gi alle elever bedre grunnleggende ferdigheter.

## Strategier for måloppnåelse:

### • Profesjonell ledelse

En kvalitativt god skole er helt avhengig av profesjonelle og kompetente ledere.

Enhetsledernivået må ha fokus på grunnskolen som helhet og bidra til strategisk planlegging og utvikling. Rektor skal sørge for implementering av arbeidet ut i enhetene og skolens lederteam. Rektor og den øvrige ledelsen i skolen har betydning for elevenes læringsutbytte og trivsel på flere måter. Først og fremst ved å ha ansvar for å sette felles mål og inspirere til felles innsats for å nå målene og vurdere om målene er nådd. Det er også et lederansvar å sørge for at elever og foreldre blir møtt av voksne med oppfatning av hva som er felles voksenstandard. For å sikre utøvelse av profesjonell ledelse må vi gi systematisk kompetanseheving og være tydelige i krav og forventninger til den enkelte leder på de ulike nivåene.

### • Personalets kompetanse

I arbeidet med styrking av læringsarenaene og elevenes læringsutbytte må det fokuseres på pedagogenes kompetanse. Skolens viktigste ressurs er og blir kreative, energiske, engasjerte lærere med god kompetanse og overskudd for fag og mennesker. Forskning viser hvilken kompetanse hos lærere som kan påvise og bidra til læring hos barn og unge. Hovedkonklusjonen på hva som gir effekt på læring er:

1. Læreren skal inngå i en sosial relasjon til den enkelte elev
2. Læreren skal ha kompetanse til å lede klasser og undervisningsforløp
3. Læreren skal ha fagdidaktiske kunnskaper

Videre viser også studier følgende viktige faktorer om personalets kompetanse i forhold til effekten av læring (Hattie, 2009):

- Relasjonen mellom elev og lærer
- Tilbakemeldinger som elever får i forhold til egen læringsprosess
- Bruk av kognitive strategier som støttende dialog, oppsummering, spørsmål, klargjøring og lignende
- Lærerens evne til å lede klasser
- Utvikling av elevenes læringsstrategier (ikke læringsstiler)
- Direkte instruksjoner om arbeidsinnsats, læringsmål og atferd

For å øke personalets kompetanse må vi gi systematisk kompetanseheving og være tydelige i krav og forventninger til den enkelte ansatte på alle nivåer.

- **Tilpasset opplæring**

Det er et sentralt poeng at hele skolen må være opptatt av tilpasset opplæring. Tilpasset opplæring krever et godt samarbeid mellom skole og hjem og samarbeid med en rekke instanser i grunnopplæringen. Tilpasset opplæring må ses i forhold til hver enkelt elev og er tilrettelegging for læring der eleven, ut fra evner og forutsetninger, søker utfordringer og utvikler seg faglig, sosialt, fysisk og personlig. Tilpasset opplæring bygger på kunnskap om og forståelse av elevens læreforutsetninger og personlighet. Opplæringsloven fastsetter at opplæringen skal tilpasses den enkeltes evner og forutsetninger innenfor rammen av de ordinære ressurser som er stilt til disposisjon. Dette betyr imidlertid ikke at alle har krav på en individuell opplæringsplan. Det gjelder bare den som ikke kan få tilfredsstillende utbytte av den ordinære tilpassede opplæringen. Spesialundervisning innebærer at det på bakgrunn av eget vedtak settes i gang særskilte tiltak for et enkelt individ.

Tilpasset opplæring kan ikke nås gjennom detaljerte og omfattende læreplaner. Bare ved at hver skole og hver lærer finner undervisningsformer som ivaretar individuelle hensyn kan dette skje. Barn har evner på ulike felter, og modnes i forskjellig tempo. Behovet for oppfølging i hvert fag varierer med dette. Ørlandskolen må ha gode opplegg for alle elevers læring.

- **Arbeid med sosial kompetanse.**

Arbeid med sosial kompetanse er grunnleggende for læringsmiljøutviklingen. Et godt psykososialt miljø er sentralt for den faglige utviklingen så vel som den sosiale. I utviklingen av et godt sosialt fellesskap må skolene ha fokus på dette. Målet med arbeidet er at elever skal bli sosialt kompetente i sin hverdag. Dette vil blant annet handle om at de kan etablere gode vennskap og føle seg akseptert. De må kunne kommunisere godt med både jevnaldrende og voksne, ta ansvar for egen læring, hevde egne rettigheter og mestre forventninger til egen atferd.

Ørland kommune har forpliktet seg til å arbeide for et godt og inkluderende oppvekst- og læringsmiljø for alle barn og unge. (*Manifest mot mobbing 2011-2014*) Sektoren skal styrke innsatsen mot mobbing gjennomøkt bevissthet, kunnskaps- og kompetanseheving og konkret handling. Dette vil vi gjøre gjennom en felles satsing på utvikling av barn og unges sosiale kompetanse med vekt på positiv forsterking. Sentrale verktøy i dette arbeidet vil være Oleweus og PALS.

Selv om ulike verktøy kan være til god hjelp i det daglige arbeidet mot mobbing er viktig å erkjenne følgende: Mobbing, urettferdig behandling og diskriminering er ikke noe man kan kjøpe seg bort fra ved å ta i bruk et program. Det er veldig mye annet som må på plass først, uansett program eller ikke. Å forebygge og motvirke mobbing vil ikke lykkes dersom det ikke samtidig arbeides langsiktig og målbevisst med det som har størst effekt på omfanget av mobbingen, nemlig motiverte elever som trives, som har et godt forhold til sine lærere, som bidrar til et positivt klassemiljø, som får god faglig støtte og er i trygge fysiske omgivelser på en skole som har "orden i sakene" og en trygg og respektert plass i lokalsamfunnet. Kort og godt: Et godt læringsmiljø. (*NIFU - rapport 48-2010*)

- **Målbare mål og resultatvurdering**

I skolesektoren er det utviklet et nasjonalt kvalitetsvurderingssystem for å kunne vurdere både ressursinnsatsen og kvaliteten på innholdet i opplæringen. På skolenivå utarbeides det årlig en tilstandsrapport der sentrale områder knyttet til elevenes skolemiljø blir evaluert både i forholdt til nasjonale normer og kommunale prioriteringer. Tilstandsrapporten skal danne grunnlag for rapportering på kommunenivå og gi retning for den enkelte skoles videre arbeid.

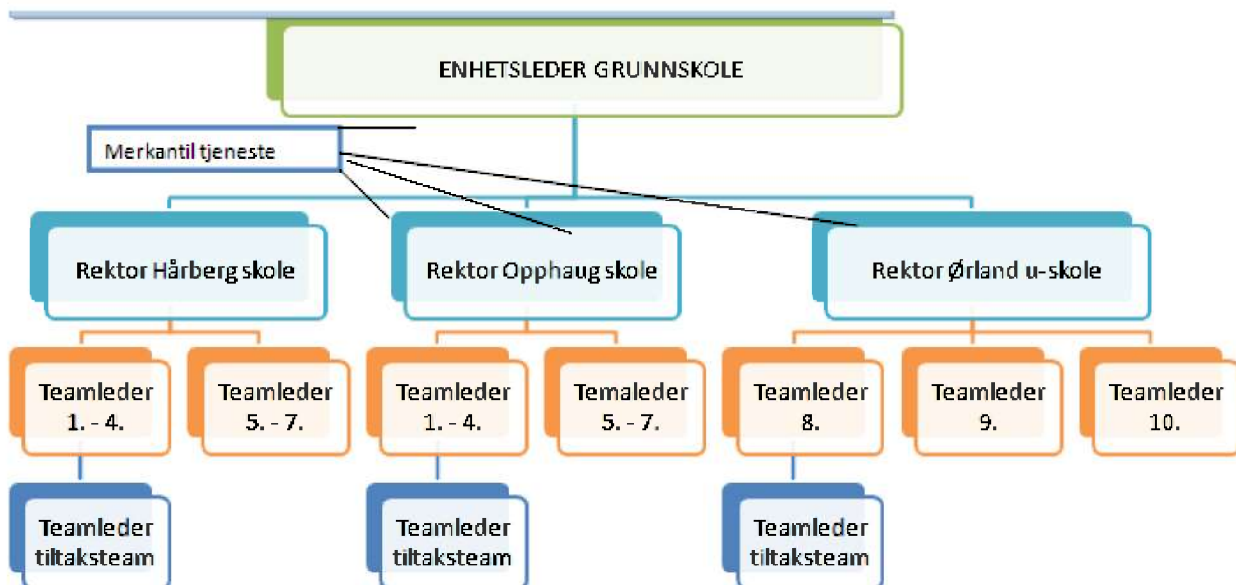
- **Samarbeid med heimen.**

Foreldrene/de foresatte har hovedansvaret for egne barn og de har stor betydning for barnas motivasjon og læringsutbytte. Samarbeidet mellom skole og hjem er sentralt både i forhold til å skape gode læringsvilkår for den enkelte og et godt læringsmiljø i gruppen og på skolen. Samarbeid mellom skolen og hjemmet er et gjensidig ansvar, men skolen skal ta initiativ og legge til rette for samarbeidet. Opplæringsloven, forskrift til loven og Læreplanverket danner grunnlaget for samarbeidet, og foreldrene/de foresatte skal ha reell mulighet for innflytelse på egne barns læringsarbeid faglig og sosialt. En forutsetning for godt samarbeid er god kommunikasjon. I oppvekstsektoren vil vi ha fokus på gjensidig kommunikasjon om barnas og elevenes faglige og sosiale utvikling og trivsel.

## Status

- Med elevene i sentrum ønsker vi å møte både elever, foresatte og kolleger på en mest mulig lik måte i sektoren. Dette vil være en av faktorene for å sette fokus på omdømmet til oppvekstsektoren, og også bidra til en utvikling av en personalgruppe som er stolte av å arbeide i Ørlandsskolen.
- Arbeidet med elevenes utbytte av opplæringen er skolens viktigste oppgave. Gjennom å videreføre den felles kommunale satsingen og kompetansehevingen i "Vurdering for læring" i regi av Utdanningsdirektoratet søker man å videreutvikle lærernes kompetanse på hvordan elevene skal få konstruktive tilbakemeldinger på sin faglige og sosiale utvikling.
- I tråd med Kunnskapsløftet skal arbeidet med sosial kompetanse gjennomsyre all opplæring. For å utvikle elevenes sosiale kompetanse skal skolen legge til rette for at de i arbeidet med fagene og i virksomheten ellers får øve seg i samhandling og problem- og konflikthåndtering. Opplæringen skal bidra til å utvikle sosial tilhørighet og mestring av ulike roller i samfunns- og arbeidslivet og i fritiden.
- Alle skoler har handlingsplaner som skal sørge for at deres skole driver et systematisk, kontinuerlig og kunnskapsbasert arbeid for å fremme elevenes helse, trivsel og læring. Skolene skal også ha god praksis i å utvikle og opprettholde et godt og inkluderende læringsmiljø.
- Utvikling av skolene som lærende organisasjoner er begrunnet i en forventning om at elevenes faglige og sosiale læring kan bedres ved å utvikle skolen som virksomhet. Det vises blant annet til at tydelig ledelse, fleksibel organisering, høyt læringstrykk og god samhandling i kollegiet samt en aktiv bruk av verktøy for kvalitetsvurdering er forhold som kan gi bedre læring for elevene.
- Samarbeidet mellom foreldre og skolen er viktig for elevenes læring og trivsel. Et godt samspill mellom hjem og skole forutsetter at begge partene kommuniserer tydelig. Gjensidige forventninger, ansvar og muligheter må avklares gjennom dialog. Dialogen mellom foreldre og skolen må foregå på tre nivåer. Skole, gruppe eller klasse/trinn og den enkelte elev.
- I et samarbeid mellom barnehage og grunnskole er det gjort et systematisk arbeid for utforming av voksenstandarder for oppvekstsektoren som kjennetegnes av felles holdninger og atferd i møte med brukerne.
- Felles satsing på barn og unges oppvekstvilkår og læringsløp preger samhandlingen på oppvekstområdet og mellom tjenestoområder som har denne gruppen som sitt arbeidsområde.

## Organisering av tjenesten





## Budsjettramme 2013

Ansv. Tekst	Regnskap	Budsjett	Budsjett
	2011	2012	2013
150 Fellesutgifter oppvekst	5 350	5 985	5 820
152 Ungdommens hus		90	295
153 PPT - tjenesten	2 240	2 150	2 410
<b>Sum fellesutgifter</b>	<b>7 590</b>	<b>8 225</b>	<b>8 525</b>
210 Rektor Ungdomskolen	16 299	16 430	17 115
220 Rektor Hårberg	15 732	15 700	15 760
230 Rektor Opphaug	12 111	12 410	12 350
<b>Sum skoler</b>	<b>44 142</b>	<b>44 540</b>	<b>45 225</b>
<b>Totalt grunnskole</b>	<b>51 733</b>	<b>52 765</b>	<b>53 750</b>

### Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:

- Redusert åpningstid og feriestenging av SFO - lik barnehagen.
- Skoleskyss reduseres ned til lovpålagt nivå. 60 av 228 elever tilbys skyss under skyssgrensen / trafikkfarlig vei.
- Gruppestørrelser for 2013
  - Hårberg 13,5 elever pr lærer
  - Opphaug 13,0 elever pr lærer
  - Ørland ungdomsskole 18,0 elever pr lærer

### Utfordringer:

- Steinerskolen er lagt ned og elevene overført til de kommunale skolene uten at midler er tilført.
- Innføring av NY GIV på 10. trinn og valgfag på 8. trinn medfører økning av rammetimer uten at det tilføres ressurser til dette.
- Kompetanseheving av skolens personalgruppe: Det er ikke avsatt midler til etter- og videreutdanning av skolens lærere kommende skoleår.

## Styringsparametre og kostra-tall

SKOLER	2008	2009	2010	2011
Netto driftsutg til undervisning pr innb 6 - 15 år	68 047	69 010	74 449	76 891
Netto driftsutg til lokaler og skyss, pr innb 6 - 15 år	15 289	14 954	19 485	21 408
Gjennomsnittlig gruppestr 1. - 7. tr.	12,5	12,7	12,7	11,4
Gjennomsnittlig gruppestr 8. - 10. tr.	18,0	14,9	15,2	13,5
Driftsutg undervisningsmateriell, pr elev i gr.skolen	2 108	1 152	1 259	1 261
Driftsutg til inventar og utstyr pr elev i gr.skolen	1 221	818	763	1 392
Andel elever i gr.skolen som får spesialunderv. %	4,6 %	5,7 %	7,3 %	9,3 %
Andel elever som får skoleskyss %	60,1 %	54,2 %	52,1 %	56,9 %
Sykefravær skoler	5,9 %	7,2 %	6,0 %	5,6 %
Årsverk grunnskolen	80,2	78,84	72,07	74,64
SKOLEFRITIDSORDNINGEN	2008	2009	2010	2011
Netto driftsutg. til sfo pr innb 6 - 9 år	1 291	568	678	387
Brutto driftsutg til sfo pr komm. bruker	21 066	18 233	18 940	20 015
Andel ansatte i SFO med lærerutdanning., førskolelærer- utdanning eller fagutdanning barne- og ungdomsarbeider.	16 %	51 %		
Antall elever i sfo	119	106	84	89
Sykefravær SFO	6,1 %	8,5 %		
Årsverk SFO	4,8	4,37	3,75	3,25

## 7.7 Barnehage

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFaktor	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
SAMFUNN	S 1 En helhetlig satsing på oppvekstområdet med særlig innsats på samarbeid og samhandling mellom barnehage, skole, foreldre og eksterne fagmiljø.	S 1 Utvikle lærende organisasjoner med fokus på erfaringsdeling og kompetanseutvikling.  Systematisk arbeid med å utvikle samspillet mellom barnehage, skole og kultudiv i lokalsamfunnet.  Fokus på kvalitetsutvikling gjennom arbeid med konkrete og målbare mål.  Utvikling av et godt samarbeidsklima mellom heim og barnehage/skole.	S 1 Brukerundersøkelser.  Kartlegginger  Tilbakemeldinger fra barn og foreldre.  Tilbakemelding fra barnehageeier på resultater i forhold til mål og strategiske valg.	S 1 Utarbeide verdi - og strategidokument for barnehagesektoren basert på nasjonale føringer og sentrale og lokale politiske mål.  Tydeliggjøre barnehagesektorens største utfordringer og avklare ambisjonsnivå på disse områdene.  På bakgrunn av brukerundersøkelser for barnehagen utarbeide tiltak som bidrar til økt kvalitet.
	S 2 Et forutsigbart, trygt og inkluderende oppvekstmiljø med gjensidig respekt mellom barn, foreldre og ansatte.	S 2 En helhetlig satsing på oppvekstsektoren som er politisk forankret.  Systematisk arbeid med å stoppe og forebygge mobbing og antisosial atferd  Fremme arbeidet med vennskap, deltakelse og medvirkning i barnehagen	S 2 Formelle og uformelle tilbakemeldinger fra barn i barnehagen  Brukerundersøkelse	S 2 Innføre handlingsprogram for arbeid med vennskap og deltakelse i barnehagene jmf sentral satsing og kompetansestrategi.
	S 3 Utvikle forebyggende tiltak i folkehelse og helsefremmende perspektiv.	S 3 Forebyggende arbeid i sammenheng med kosthold, helse og livsstil.  Systematisk nærvarselsarbeid i ansattegruppen og arbeid med helsefremmende tiltak for brukere.	S 3 Antall tiltak som gjennomføres	Økt nærvær i forhold til 2012.  S 3 Folkehelseperspektivet inn i barnehagens planarbeid
TJENESTER	T 1 Fokus på tidlig innsats og forebyggende arbeid i et tverrfaglig perspektiv for å sikre god og tidlig hjelp til alle barn som har behov for særlig oppfølging.	T 1 Gode samhandlingsrutiner mellom enhetene og kommunalt tverrfaglig team.	T 1 Oppmeldinger i forhold til barnets alder.  Registrerte saker på tiltaksteam.	T 1 Øke samhandlingskompetansen internt i barnehagen og mellom barnehagen og eksterne samarbeidspartnere
	T 2 Tilpasse læringsmiljøet slik at alle barn lærer grunnleggende ferdigheter og opplever mestring ut fra egen utvikling.	T 2 Tidlig innsats, god og riktig kompetanse samt god organisering	T 2 Kartlegging i tråd med nasjonale føringer	T 2 Gjennomførte tiltak som beskrevet i "Lokal læreplan for et godt språkmiljø", "Lokal plan for skolestartere" og "Årsplan 2013"
	T 3 Utvikle læringsmiljø i barnehagen som har fokus på arbeid med barns sosiale kompetanse.	T 3 Arbeid med forebyggende og atferdsregulerende tiltak med vekt på positiv forsterking.	T 3 Brukerundersøkelser samt formelle og uformelle samtaler med barn	T 3 Sette fokus på barnehagens læringsarena gjennom prosjektarbeid.
	T 4 Etablere gode samarbeidsarenaer med heimene.	T 4 Etablere foreldrestøttende tiltak som bidrar til styrking av foreldrerollen	T 4 Brukerundersøkelse. Foreldresamtaler.	T 4 Videreføre systematisk igangsatt arbeid med utvikling av barns sosiale kompetanse  Nytt foreldresamtalskjema tas i bruk.
	T 5 Sørgje for å videreutvikle god internkontroll og gode rapporteringssystem	T 5 Kontinuerlig oppfølging og evaluering.	T 5 Avviksmåling	T 5 Gjennomføring av foreldreveiledning iht vedtatt framdriftsplan for ICDP-programmet  Ferdigstille internkontrollplan

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
MEDARBEIDERE	M 1 Enheter som legger til rette for personlig og faglig utvikling og kompetanseheving i tråd med vedtatte satsingsområder.	M 1 Kompetansehevsingsplaner ut fra gitte kommunale og regionale satsingsområder.	M 1 Gjennomførte tiltak.	M 1 Høyere score på medarbeidertilfredshet enn i 2011 når det gjelder tilfredsstillende kompetanseutvikling
	M 2 Voksenrollen kjennetegnes ved reflekterte, løsningsorienterte ansatte med felles holdninger og positivt bamesyn.	M 2 Oppfølging og implementering av vedtatte voksenstandarder.	M 2 Brukerundersøkelser	M 2 "Beste praksis" videreført i henhold til vedtatt framdriftsplan.
	M 3 Motiverte og engasjerte medarbeidere som opptrer lojalt i forhold til sentrale retningslinjer, lokale føringer og enhetenes fellesvedtak.	M 3 Tydelig ledelse og god dialog mellom ledelse og tillitsvalgte og mellom ledelse og ansatte.	M 3 Medarbeiderundersøkelser og jobbsamtaler.	M 3 Gjennomføre min 2 jobbsamtaler i alle ledd.
	M 4 Videreutvikle samarbeidsforumet med tillitsvalgte vedrørende utvikling av nærværprosjekt.	M 4 Gode møtearenaer som er basert på gjensidig tillit og respekt.  Ivareta intensjonene i IA-avtalen med tanke på tilrettelegging på arbeidsplassen.  Positiv organisasjonskultur	M 4 Antall fraværsforebyggende tiltak gjennomført.  Medarbeiderundersøkelser.	M 4 Minimum tre fraværsforebyggende tiltak videreført fra 2012  Nærvær på 93 %
	M 5 Medarbeidere som er stolte over å arbeide i oppvekstsektoren	M 5	M 5 Medarbeiderundersøkelser Grad av nærvær	M 5 Samme eller høyere score enn i medarb.undersøkelsen 2011
ØKONO	Ø 1 God budsjettstyring.	Ø 1 God periodisering av budsjett. Gode rapporteringsrutiner.	Ø 1 Tertialrapportering.	Ø 1 Regnskap i balanse

## Innledning

Barnehagesektoren har i løpet av kort tid gjennomgått omfattende forandringer, både når det gjelder struktur og omfang. Som følge av det ble det av regjeringen nedsatt et barnehagelovutvalg som skulle sikre at feltets styringsverktøy er godt nok tilpasset dagens og fremtidens barnehagesektor. Resultatet av dette arbeidet ble lagt fram i en NOU-rapport (2012:1) "Til barnas beste - ny lovgivning for barnehagene". I løpet av januar/februar 2013 vil det så legges fram en stortingsmelding på bakgrunn av utvalgets rapport som ser på fremtidens barnehage og som vil inneholde mange nye og omfattende føringer for kommunene.

Arbeidet på barnehagesektoren i årene som kommer vil ha et sterkt kvalitetsfokus både når det gjelder innholdet i barnehagetilbudet og når det gjelder kommunene som barnehageeiere og tilsynsmyndighet.

Dette vil også medføre utfordringer hos oss lokalt og når vi i tillegg vet at vi parallelt også må ha et fokus på utbygging, handler det om å få på plass gode strategiske planer for arbeidet som må gjøres.

Visjon for Ørland kommunes barnehager:

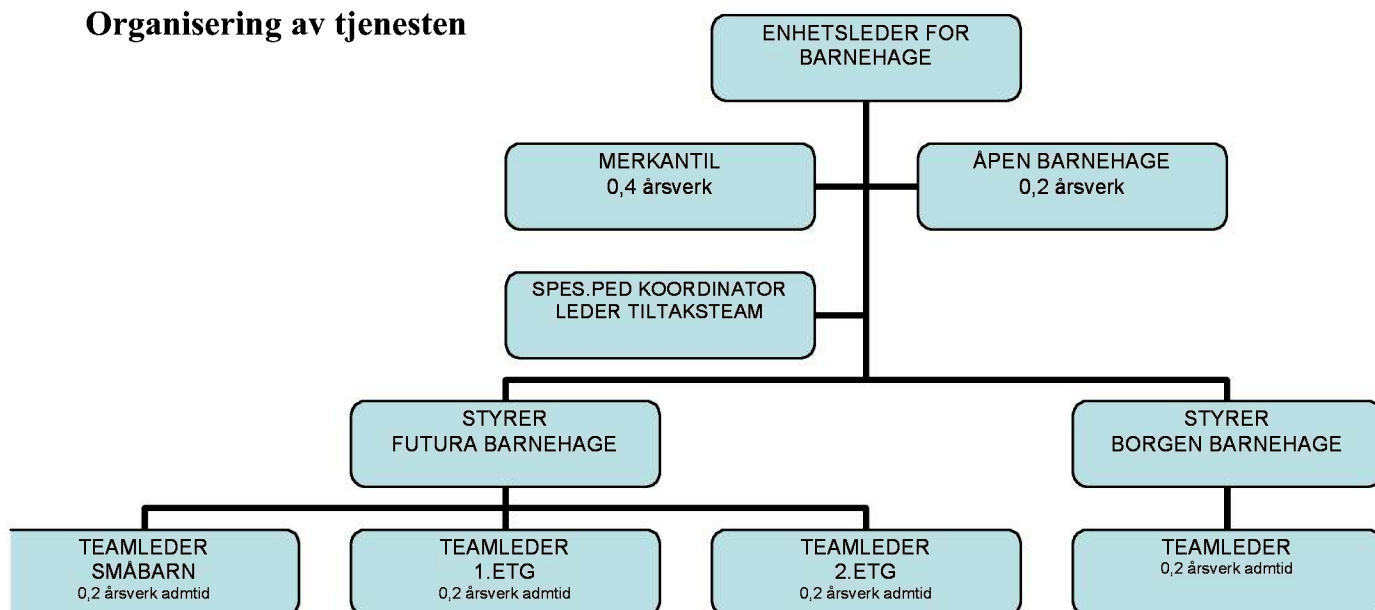
### *"Der barnas stemme høres"*

## Utfordringer og hovedprioriteringer

- **Status og utviklingstrekk**
  - Overgangen til rammefinansiering av barnehagesektoren har bydd på store administrative og økonomiske utfordringer til kommunen som barnehageeier og barnehagemyndighet. Kommunesektoren har fortsatt ikke fått på plass et tilfredsstillende system som sikrer budsjettmessig forutsigbarhet.
  - Ny barnehagelovgivning som kan by på økonomiske og organisatoriske utfordringer for kommunene.
  - Kommunale barnehager har nådd målet om 50% pedagogdekning (jmf statlige anbefalinger), men ser en tydelig tendens på at det kan bli vanskelig å rekruttere nok førskolelærere ved en ytterligere utbygging.
  - Barnehagesektoren har fått på plass en organisasjons- og lederstruktur som er tilpasset dagens og framtidens behov.
  - Behov for flere barnehageplasser i løpet av kort tid. Det er barn på venteliste for første gang på flere år og ved tilflytting må nye tilbud på plass raskt.

- Felles satsing på barn og unges oppvekstvilkår og læringsløp preger samhandlingen på oppvekstområdet og på tjenesteområder som har barn og unge som sin målgruppe.
- Gjennom tverrfaglig arbeid i Tverrfaglig forebyggende team og lokalt tiltaksteam i barnehagene, har barnehagens rolle som den viktigste forebyggende arena blitt styrket.
- Systematisk arbeid i barnehagen med fokus på barns sosiale kompetanse og vekt på positiv forsterkning bidrar til økt kvalitet på barnehagens pedagogiske innhold.
- Prosjekter
  - KS-nettverk - endring av kommunal praksis vedr samhandling om utsatte barn og unge
  - Beste praksis - kvalitet på voksenrollen i møte med brukerne
  - Barnehagen som lærings - og dannelsesarena - et prosjekt i regi av Udir /KD
  - Sammen om en bedre kommune - et kommunalt omdømmeprojekt i regi av KD/KS
- **Hovedprioriteringer og satsningsområder i 2013**
  - Tidlig innsats og tverrfaglig forebyggende arbeid.  
Tidlig innsats innebærer at barn som har spesielle utfordringer får hjelp så snart problemet avdekkes, og det er spesielt viktig at tiltak settes inn så tidlig som mulig.
  - Styrke foreldrekompetansen gjennom fokus på kommunikasjon og avklaring av forventninger, ansvar og muligheter gjennom bl.a. gjennomføring av foreldreveiledning iht vedtatt framdriftsplan for ICDP-programmet.
  - Videreføre systematisk igangsatt arbeid med utvikling av barns sosiale kompetanse
  - Innføre handlingsprogram for arbeid med vennskap og deltakelse i barnehagene jmf sentral satsning og kompetansestrategi.
  - Folkehelseperspektivet skal inn i barnehagens planarbeid
  - Sette fokus på barnehagens læringsarena gjennom prosjektarbeid som f.eks "Beste praksis"

## Organisering av tjenesten



- **3 private barnehager: Marihøna barnehage, Solblomsten steinerbarnehage, Teletunet barnehage**
- **Interkommunale ordninger som tjenesten samarbeider med er Bjugn/Ørland PPT og Fosen barnevernstjeneste**

## Antall ansatte

	2010	2011	2012	2013
Årsverk Futura bhg	34	34	33*	
Årsverk Borgen bhg	8,8	8,8	8,8	
Årsverk spesialped.hjelp	3,2	5,4	6,1	
Årsverk Åpen bhg	0,2	0,2	0,2	
Årsverk enhetsleder/merkantil	1,4	1,4	1,4	
<b>Sum årsverk</b>	<b>47,6</b>	<b>49,8</b>	<b>49,5</b>	

\* 1 årsverk er flyttet til spesialpedagogisk hjelp (2 årsverk er satt vakant i 2012)

## Budsjettramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
270	Enhetsleder barnehage	1 401	1 290	1 405
272	Åpen barnehage	103	90	100
273	Styrkingstiltak i barnehager	2 017	1 540	2 560
<b>Sum fellesutgifter</b>		<b>3 521</b>	<b>2 920</b>	<b>4 065</b>
<b>271</b>	<b>Private barnehager</b>	<b>8 265</b>	<b>8 075</b>	<b>9 495</b>
		-	-	
275	Futura Barnehage	12 896	12 770	13 105
290	Styrer Borgen	3 524	3 880	3 900
<b>Sum kommunale barnehager</b>		<b>16 420</b>	<b>16 650</b>	<b>17 005</b>
<b>Sum barnehage</b>		<b>28 207</b>	<b>27 645</b>	<b>30 565</b>

### Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:

- Redusert åpningstid 30 min pr dag
- Feriestenging 4 uker sommer samt redusert åpningstid i jul og påske
- Ingen ressurser til korttidsvikar/ferievikar
- 2 årsverk Futura barnehage satt i vakanse
- 1 årsverk Futura barnehage flyttet til ansvar 273 - Spesialpedagogisk hjelp

### Konsekvenser av foreslått budsjettramme:

- Redusert servicegrad og brukervennlighet som følge av redusert åpningstid
- Redusert servicegrad og brukervennlighet som følge av feriestenging.
- Ingen innleie av vikar ved egenmeldt korttidsfravær og i arbeidsgiverperioden på 16 dager ved langtidssykemeldinger.
- Stillinger satt i vakanse medfører at ikke alle kan tilbys barnehageplass til tross for ledig kapasitet og vi får barn på venteliste. (Pr. okt 2012 ca 20 barn på venteliste)
- Vi risikerer "lekkasje" av barn til privat barnehage i Bjugn, noe som medfører refusjonskrav fra Bjugn kommune. ( Private barnehager i Ørland har pr i dag svært liten ledig kapasitet)
- Ingen ressurser til styrkingstiltak og forebyggende arbeid for utsatte barn og deres familier. Vi ivaretar kun barn som har rettigheter etter opplæringslovens § 5-7.
- Svært lite ressurser til kurs og etterutdanning av barnehagens personale.

### Styringsparametre og kostra-tall

BARNEHAGER	2008R	2009R	2010R	2011R	2012B
Andel barn 1-2år med bhgpl ift innbyggere 1-2år	79,5	78,1	76,1	84,0	
Andel barn 3-5år med bhgpl ift innbyggere 3-5år	96,9	98,7	101,2	100,6	
Andel styrere og ped.l. med godkjent fsklutd i %	86,2	92,6	86,7	84,4	
Andel ass med fsklutd, fagutd, el annen ped.utd	58,1	48,7	52,6	51,4	
Ekvivalenter komm barnehager	220	213	235	235	228
Ekvivalenter private barnehager	110	86	91	97	103
Voksenteitet (barn pr årsv) komm	7,2	7,3	5,8	6	6,2
Voksenteitet (barn pr årsverk) priv	7,2	5,3	5,9	6,5	6,0
Sykefravær	5,65 %	9,76 %	8,9%	9,9%	

## Andre viktige tallgrunnlag

### Framskrevet folkemengde, etter region, alder, tid og statistikkvariabel

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1621 Ørland									
0 år	61	56	57	58	59	60	59	60	59
1 år	48	61	56	58	59	60	60	60	62
2 år	52	49	62	57	59	61	61	62	62
3 år	55	52	49	62	58	60	61	61	62
4 år	63	55	53	51	62	58	60	61	62
5 år	49	64	55	53	50	62	58	60	61

Prognosen har ikke tatt høyde for økt tilflytting pga utbygging av ØHF

### Fremtidige utfordringer (fireårsperioden)

- Barnehagesektoren vil få store utfordringer i form av utbygging av barnehage tilbudet. Pr aug 2012 er kapasiteten nær fullt ut utnyttet og det er barn på venteliste. Kommunen har ivaretatt alle med rett til barnehageplass i henhold til barnehagelovens § 12a, men klarer ikke å tilby plass til alle som ønsker det. Statlige signaler tyder på at det vil bli en endring vedr rett til barnehageplass og at vi må foreta løpende opptak. Kombinert med prognoser i forhold til økt tilflytting vil det være behov for mellom 100 - 200 nye barnehageplasser. Kommunen må videre ta stilling til om utbyggingen skal skje i kommunal eller privat regi.
- I løpet av 2014 vil en ny barnehagelovgivning komme på plass hvor det vil bli stilt krav om kommunal barnehagefaglig kompetanse over styrenivå for å i vareta oppgaver knyttet til tilsyn, godkjenninger, veiledning og kvalitetssikringsarbeid. Lovforslaget innebærer også en økt bemanningstetthet i barnehagene noe som igjen vil by på økonomiske utfordringer i form av økte lønnsutgifter og større kostnader til drift av barnehager.
- Det er fremdeles mange problemer når det gjelder forutsigbarhet vedr rammefinansiering av kommunal og privat barnehagedrift.
- Vi ser en økende utfordring vedr rekruttering av førskolelærere og den vil øke i takt med fremtidig utbygging.

## 7.8 Helse og familie

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
SAMFUNN	S 1 God samhandling gjennom helhetlige og koordinerte tjenester med økt fokus på forebygging og tidlig innsats.	S Utvikle lærende organisasjoner med fokus på erfaringsdeling og kompetanseutvikling.  Økt fokus på brukermedvirkning og involvering.  Systematisk arbeid med å utvikle samhandlingen mellom helsetjenestene, barnehage, skole, PPT, NAV og politi..  Fokus på kvalitetsutvikling gjennom arbeid med konkrete og målbare mål..  Utvikling av et godt samarbeidsklima med frivillige lag og organisasjoner	S 1 Brukerundersøkelser.  Brukertilfredshet og god tilgjengelighet for innbyggere i Ørland kommune.	S 1 Videreutvikle og styrke det totale tjenestetilbudet i samsvar med samhandlingsreformens føringer.  Tydeliggjøre enhetens største utfordringer og avklare ambisjonsnivå på disse områdene.  Ut fra brukerundersøkelser utarbeide tiltak som bidrar til økt kvalitet.  Utarbeide verdi- og strategidokument for enhet helse og familie med utgangspunkt i aktuelle føringer og målsettinger.
	S 2 Et trygt, inkluderende og utviklende oppvekstmiljø for barn og unge.	S 2 Felles tidlig innsats for å skape en god oppvekst  Utarbeide veileder for god samhandling på tvers av tjenesteområdene og sentrale samarbeidspartnere i arbeidet med barn og unge.  Samarbeid med foreldre, frivillig lag og organisasjoner.	S 2 Kartlegging blant ansatte og brukeroorganisasjoner vedrørende kvalitet i samhandlingsrutiner og kompetanse.  Antall tiltak og evaluering av igangsatte tiltak.	S 2 Utarbeide og implementere veileder for samhandling i arbeidet med barn og unge  Ut fra kartlegging utarbeide tiltak som bidrar til økt kvalitet.
	S 3 Tydelig folkehelseperspektiv	S 3 Legge til rette for at kommunens innbyggere skal være i stand til å bevare og bedre sin helse.  Rusforebyggende arbeid i sammenheng med kosthold, helse og livsstil.	S 3 Utarbeide oversikt over helsetilstand og utviklingstrekk i befolkningen for å kunne sette inn målrettede forebyggende tiltak.	S 3 Folkehelseperspektivet skal være sentralt i alle plandokumenter og i all tjenesteyting.  Iverksette nødvendige tiltak for å møte kommunens folkehelseutfordringer
	S 4 Utvikle forebyggende tiltak blant ansatte i helsefremmende perspektiv.	S 4 Systematisk nærværarbeid i ansattegruppen	S 4 Tiltak rettet mot å utjevne sosiale ulikheter.  Antall tiltak som gjennomføres	S 4 Økt nærvær ift 2012.

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
<b>TJENESTER</b>	T 1 Fokus på tidlig innsats, forebyggende arbeid og tverrfaglig samhandling for å sikre koordinert og helhetlig tjenesteyting.	T 1 Tilgjengelige tjenester  Innbyggerne som søker hjelp skal få hjelp til å mestre egne liv.  Gode samhandlingsrutiner mellom enheten og kommunalt tverrfaglig team.	T 1 Brukerundersøkelser, besøkstall og statistikk.	T 1 Kommunen skal ha et bredt spekter av tjenester med god tilgjengelighet  Ansatte skal ha god kjennskap til hvem de kan samhandle helhetlig med  Saker skal løses på lavest mulig nivå hvor mestingsperspektivet skal være sentralt.
	T 2 Effektiv og tilpasset tjenesteyting ihht overførte oppgaver til kommunen som følge av samhandlingsreformen.	T 2 Fleksible og endingsvillige medarbeidere.  Legge til rette for å videreutvikle et godt kompetansemiljø som sikrer tilstrekkelig og riktig kompetanse.	T 2 Brukerundersøkelser	T 2 Oppdatert hjemmeside  Utarbeide og implementere verdi- og strategidokument for enhet helse og familie med utgangspunkt i aktuelle føringer og målsettinger
	T 3 Etablere gode samarbeidsarenaer med foreldre/foresatte.	T 3 Etablere foreldrestøttende tiltak som bidrar til styrking av foreldrerollen  Kontinuerlig oppfølging og evaluering.	T 3 Brukerundersøkelser Tilbakemeldingsskjema ifm foreldreveiledningsprogrammet ICDP	T 3 Gjennomføring av foreldreveiledning iht vedtatt framdriftsplan for ICDP-programmet.
	T 5 Sørg for å videreutvikle gode interkontroll- og rapporteringssystem	T 4	T 4 Brukerundersøkelser. Antall klager og avvik	T 4 Brukertilfredshet på 4,5 av 6.  Oppfølging av klagesaker og lukking av avvik.
<b>MEDARBEIDERE</b>	M 1 Legge til rette for personlig og faglig utvikling og kompetanseheving i tråd med vedtatte satsningsområder.	M 1 Strategisk kompetansehevingssplan..	M 1 Gjennomføre kompetansehevingstiltak. Ihht plan	M 1 Høyere score på medarbeidentilfredshet enn i 2011 når det gjelder tilfredsstillende kompetanseutvikling..
	M 2 Kvalifiserte og lojale medarbeidere som handler i samsvar med kommunens og enhetens mål og verdier	M 2 Omdømmebygging gjennom god og tydelig lederatferd, verdsettende ledelse og kulturbygger.  Resultatoppfølging gjennom etablerte ledemiljø.  Gi medarbeidene handlingsrom til kreativitet	M 2 Medarbeiderundersøkelser, jobbsamtaler og etisk refleksjon  Faste LTV møter hver 6.uke.	M 2 Gjennom etablerte møtestrukturer sikre styringsdialog og implementering av Ørlandsmodellen.  Medarbeidere som er stolte av å arbeide i enhet helse og familie.  Nærvær på 94 %
	M 3 Videreutvikle samarbeidsforumet med tillitsvalgte vedrørende drift og utvikling av enheten	M 3 Tydelig ledelse og god dialog mellom ledelse og tillitsvalgte og mellom ledelse og ansatte	M 3 Antall fraværsforebyggende tiltak gjennomført.	M 3 Nærvær på 94 %
	M 4 Skape et positivt arbeidsmiljø med fokus på å forebygge arbeidsrelatert sykdom	M 4 Ivareta intensjonene i IA-avtalen med tanke på tilrettelegging på arbeidsplassen.  Positiv organisasjonskultur	M 4 Medarbeiderundersøkelser Grad av nærvær	M 4 Nærvær på 94 %
<b>ØKONO</b>	Ø 1 God budsjettstyring.	Ø 1 Løpende kontroll slik at tildelt ramme overholdes.	Ø 1 Netto driftsresultat  Rapportering etter tidsplan og avvikshåndtering iht system.	Ø 1 Regnskap i balanse



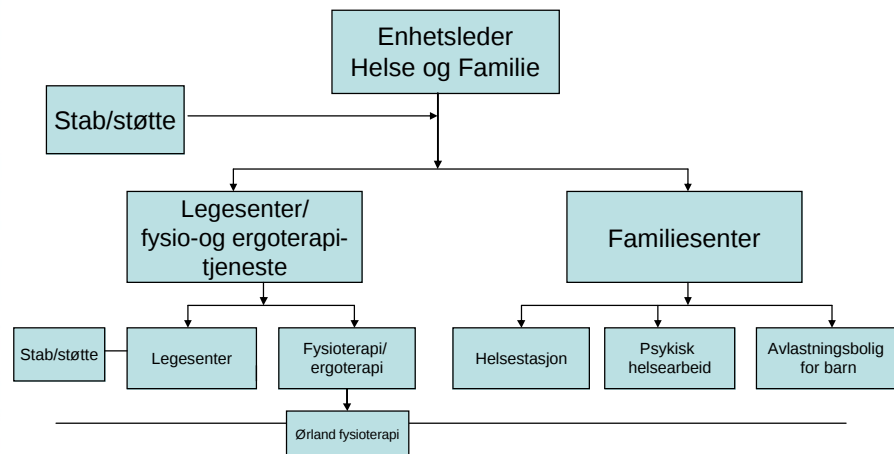
## Innledning

- **Sentrale lovverk i enhet helse og familie**
  - Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester
  - Lov om bruker- og pasientrettigheter
  - Helsepersonelloven
  - Psykisk helsevernloven
  - Lov om helseregistre og behandling av helseopplysninger
  - Folkehelseloven.
  - Forvaltningsloven
  - Lov om barneverntjenester
- **Enhetens visjon:**  
*"Fra reparasjon til forebygging og mestring"*

## Utfordringer og hovedprioriteringer

- **Status og utviklingstrekk**
- **Samhandlingsreformens mål:** Redusert behov for helsetjenester gjennom satsing på helsefremmende og forebyggende arbeid. Tjenestene skal oppleves mer helhetlige og koordinerte, og det skal bli lettere å få hjelp. Dette vil medføre behov for en styrking i primærhelsetjenesten, kompetanseheving og oppbygging av nye tilbud i kommunen.
- **Folkehelsearbeidet** er et helhetlig kommunalt ansvar og ikke et helsetjenesteansvar alene. I Ørland kommune skal legges til rette for at kommunens innbyggere skal være i stand til å bevare og bedre sin helse.  
En av hovedstrategiene i folkehelsearbeidet er å sette inn tiltak for å redusere sosiale helseforskjeller. Folkehelseprofil og oversikt over helsetilstanden i kommunen er viktig grunnlag for å sette inn målrettede tiltak. Forskning viser at utdanning påvirker levekår og at levekår igjen påvirker helse. Mennesker som står utenfor skole og arbeidsliv har oftere dårligere psykisk helse og mer usunne levevaner enn personer som er på skole eller i arbeid. Ørland kommune ligger over landsgjennomsnittet når det gjelder overvekt hos barn i alderen 6-12 år (26,5 % mot 15-20% i landsgjennomsnitt). Forebyggig av overvekt vil være et satsingsområde for enheten og i samhandling med barnehage, skole, frivillig lag og organisasjoner.
- **Samhandling utsatte barn og unge** - tverrfaglig prosjekt i regi Tverrfaglig forebyggende team. Helse og oppvekst deltar i KS effektiviseringsnettverk hvor det fokuserer på:
  - Bedre samhandling på tvers av fag for utsatte barn og unge
  - Økt innsikt i hvordan man lykkes med samhandling utsatte barn og unge
  - Bedre grunnlag for endringsarbeid og mål for virksomheten
  - Finne gode indikatorer og systemer for å evaluere om man når mål
  - Bedre og mer hensiktsmessig styringsinformasjon
- **Hovedprioriteringer og satsningsområder i 2013**
  1. Tydelig folkehelseperspektiv
  2. Bedre kvalitet og økt kompetanse
  3. Mer tilgjengelige tjenester
  4. Mer forpliktende samarbeid og samhandling
  5. Foreldresamarbeid og foreldrestøttende tiltak

## Organisasjonskart Helse og Familie



15.03.12 SES

### Antall ansatte

	2010	2011	2012	2013
Årsverk familiesenteret	*	*	16,3	16,3
Årsverk avdelig legesenter og fysioterapi	*	*	8,65	8,65
Årsverk private aktører	*	*	(8,6)	(8,6)
<b>Sum årsverk</b>			<b>24,95</b> <b>(33,55)</b>	<b>24,95</b> <b>(33,55)</b>

\* Ikke sammenlignbare tall for 2010 og 2011. Ansatte ved FDMS og barneverntjeneste var da medregnet.

### Budsjettramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
300	Enhetsleder helse og familie	2 512	3 040	2 405
301	Samhandlingsreformen	-	5 000	5 000
303	Psykisk helsevern	1 729	1 920	1 690
304	Avlastningstilbud for barn	3 072	4 000	4 535
307	Helsesøstertjenesten	2 572	2 690	2 195
309	Ungdommens Hus	387	-	-
310	Legevaktjenesten	1 337	1 480	1 565
311	Legetjenesten	4 158	4 430	4 125
318	Fysioterapitjenesten	1 404	1 675	1 505
<b>Sum helse</b>		<b>17 175</b>	<b>24 235</b>	<b>23 020</b>
305	Barnevernstjenesten	10 572	8 730	11 000
<b>Sum barnevern</b>		<b>10 572</b>	<b>8 730</b>	<b>11 000</b>
<b>Sum helse og familie</b>		<b>27 747</b>	<b>32 965</b>	<b>34 020</b>

### **Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:**

- Samhandlingsmidlene - medfinansieringen utgjør totalt kr 5.000 000. Midler til utskrivingsklare pasienter overføres til pleie og omsorg - kr 500 000. Det avsettes ikke midler til forebyggende arbeid.
- Avlastningsbolig for barn - 5 nye barn får tilbud. I tillegg har tre barn fått utvidet sitt opprinnelige tilbud i boligen.
- Merkantil stilling er overført til budsjettet for pleie og omsorg.

### **Budsjettreduksjoner:**

- Avdelingslederstilling ved legesenteret reduseres fra 50% til 40% stilling. Samtidig overføres fysioterapitjenesten til familiesenteret
- Reduksjon 40% stilling ved psykisk helsearbeid (aktivisering).
- Reduksjon 30% helsesøsterstilling.
- I tillegg reduseres diverse utgifter på kr 103 000.

**Total reduksjon Enhet Helse og Familie:      kr 566 000**

### **Konsekvenser av foreslåtte budsjettreduksjoner:**

- Redusert ledelse ved avdeling Legesenter gir mindre tilgjengelighet, kontinuitet og stabilitet ved legesenteret. Lederressursen vil gå med til driftsoppgaver og mindre til utviklingsarbeid og planarbeid. Dette vil medføre merarbeid for enhetsleder.
- Redusert aktivitetstilbud ved psykisk helsearbeid. Det vil ikke bli gitt tilbud om trimgruppe og åpningstidene ved senteret vil bli redusert.
- Redusert avlastningstilbud ved avlastningsboligen for barn.
- Skolehelsetjenesten ved barne- og ungdomsskolene blir redusert. Pr i dag er det ventetid for time til helsesøster ved ungdomsskolen, og vi oppfyller ikke kriteriet om å være et lavterskeltilbud for barn og unge.
- Skolehelsetjenesten vil ikke ha ressurser til å følge opp helsedirektoratets retningslinjene for oppfølging av overvektige barn.
- Reisevaksine vil ikke bli et tilbud ved Ørland helsestasjon.
- Som en følge av reduksjoner i stillinger vil vi stå i fare for å miste kompetanse og det kan bli vanskelig å rekruttere ny kompetanse mtp fremtidige behov med ny kampflybase.
- Ny fastlegeforskrift trer i kraft 01.01.13. Forskriften pålegger kommunen økt tilgjengelige legetjenester og oppsøkende virksomhet. Dette vil ikke innfris da det ikke tilføres økte ressurser i form av nye legehjemler og økning av årsverk hjelpepersonell.  
Fysioterapitjenesten har ikke kapasitet til å drive helsefremmende og forebyggende arbeid. Det er i tillegg for lite ressurser til å drive behandling i hjemmet. Dette kan resultere i at flere trenger behov for sykehjemsplasser, da de vil miste muligheten for å opprettholde sine funksjoner for å kunne bo hjemme

## Styringsparametre og kostra-tall

<b>HELSE</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Netto driftsutg til pr innb i kr, kommuneh.tj	2 904	2 511	2 061
Netto driftsutg til diagnose, beh. og rehab.pr.innb	2 284	2 011	1 955
Netto driftsutg. foreb.helsearb 0-5 år	9 173#	5 784	7 805
Netto driftsutg. forebyggende helsearbeid 0-20år	2 100	1 359	1 871
Legeårsv. Pr 10 000 innb, kommuneh.tj	12,8	12,8	12,8
Legetimer pr uke pr beboer sykehjem	0,36	0,35	0,32
Fysioterapitimer pr uke pr beboer i sykehjem	0,21	0,21	0,19
Netto driftsutgifter pr innbygger 0-17 år, barneverntjenesten	7 023	7 820	8 814
Andel barn med bv.tiltak ift innb 0-17 år, %	6,4	6,7	7,1
Antall årsverk barnevern	3	4	4
Antall årsverk legesenter (hjelpepersonell)	5,75	5,71	5,71
Antall årsverk helsestasjon inkl lege og jordmor	3,6	4,1	4,1
Antall årsverk kommunal fysioterapitjeneste	1,5	1,5	1,5
Årsverk av kommunal fysioterapeut pr 10 000 innbyggere	9	9	9

# høyt tall pga pandemi/vaksinering

### Fremtidige utfordringer (firårsperioden)

- Samhandlingsreformen medfører oppgaveoverføring til kommunehelsetjenesten. Dette vil medføre økt grad av tilgjengelighet, oppsøkende virksomhet, økte behandlingstilbud og økt krav til kompetanse.
- Etablering av kampflybasen vil medføre økt tilflytting til kommunen. Det er på nåværende tidspunkt for usikkert å anslå hvor stor økning dette vil medføre og hvilket fremtidig behov det vil være for utvidelse av helsetjenestene.
- Ørland kommune ligger over landsgjennomsnittet når det gjelder overvekt hos barn og unge i alderen 6-12 år. For å snu denne utviklingen vil det kreve målrettet innsats på helsestasjon, i barnehagen, på skolen i et tett samarbeid med næringsliv, frivillige lag og organisasjoner, foreldre og foresatte.
- Det er stor økning i antall saker i barneverntjenesten på landsbasis. Dette gjelder også i Ørland kommune. Når det gjelder plasseringer utenfor opprinnelig familie ligger Ørland over landsgjennomsnittet og i 2012 har det vært stor økning i antall nye plasseringer. I KS prosjektet "Samhandling utsatte barn og unge" ser vi hvordan en bedre samordnet innsats overfor barn og unge kan ha på en endring av barneverntjenestens profil med tanke på økt forebyggende og helhetlig innsats.

## 7.9 Pleie og omsorg

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
SAMFUNN	S 1 En helhetlig satsing på pleie og omsorgstjenesten med særlig innsats på samarbeid og samhandling mellom tjenesten, brukerne, pårørende og interne/eksteme aktører.	S 1 Utvikle lærende organisasjoner med fokus på erfaringsdeling og kompetanseutvikling.  Systematisk arbeid med å utvikle samspillet mellom tjenesten og kulturliv i lokalsamfunnet.  Fokus på kvalitetsutvikling gjennom arbeid med konkrete og målbare mål.  Utvikling av et godt samarbeidsklima mellom tjenesten og brukerne	S 1 Brukerundersøkelser.  Kartlegginger  Tilbakemeldinger fra brukere og bygda  Tilbakemelding fra oppdragsgiver på resultater i forhold til mål og strategiske valg.	S 1 Få forankring for verdi og strategidokumentet i pleie og omsorg. Etterleve veivalgene.  Tydeliggjøre enhetens største utfordringer og en tydelig avklaring på hva som skal være servicenivå for enheten  På bakgrunn av brukerundersøkelser for enheten utarbeide tiltak som bidrar til økt kvalitet.
	S 2 Et forutsigbar, trygg og inkluderende tjeneste med gjensidig respekt mellom brukere og tjenesteytere	S 2 En helhetlig satsing på pleie og omsorgstjenesten som er politisk forankret.  Systematisk arbeid med å utvikle et godt samarbeidsklima mellom brukere og tjenesten  Videreutvikle samhandlingen med kultur, frivillighet og oppvekstsektoren	S 2 Formelle og uformelle tilbakemeldinger i hverdagen fra brukere og pårørende  Brukerundersøkelse	S 2 Innføre kontinuerlige samtaler med brukere/pårørende med fokus på trygghet, miljø, ernæring og egenmestning
	S 3 Utvikle forebyggende tiltak i folkehelse og helsefremmende perspektiv.	S 3 Forebyggende arbeid i sammenheng med kosthold, helse og egenmestning  Systematisk nærversarbeid i ansattegruppen og arbeid med helsefremmende tiltak for brukere.	S 3 Antall tiltak som gjennomføres	S 3 Folkehelseperspektivet inn i enhetens planarbeid  Økt nærver i forhold til 2012.
TJENESTER	T 1 Fokus på tidlig innsats og forebyggende arbeid i et tverrfaglig perspektiv for å sikre en effektiv og tilpasset tjeneste	T 1 Gode samhandlingsrutiner i enheten, mellom brukere og interne/elsteme samarbeidspartnere .  God samhandling mellom politikere, ledelse og ansatte med fokus på innovasjon	T 1 Brukerundersøkelse  Registrerte saker	T 1 Øke samhandlingskompetansen internt i tjenesten og mellom tjenestens samarbeidspartnere  Ta i bruk elektronisk meldingsutveksling første halvår-13
	T 2 Være en synlig og tydelig tjenesteyter	T 2 Tidlig innsats, god og riktig kompetanse samt god organisering	T 2 Brukerdialog  Brukerundersøkelser samt formelle og uformelle samtaler med brukere	T 2 Kommunisere vårt tjenestetilbud gjennom en ajourført og kvalitets sikret hjemmeside  Utvikle informasjon brosjyre i de 3 deljenestene
	T 3 Utvikle læringsmiljø i pleie og omsorg som har fokus på tjenesteyting i tråd med de økende krav	T 3 En tett og god samhandling med interne og eksteme samarbeidspartnere  Legge gode kompetanseplaner	T 3 Brukerundersøkelse. Brukersamtaler  Tilbakemelding fra samarbeidspartnere	T 3 Sette fokus på tettere samhandling og ressursutnyttelse mellom institusjons-, -hjemmebasert og oppfølgingstjenesten
	T 4 Etablere gode samarbeidsarenaer med foresatte.	T 4 Etablere pårørendestøttende tiltak som bidrar til styrking av samarbeidet	T 4 Bruker undersøkelse Brukertifredshet	T 4 Etablere -Pårørendeskole Demens- sammen med Bjugn kommune Faste pårørendemøter etter plan
	T 5 Sørg for å videreutvikle god internkontroll og gode rapporteringssystem for å sikre tjenesten	T 5 Opplæring i bruken av avvikssystem  Gode prosedyrer	T 5 Antall avviksmeldinger	T 5 Gjennomføre opplæring til alle ansatte i bruken av avvikshåndtering på Intranett

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFaktor	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
<b>MEDARBEIDERE</b>	M 1 Enheter som legger til rette for personlig og faglig utvikling og kompetanseheving i tråd med vedtatte satsingsområder.	M 1 Kompetansehevsingsplaner ut fra gitte kommunale og regionale satsingsområder.	M 1 Gjennomførte tiltak.	M 1 Høyere score på medarbeidertilfredshet enn i 2011 når det gjelder tilfredsstillende kompetanseutvikling
	M 2 Tjenesteyterrollen kjennetegnes ved reflekterte, løsningsorienterte ansatte med felles holdninger og positivt menneskesyn.	M 2 Oppfølging og implementering av SOLA - vårt verdigrunnlag  Trygge gode ledere som setter positiv kulturbygging i fokus  Skape stolthet for enheten	M 2 Brukerundersøkelser Medarbeiderundersøkelse og jobb/utviklingssamtaler  Medarbeiderskap/grad av nærvær	M 2 Etisk refleksjon innføres systematisk i alle avdelinger  Økt spl/vernepl.tetthet i tråd med enhetens utfordringer
	M 3 Motiverte og engasjerte medarbeidere som opptrer lojalt i forhold til sentrale retningslinjer, lokale føringer og enhetens satsingsfelt	M 3 Tydelig ledelse og god dialog mellom ledelse og tillitsvalgte og mellom ledelse og ansatte.  Faste møtefora, riktig sammensetning	M 3 Medarbeiderundersøkelser og jobb/utviklingssamtaler.  Antall avholdte møtepunkt	M 3 Faste LTV - møter (leder, tillitsvalgte, verneombud) hver 6 uke
	M 4 Videreutvikle samarbeidsforumet med tillitsvalgte vedrørende utvikling av nærværprosjekt.	M 4 Gode møtearenaer som er basert på gjensidig tillit og respekt.  Ivareta intensjonene i IA-avtalen med tanke på tilrettelegging på arbeidsplassen.	M 4 Antall fraværsforebyggende tiltak gjennomført.  Medarbeiderundersøkelse	M 4 IA- arbeid og HMS-plan vil være fast punkt på møteplana i LTV-møter  Nærvær på 94 %
<b>ØKONO</b>	Ø 1 God budsjettstyring.	Ø 1 God periodisering av budsjett. Gode rapporteringsrutiner.	Ø 1 Tertialrapportering.	Ø 1 Regnskap i balanse

## Innledning

Pleie og omsorgstjenesten i Ørland kommune har som hovedmål:

### "Å gi individuell tilpasset tjeneste på rett nivå"

Tjenestene ytes etter: "Lov om kommunale helse og omsorgstjenester."

Lovens formål er særlig å :

1. forebygge, behandle og tilrettelegge for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne,
2. fremme sosial trygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til likeverd og likestilling og forbygge sosiale problemer,
3. sikre den enkeltes mulighet til å leve og bo selvstendig og til å ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre,
4. sikre tjenestetilbudets kvalitet og et likeverdig tjenestetilbud,
5. sikre samhandling og at tjenestetilbudet blir tilgjengelig for bruker/pasient, samt at tilbudet er tilpasset den enkeltes behov,
6. sikre at tjenestetilbudet tilrettelegges med respekt for den enkeltes integritet og verdighet og
7. bidra til at ressursene utnyttes best mulig

Gjennom pleie og omsorgs verdi og strategidokument; Våre veivalg, ha fokus på omsorgstrappa med tildeling av tjenester på rett nivå.

## Utfordringer og hovedprioriteringer

### • Status og utviklingstrekk

- Tjenesten er inne i en bygge- og omorganiseringsfase. Det er utformet et verdi og strategidokument som beskriver våre veivalg, og hvor en tilrettelegger for tjenesteyting på lavest mulig nivå med fokus på egenmestring. Dette betyr at enheten videreutvikler fokuset på å dreie tjenesteytingen fra institusjon til hjemmebaserte tjenester. Enheten har et klart helhetssperspektiv med felles innsats mot utfordringene når det gjelder personell, tjenesteyting og økonomi.
- Statlige reformer, særlig Samhandlingsreformen og andre styringssignaler har gitt oss kraftige utfordringer i forhold til å samhandle innad i enheten og også på samhandling tverrsektorielt, med eksterne aktører og ikke minst 2.linjetjenesten.
- I 2012 er enheten blitt utfordret i forhold til økt tjenesteyting, antall brukere og økt kompleksitet i oppgaver. Brukerne er mer bevisst på sine krav og har lavere terskel for å be om tjenester. Denne tendensen ventes å vedvare kommende år. Dette utfordrer enheten til enhver tid å ha riktig og viktig kompetanse på plass for å sikre god kvalitet i tjenesteytingen.
- Vi ser at arbeidet med å sikre rekruttering og å beholde kompetanse er avgjørende og etter kartlegging av området har enheten behov for mer personell med 3-årig helsefaglig utdanning.
- Enheten har særlig fokus på kvalitetsforbedring gjennom metode- og prosessarbeid som Lean, Etisk refleksjon og HMS- arbeid.
- Enheten er sentralt deltagende i kommunens omdømmeprojekt; "Sammen om en bedre kommune"
- Interkommunalt samhandler enheten tett med Fosen DMS IKS, kliniske tjenester, Nett-Opp Fosen og Folkehelse Fosen, samt utarbeiding av felles Helse - og omsorgsplan for Fosen.
- Enheten er representert i Lederforum Helse Fosen hvor arbeidet med felles plan og utvikling av tjenesteområdet er hovedoppgaven.

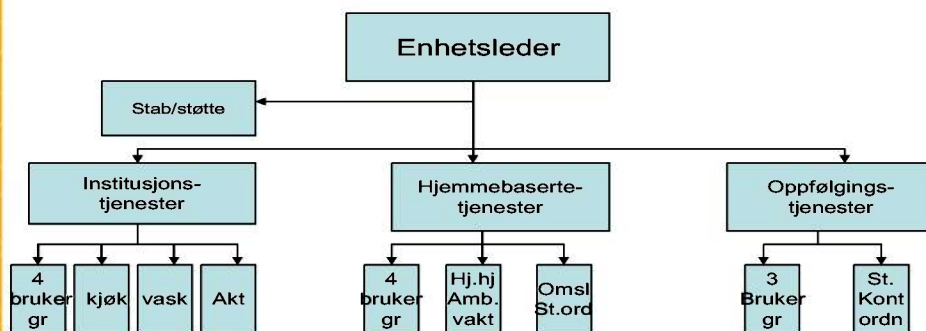
### • Hovedprioriteringer og satsingsområder i 2013 ut i fra et reelt ståsted:

- Tilrettelegging og organisering av tjenesten i forhold til "omsorgstrappa" og "nybygg"
- Tydelig folkehelseperspektiv med fokus på egenmestring
- Videreutvikle Fjæreveien Arena, aktivitets - og mestringssenter til en synlig og inkluderende base.
- God kvalitet på tjenestene gjennom økt og riktig kompetanse
- Fokus på helhetlige og koordinerte tjenester, samordning av ressursene

## Organisering av tjenesten



## Organisasjonskart Pleie og omsorg



Totalt antall årsverk: 88,5 Antall ansatte: 135

## Antall ansatte

	2010	2011	2012	2013
Årsverk Institusjonstjenesten	44.5	49.5	49.5	47,3
Årsverk Hjemmetjenesten	25.4	25.4	25.4	25,4
Årsverk Oppfølgingstjenesten	13.6	13.6	13.6	13,5
<b>Sum årsverk</b>	<b>83.5</b>	<b>88.5 *</b>	<b>88.5</b>	<b>86,3**)</b>

\*) Deltidsansatte inn i faste arb.avt min. 50% i tråd med kommunestyrevedtak

\*\*\*) Reduksjon lagt inn i tråd med budsjettreduksjon kr. 1.250.000

## Budsjettramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
320	Enhetsleder pleie og omsorg	1 008	930	2 980
330	Enhetsleder pleie og omsorg	1 013	1 480	
<b>Enhetsleder pleie og omsorg</b>		<b>2 022</b>	<b>2 410</b>	<b>2 980</b>
321	Pleieavdeling	20 675	21 295	20 590
322	Kjøkkentjenesten	2 137	2 230	2 420
323	Vaskeritjenesten	987	930	960
<b>Institusjonstjenesten</b>		<b>23 800</b>	<b>24 455</b>	<b>23 970</b>
331	Hjemmesykepleie og hjemmehjelp	10 215	9 800	10 460
334	Ergoterapitjenesten	467	625	630
337	Personlige assistenter	644	720	770
338	Omsorgstiltak i hjemmet	1 186	1 290	1 170
339	Omsorgslønn	1 034	1 120	1 120
<b>Hjemmetjenesten</b>		<b>13 549</b>	<b>13 555</b>	<b>14 150</b>
335	Fjæraveien arena			1 110
336	Omsorgsboliger	9 566	10 570	10 480
<b>Oppfølgingstjenesten</b>		<b>9 566</b>	<b>10 570</b>	<b>11 590</b>
<b>Sum Pleie og omsorg</b>		<b>48 937</b>	<b>50 990</b>	<b>52 690</b>

## Konsekvensen av foreslått budsjettramme:

- Tettere samhandling av personalressursen i institusjonstjenesten, hjemmetjenesten og oppfølgingstjenesten. Ansatte må jobbe der behovet til enhver tid er størst, være innstilt på mindre forutsigbarhet.
- Alle permisjoner/avspaseringer må vurderes opp imot ingen innleie, må avtales fortløpende med avdelingsleder om dette passer for området
- Servicegrad i tjenestetildelingen må vurderes nøye, alle naturlige vedtak revurderes og standarder må "fryses/redueres"
- Det må påregnes en opplevelse av redusert servicegrad/aktivitet for brukerne i form av økt ventetid på tjenester og lavere personaltetthet
- Være innstilt på økning i klagebehandling
- Alle ressurser vil gå til daglig drift, løse løpende brukeropp-gaver - ingen ressurser til utvikling, ledelse og strategiarbeid
- Midler til kompetanseutvikling reduseres til et uholdbart nivå, antall ansatte tatt i betraktning
- Fare for økt sykefravær
- Dagtilbudet for hjemmeboende-demente: "Inn på TUNET" vurderes nedlagt etter endt avtaleperiode (ut sept - 13)
- Aktivitetssenterets åpningstid reduseres fra 4 til 3 dager



STYRINGSPARAMETRE	Historikk		
PLEIE	2009R	2010R	2011R
Korrigerte brutto driftsutgifter, institusjon, pr.komm.plass	752 979	795 620	896 333
Andel innb. 80 år + som er beboere på institusjon, %	63,2	60,7	62,5
Netto dr.utg.innbygger i kr., pleie og omsorgstjenesten	10 446	10 553	11 447
Netto driftsutg. pr innb. 80 år +	215 710	235 513	251 485
Netto driftsutg. pr innb. 67 år +	69 929	70 440	73 154
Andel årsverk i brukerrettede tjenester m/ fagutdanning	88	85	83
Andel årsverk i brukerrettede tjenester m/ fagutdanning fra videregående skole	#	49	48
Andel årsverk i brukerrettede tjenester m/ fagutdanning fra høyskole/universitet	#	36	35
Antall brukere sykeheim	48	48	48
Sykefravær			
Antall årsverk	44,9	44,9	49,5

# endret rapportering

STYRINGSPARAMETRE	Historikk		
HJEMMETJENESTEN	2009R	2010R	2011R
Korrigerte brutto driftsutg pr mottaker av hjemmetj. i kroner	#	83 066	79 462
Mottakere av hjemmetjenester pr 1000 innb 0 - 66 år	38	36	41
Mottakere av hjemmetjenester pr 1000 innb 67 - 79 år	106	80	90
Mottakere av hjemmetjenester pr 1000 innb 80 år +	359	374	356
Andel brukere med noe/avgrenset bistandsbehov	58,1	62,2	61
Andel brukere som har omfattende bistandsbehov	13,2	14,4	14,7
Netto driftsutgifter til aktivisering/støttetjenester pr.innb.18 +		1067	1156
Andel brukere i inst. som har omfattende bistandsbehov. Tidsbegrenset opphold(hjemmeboende)		47,1	58,8
Sykefravær hj.hjelp /hj.sykepleie	6,3 %		

# endret rapporteringsform

### Fremtidige utfordringer i fireårsperioden

- Tilrettelegge for et godt tilbud i "nybygg" og gammelt areal i tråd med omsorgstrappa sett i lys av at personellressurs er redusert.
- Ved omlegging av tjenesten,- dekker andelen som må bo i institusjon eller bolig med heldøgnsbemanning omsorgsbehovet?
- Jobbe for å ha tilstrekkelig med lege - og fysioterapitimer i institusjonstjenesten
- Vil det være tilstrekkelig med timevedtak i hjemmetjenesten til eldre over 80 år?
- Ut i fra statistikk ligger Ørland kommune lavt i netto driftsutgifter pleie og omsorg pr. innbygger 80+  
Sammenligningstall: Ørland ,(160 100,) - Bjugn (225 178) - Klæbu ( 328 480) høyest i Sørtr.lag  
Utfordringen blir om vi lykkes i omleggingen av tjenestene med de reduksjoner som er lagt inn, om kommunen har tilstrekkelig med nettodriftsutgifter til denne delen av pleie og omsorg.
- Muligheten for å jobbe forbyggende og tilrettelegging for folkehelse og egenmestring for 67+  
-viktig for å hindre sykehusinnleggelse og spesialistbehandling (medfinansiering)
- Mulighet for aktiv og konstruktiv samhandling med frivillig sektor

## 7.10 NAV Ørland

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
<b>SAMFUNN</b>	S 1 Flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad.	S 1 Redusert ungdoms- og langtidsledighet.	S 1 Månedlig målekort med tiltaksplan og statusrapport 1 Kvalitetsgjennomgang i saker	S 1 Ukentlige mulighetsmøter for å få flere ungdommer og langtidsledige i arbeid 1 Gruppeinnkallinger.
	S 2 Et velfungerende arbeidsmarked..	S 2 NAV som synlig og kunnskapsrik samfunnsfaktor.	S 2 Pressemeldinger arbeidsledighet og sykefravær	S 2 Markedsplan 2 Dialogmøte 2 skal gjennomføres på arbeidsplassen innen frist.
	S 3 Godt samarbeid mellom kommune og stat.	S 3 Helhetlige og samordna tjenester til bruker.	S 3 Partnerskapsmøter mellom rådmann, fylkesdirektor og NAV-leder 3 Brukerundersøkelser	S 3 Oppfølging av samarbeidsavtalen mellom Ørland kommune og NAV Sør-Trøndelag 3 Partnerskapsmøter hvert halvår
	S 4 Følge opp ruspolitisk strategiplan for kommunene Ørland og Bjugn 2011-2014	S 4 Implementering av ruspolitisk strategiplan i begge kommuner	S 4 Evaluering av kommunale tiltak i styringsgruppa	S 4 Arbeidsmøter i styringsgruppa
	S 5 Prosjekt boligsosialt arbeid	S 5 Flere mottakere på bostøtte, god utnyttelse av rammen for startlån, tilby økonomisk rådgivning/gjeldsrådgivning	S 5 Antall mottaker av bostøtte, antall søknader og vedtak startlån, antall med økonomisk rådgivning/gjeldsrådgivning	S 5 Utarbeide boligsosial handlingsplan som en del av kommuneplan
<b>TJENESTER</b>	T 1 Rett tjeneste og rett stønad til rett tid	T 1 God kartlegging og arbeidsrettet brukeroppløping	T 1 Månedlig målekort med tiltaksplan og statusrapport.	T 1 Måloppnåelse på indikatorene som gjelder bruker- og prod.perspektivet
	T 2 God service tilpasset brukernes forutsetninger og behov	T 2 Kvalitet i møte med bruker	T 2 Årlig brukerundersøkelse 2 Serviceklager	T 2 Kontinuerlig forbedring som metode og standard for arbeidsrettet brukeroppløping som verktøy
	T 3 En enhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning	T 3 Daglig journalføring av post	T 3 Målekort og brukerenhendelser	T 3 Daglig og niktig journalføring av post
	T 4 Videreutvikle Ressursbasen	T 4 Brukerinvolvement	T 4 Brukermøter 4 Styringsgruppemøter	T 4 Inkludering og brukermedvirkning, styringsgruppemøter
<b>MEDARBEIDERE</b>	M 1 Utviklende arbeidsmiljø med kompetente medarbeidere	M 1 Kvalifiserte og motiverte medarbeidere som handler i samsvar med NAVs mål, verdier og visjon	M 1 Medarbeidersamtaler 1 Kompetansetiltak.	M 1 Medarbeidersamtale med alle ansatte 1 Delta på kurs og samlinger i regi fylkesmannen og NAV 1 Delta i fagnettverk i Fosen
	M 2 Ansvarlige og myndiggjorte medarbeidere	M 2 Tydelig ledelse	M 2 Medarbeidertilfredshet (HKI)	M 2 Over middelse score på medarbeiderundersøkelser 2 Min kongstanke og stillingsbeskrivelse
	M 3 Høyt nærvær	M 3 Tiltak etter arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelser 3 Oppfølging av sykmeldte	M 3 Sykefravær i %	M 3 94 % nærvær
	M 4 Medbestemmelsesapparat (MBA) lokalt som beslutningsorgan for videreutvikling	M 4 Gode prosesser i forkant av beslutninger hvor ansatte er involvert	M 4 Vedtak i MBA	M 4 Mundlige MBA-møter

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
ØKONOMI	Ø Fokus på mulighetene innenfor økonomis ramme på kommunal og statlige side til det beste for bruker	Ø God økonomistyring. Gode rapporteringsrutiner.	Ø Månedlig rapportering.	Ø Regnskap i balanse Rapportering innen frist 1 Faktura betales innen frist
	Ø Gode prosesser i budsjettarbeidet	Ø Økonomimøter med økonomisjef kommune og stat 2 Drøfte budsjettet i MBA	Ø Forbruk lik tildelt budsjettamme	Ø Involvering av ansatte i forkant av MBA 2
	Ø Søke eksteme tilskudd til utviklingsarbeid	Ø Gode prosjekter	Ø Tilskuddsbrev	Ø Søke om tilskudd til boligsosialt arbeid 3

## Innledning

- Virksomhetsstrategien for NAV for 2011-2020 har fem innsatsområder;
  - arbeid først
  - pålitelig forvaltning
  - aktive brukere
  - kunnskapsrik samfunnsaktør
  - løsningsdyktig organisasjon.
- NAVs visjon er: "å gi mennesker muligheter".

## Utfordringer og hovedprioriteringer

- **Status og utviklingstrekk**
  - NAV Ørland er et kontor som jobber etter metoden kontinuerlig forbedring og som bruker standard for arbeidsrettet brukeropfølging som verktøy. Kontoret har bidratt i utviklingsarbeid i eget fylke og nasjonalt.
  - Målekort er implementert som et styrings- og kommunikasjonsverktøy.
  - Tilskudd til rusarbeid er knyttet til tjenesteyting på Ressursbasen og til oppsøkende virksomhet
  - Ruspolitisk strategiplan for kommunene Ørland og Bjugn 2011-2014 er vedtatt.
  - Økning i rammen på startlån fra vi overtok våren 2011 til i dag; fra 2 mill til 16 mill.
  - Prosjekt Boligsosialt arbeid igangsettes 2. halvår 2012.
  - Vi deltar aktivt i fagnettverk i samarbeidsområde Fosen.
- **Hovedprioriteringer og satsningsområder i 2013**
  - Få flere i arbeid og aktivitet.
  - Øke arbeidsmarkedskontakten og arbeidsmarkedskunnskapen.
  - Prosjekt boligsosialt arbeid.
  - Videreutvikle Ressursbasen.

## Organisering av tjenesten

NAV Ørland har 15 ansatte, 6 kommunale stillinger og 9 statlige stillinger. Enheten har en flat struktur som er organisert med leder og stedfortreder. Kontoret jobber i ett team hvor ansatte har ulikt ansvar og ulike oppgaver. Vi har tiltakskoordinator som jobber for hele Fosen, og det jobbes med å få en markedskoordinator i kontoret som også skal jobbe for hele Fosen. Vi har samarbeidsavtale med NAV Bjugn på levering av statlige tjenester som gjelder til 01.01.13. Vi drifter Ressursbasen som er et tilbud for innbyggere i Ørland og Bjugn med fokus på arbeidsrettet rehabilitering. I tillegg håndterer vi husbankens ordninger for innbyggerne; bostøtte og startlån.

## Antall ansatte

	2010	2011	2012	2013
NAV Ørland	15*	15*	15*	15*

\*Hhv 9 statlig ansatte og 6 kommunalt ansatte. Tilførte tjenester på kommunal side i perioden er boligjenesten i 2011.

## Budsjettramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
340	NAV sosialtjenesten	4 502	5 000	5 665
<b>Sum fellesutgifter</b>		<b>4 502</b>	<b>5 000</b>	<b>5 665</b>

### Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:

- Det ble i 2012 budsjettet med et betydelig mindre beløp til økonomisk sosialhjelp enn tidligere år. Ut fra erfaringer og brukerkunnskap i 2012, så må dette justeres opp fra kr 1.270' til kr 1.400'.
- Det er lagt inn lønn på alle faste stillingshjemler på 5,0 årsverk. I tillegg et vikariat knyttet til boligsosialt arbeid på 1,0 årsverk som dekkes av prosjektmidler.
- Tilskudd til kommunalt rusarbeid kommer også i den totale overføringen til kommunen fra 2013. I 2012 var tilskuddet på kr 825.000, i statsbudsjettet er dette «øremerket» med kr 512.000.
- Oppsummert - økning i budsjett fra 2012-2013 på kr 663' pga følgende forutsetninger:  
kr 130' i økt utbetaling økonomisk sosial stønad  
kr 512' kommunale midler til rusarbeid  
kr 21' økte lønnskostnader

### Styringsparametre og kostra-tall

SOSIALTJENESTEN/NAV	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Andel sosialhjelpsmottakere i forhold til innbyggere 20 - 66 år	4,0 %	3,0 %	3,9 %	3,5 %	3,5 %	3,0 %	
Andel sosialhjelpsmottakere med stønad i 6 måneder eller mer	25	27	24	18	18	12,1	
Gjennomsnittlig stønadslengde	3,9	3,9	3,4	3,3	3,3	2,8	
Antall sosialhjelpsmottakere	118	89	116	114	114	91	
Antall årsverk*	3,3	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,5
Antall på kvalifiseringsprogrammet (oppstart oktober 2008)			12	12	9	7	3
Antall deltakere som har vært på Ressursbasen (etablert oktober 2008)			9	17	27		
Legemeldt sykefravær 2. kv	5,0 %	5,7 %	5,6 %	6,1 %	5,2 %	5,4 %	5,5 %
Antall mottakere arbeidsavklaringspenger (Innført 01.03.2010, tall per august. NAV har oppfølgingsansvar.)					193	207	193
Antall arbeidsledige pr. august	93	81	76	116	114	110	70
Antall helt ledige under 25 år pr.august		14	21	37	27	22 (april)	22 (april)
Andel helt ledige i prosent pr. august	3,7 %	3,0 %	3,1 %	4,5 %	4,5 %	4,4 %	2,8 %

\*Ørland kommune

bidrar med 3,8 grunnstillinger i NAV-kontoret, og som følge av kvalifiseringsprogrammet og oppsøkende virksomhet ble NAV-kontoret tildelt 2,0 stillinger.

### Fremtidige utfordringer (firårsperioden)

- NAV sine framtidige utfordringer vil i stor grad være knyttet til mulighetene/utfordringene i arbeidsmarkedet. Ørland kommune er en kommune med høy arbeidsledighet, også høy ungdomsledighet sammenlignet med andre kommuner i fylket.
- Kvalitet i første møte med bruker, avklare og kartlegge brukers behov med tanke på mulighetene i arbeidsmarkedet
- Det er viktig at ungdom og langtidsledige prioriteres for å avklare behov for oppfølging fra NAV og eventuelt andre tjenesteytere. Dette for å komme raskt i gang med gode tiltak. Spesielt gjelder det ungdom som faller ut av videregående skole. Dette er en sårbar gruppe, med mangelfull utdanning og lite eller ingen arbeidserfaring.
- Det antas økning av brukere ut ifra forventet befolkningsvekst som følge av kampflybasen
- Boligsosialt arbeid blir viktig med tanke på forventet befolkningsvekst og for et inkluderende lokalsamfunn.
- Etablere Ressursteam; samarbeid rustjenesten/NAV, psykisk helsearbeid, lege, spesialisthelsetjenesten.

## 7.11 Landbrukskontoret i Ørland/Bjugn

	HOVEDMÅL 2013 - 2016	SUKSESSFAKTOR	MÅLEINDIKATOR	MÅL FOR ENHETEN 2013
<b>SAMFUNN</b>	S 1 Aktiv bidragsyter til kommuneplanarbeidet i begge kommunene	S 1 Aktiv deltakelse i kommuneplanprosessene.	S 1 Politisk og administrativ delaktighet	S 1 Levert innspill til rett tid.
<b>TJENESTER</b>	T 1 Rett tilskudd til rett tid	T 1 God veiledning	T 1 Antall klager	T 1 Over middels score på brukerundersøkelsen
	T 2 Rask saksbehandling i jord- og skoglovsaker	T 2 Gode rutiner	T 2 Antall klager	T 2 Saksbehandlingstid ikke over 6 uker i snitt
	T 3 Etablere rutiner for løpende vedlikehold av Gårdskart på nett	T 3 Følge opp samtlige mottatte tilbakemeldinger	T 3 Etterslep på ajourholdet	T 3 Oppdatert Gårdskart på nett innen søknadsomgangen i august
<b>MEDARBEIDERE</b>	M 1 Kvalifiserte, motiverte og offensive medarbeidere som handler i samsvar med kommunens mål og verdier	M 1 Klar og tydelig ledelse	M 1 Kundetilfredshet	M 1 Gjennomførte jobbsamtaler med alle ansatte.
	M 2 Myndiggjorte medarbeidere som føler seg verdsatt	M 2 Gi medarbeidene myndighet og spillerom for kreativitet	M 2 Medarbeidertilfredshet	M 2 Over middels score på medarbeiderundersøkelsen
	M 3 Fortsatt høys nærvær	M 3 Oppfølging ved sykdom og fokus på den enkeltes helse	M 3 Nærvær i %	M 3 Min 96 % nærvær
	M 4 Kontinuerlig kompetanseheving	M 4 Ressurser til deltagelse på kompetansehevende kurs, fagmøter og samlinger	M 4 Deltaking på kompetansehevende kurs, møter og samlinger	M 4 Samtlige deltatt på kompetansehevende kurs, møter og samlinger i løpet av kalenderåret
<b>ØKONOMI</b>	Ø 1 Holde tildelt budsjetttramme	Ø 1 Ha løpende kontroll på økonomien	Ø 1 Forbruk i forhold til nettoramma	Ø 1 Netto forbruk innenfor tildelt budsjetttramme
	Ø 2 Godt budsjettarbeid for kommende budsjettår	Ø 2 Tidlig kontakt med rådmennene i Ø/B	Ø 2 Dato for budsjettmøtet med rådmennene	Ø 2 Møte med rådmennene innen 15.09. hvert år

### Innledning

- Felles landbrukskontor for Ørland og Bjugn siden 2004
- Servicekontor for ca 260 aktive gårdsbruk
- Servicekontor for ca 550 bortleide landbrukseiendommer
- Handterer økonomiske virkemidler i størrelsesorden 55 mill kr
- Forvalter særlovene innen jord- og skogbruk
- Øvrig forvaltning innen bygdeutvikling, skog, vilt og utmark, Inn på tunet, uønskede arter
- Bidrar til å holde kartverket ajour og kulturlandskapet åpent

### Utfordringer og hovedprioriteringer

- **Status og utviklingstrekk**
  - Stadig raskere endringer innen landbruket
  - Omstillingene mere omfattende enn de fleste kunne forutse
  - Melkeproduksjonen reduseres
  - Husdyrholdet reduseres
  - Grasarealet reduseres
  - Kornarealet øker
  - Snittalderen på de aktive brukerne stiger

- **Hovedprioriteringer og satsningsområder i 2013**

- Bidra aktivt til å beholde og videreutvikle landbruksnæringa
- Tilpasse tjenesteproduksjonen til budsjetttrammene
- Fokus på kommuneplanprosessene

### Organisering av tjenesten

- Organisert i forhold til hovedarbeidsområder
  - Enhetsleder, Landbruksnemnda, sykdomsavløsning
  - Produksjonstillegg, uønskede arter, Inn på tunet
  - Bygdeutviklingstiltak, SMIL, avlingsskade, pensjon
  - Skog, vil og utmark, NMSK, Landbruksnemnda
  - Friluftsområder, miljøtiltak, kulturlandskap
- Tett samarbeid med Fylkesmannens Landbruksavdeling

### Antall ansatte

	2010	2011	2012	2013
<b>Sum årsverk</b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>

### Budsjetttramme 2013

Ansvar	Tekst	Regnskap 2011	Budsjett 2012	Budsjett 2013
410	Landbruk	1 467	1 690	1 640
411	Naturforvaltning og friluftsliv	144	10	40
412	Landbruksvikarordningen	-	20	50
413	Kultur - friluftsområder	33	60	50
415	Veterinærordningen	- 15	- 10	- 10
<b>Sum fellesutgifter</b>		<b>1 630</b>	<b>1 770</b>	<b>1 770</b>

### Forutsetninger som er lagt til grunn for budsjettet:

- Fullført nedbemanning.
- Landbruksvikaren overført fra Bjugn kommune til Ørland/Bjugn Avløserlag. Pensjonsinnskudd innlagt.
- Tilskudd til friluftsområder i Ørland kommune opprettholdes

### Styringsparametre og kostra-tall

Landbruk Ørland	2007	2009	2010	2011
Antall landbrukseiendommer	329	303		292
Antall aktive gårdsbruk	151	139	135	134
Netto driftsutgift budsjett	2.567	1.475	1.570	1.620
Landbruk Bjugn	2007	2009	2010	2011
Antall landbrukseiendommer	523	518		522
Antall aktive gårdsbruk	133	127	128	123
Tilskudd til felles landbr.kontor	1.655	1.412	1.370	1.405

### Fremtidige utfordringer (firårsperioden)

- Forventer økning i arbeidsmengden på forvaltnings- og planfeltet som følge av Forsvarets planer for utbygging av Ørland hovedflystasjon
- Økt behov for bistand til omstilling av landbruket som følge av konkurranse om arbeidskraft
- Behov for å styrke bemanningen og samordne innsatsen mot næringsutviklingsarbeidet

## 8 BUDSJETTETS TALLDEL - 2013 - 2016

### 8.1 Driftsregnskapet - skjema 1A og 1B

Driftsregnskapet - skjema 1A	Regnskap	Budsjett	Budsjett		Budsjett	Budsjett	Budsjett
Netto utgift på ansvar	2011	2012	2013		2014	2015	2016
Rammetilskudd og innt. utjevning	-128 660	-134 160	-144 500	1)	-143 700	-143 700	-143 700
Skatt på formue og inntekt	-89 923	-96 740	-99 400	1)	-99 400	-99 400	-99 400
Andre overføringer	-3 780	-3 780	-3 780	2)	-3 780	-3 780	-3 780
andre generelle statstilskudd	-1 966	-2 200	-2 200	3)	-2 200	-2 200	-2 200
MVA-kompensasjon fra invest	-1 460	-8 500	-6 000	4)			
<b>Sum frie disponible inntekter</b>	<b>-225 789</b>	<b>-245 380</b>	<b>-255 880</b>		<b>-249 080</b>	<b>-249 080</b>	<b>-249 080</b>
Renteinntekter og utbytte	-10 376	-8 650	-9 350	5)	-8 650	-8 650	-8 650
Renteutgifter og andre finansutgifter	18 707	19 300	18 500	6)	20 000	20 000	20 000
Avdrag på lån	13 017	14 000	15 000	7)	16 000	16 000	16 000
<b>Netto finansinntekter og utgifter</b>	<b>21 348</b>	<b>24 650</b>	<b>24 150</b>		<b>27 350</b>	<b>27 350</b>	<b>27 350</b>
Bruk av tidligere års mindreforbruk	-328	0	0		0	0	0
Til ubundne avsetninger	0	1 200	0		460	260	460
Til bundne avsetninger	163	0	0		0	0	0
Bruk av ubundne avsetninger	-1 415	0	0		0	0	0
Bruk av bundne avsetninger	0	0	0		0	0	0
inndekking av tidligere års merforbruk			5 157				
<b>Netto avsetninger</b>	<b>-1 580</b>	<b>1 200</b>	<b>5 157</b>		<b>460</b>	<b>260</b>	<b>460</b>
overføring til investeringsregnskapet	594	5 100	4 800	7)	0	0	0
<b>Sum til fordeling drift</b>	<b>-205 428</b>	<b>-214 430</b>	<b>-221 773</b>		<b>-221 270</b>	<b>-221 470</b>	<b>-221 270</b>
<b>Sum fordelt til drift i 1B</b>	<b>210 585</b>	<b>214 430</b>	<b>221 773</b>		<b>221 270</b>	<b>221 470</b>	<b>221 270</b>
<b>Regnskapsmessig merforbruk</b>	<b>5 157</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Noter til budsjettskjema 1A - rammer til fordeling drift 2013:

- Rammetilskudd og skatteinngang er basert på prognoser i statsbudsjettet i oktober 2012, og utgjør til sammen kr 243 900'.
- Andre overføringer på kr 3 780' gjelder årlige overføringer fra Fylkeskommunen vedrørende bruforbindelse Storfosna.
- Andre generelle statstilskudd gjelder rentekompensasjon på skoler og omsorgsboliger.
- Mva-kompensasjon er lagt inn med 6 000' og en tilbakeføring til investering med 80 % som utgjør kr 4 800'. Fra og med 2014 skal all mva-kompensasjon fra investering føres i investeringsregnskapet.
- Renteinntekter og utbytte på til sammen kr 9 350' består av følgende faktorer:
  - o Utbytte Trønderenergi 4 700'
  - o Utbytte Fosenkraft 2 600'
  - o Rente på startlån og bankinnskudd 2 050'
 Inntekter fra Fosenkraft ble redusert fra kr 4 000' i 2011 til kr 2 600' i 2012.
- Renteutgifter er basert på en flytende rente på 2,25 %. På grunn av inngåtte fastrenteavtaler vil dette gi en budsjettert renteprosent på 3,7 %.
- Et årlig avdrag på kr 15 000' gir en avdragsprofil på 33,0 år.

<b>Driftsregnskapet - skjema 1B</b>	<b>Regnskap</b>	<b>Budsjett</b>	<b>Budsjett</b>	<b>Budsjett</b>	<b>Budsjett</b>	<b>Budsjett</b>
<b>Netto utgift på ansvar</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Politisk styring og administrasjon</b>	<b>3 423</b>	<b>3 310</b>	<b>3 720</b>	<b>3 520</b>	<b>3 720</b>	<b>3 520</b>
Politisk styring	3 148	3 310	3 520	3 520	3 520	3 520
stortings /kommunevalg	274	0	200	0	200	0
<b>Administrasjon og tilskudd</b>	<b>49 026</b>	<b>44 035</b>	<b>44 530</b>	<b>44 130</b>	<b>44 130</b>	<b>44 130</b>
Rådmannskontor	3 428	1 500	1 900	1 900	1 900	1 900
Plan og driftsavdelingen	16 948	16 715	14 925	14 925	14 925	14 925
Personal og tillitsvalgte	2 266	2 010	2 440	2 440	2 440	2 440
Infotorg	3 443	4 030	4 885	4 885	4 885	4 885
Kultur og miljø	1 119	695		0	0	0
IKT tjenesten	2 118	2 680	2 800	2 800	2 800	2 800
Økonomitjenesten	3 007	3 250	3 285	3 285	3 285	3 285
Tilskudd og næringsutvikling	5 244	2 835	2 990	2 990	2 990	2 990
Kirkelig fellesråd	2 289	2 370	2 530	2 430	2 430	2 430
Ørland kultursenter KF	5 100	5 950	6 475	6 175	6 175	6 175
Melodi grand prix	1 194	0	0	0	0	0
Brann og beredskap	1 991	2 000	2 300	2 300	2 300	2 300
Ørland lufthavn	879	0	0	0	0	0
<b>Grunnskole</b>	<b>51 733</b>	<b>52 765</b>	<b>53 750</b>	<b>52 950</b>	<b>52 950</b>	<b>52 950</b>
Fellesutgifter	7 590	8 135	8 230	8 230	8 230	8 230
Skoler	44 143	44 540	45 225	44 625	44 625	44 625
Ungdommens hus	0	90	295	95	95	95
<b>Barnehager</b>	<b>28 208</b>	<b>27 645</b>	<b>30 565</b>	<b>30 565</b>	<b>30 565</b>	<b>30 565</b>
Fellesutgifter	3 521	2 920	4 065	4 065	4 065	4 065
Private barnehager	8 266	8 075	9 495	9 495	9 495	9 495
Kommunale barnehager	16 421	16 650	17 005	17 005	17 005	17 005
<b>Helse og familie</b>	<b>27 747</b>	<b>32 965</b>	<b>34 020</b>	<b>34 020</b>	<b>34 020</b>	<b>34 020</b>
Helse og familie	17 175	24 235	23 020	23 020	23 020	23 020
Barnevern	10 572	8 730	11 000	11 000	11 000	11 000
<b>Pleie og omsorg</b>	<b>48 937</b>	<b>50 990</b>	<b>52 690</b>	<b>52 090</b>	<b>52 090</b>	<b>52 090</b>
Enhetsleder	2 022	2 410	2 980	2 980	2 980	2 980
Institusjonstjenesten	23 800	24 455	23 970	23 900	23 900	23 900
Hjemmetjenesten	13 549	13 555	14 150	13 620	13 620	13 620
Oppfølgingstjenesten	9 566	10 570	11 590	11 590	11 590	11 590
<b>Nav og sosialtjenesten</b>	<b>4 502</b>	<b>5 000</b>	<b>5 665</b>	<b>5 665</b>	<b>5 665</b>	<b>5 665</b>
<b>Landbruk</b>	<b>1 630</b>	<b>1 770</b>	<b>1 770</b>	<b>1 770</b>	<b>1 770</b>	<b>1 770</b>
<b>SUM netto alle ansvar</b>	<b>215 206</b>	<b>218 480</b>	<b>226 710</b>	<b>224 710</b>	<b>224 910</b>	<b>224 710</b>
				0	0	0
<b>Finansposter</b>	<b>-4 621</b>	<b>-4 050</b>	<b>-4 937</b>	<b>-3 440</b>	<b>-3 440</b>	<b>-3 440</b>
Kalkulatoriske renter VAR	-1 092	-1 000	-1 257	-1 260	-1 260	-1 260
Avskrivning VAR	-1 859	-1 850	-2 180	-2 180	-2 180	-2 180
Premieavvik og avstemming pensjon	-1 998	-1 200	-1 500			
Andre poster	329					
<b>Sum til fordeling</b>	<b>210 585</b>	<b>214 430</b>	<b>221 773</b>	<b>221 270</b>	<b>221 470</b>	<b>221 270</b>



## 8.2 Investeringsregnskapet - skjema 2A og 2B

Skjema 2A	Budsjett		Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
Finansieringsbehov og finansiering	2012		2013	2014	2015	2016
Investering i anleggsmidler	76 010	1)	68 670	38 700	20 000	13 600
Utlån og forskuttering	6 000	6)	10 000	10 000	10 000	10 000
Avdrag på lån	2 000	7)	2 500	2 500	2 500	2 500
Kjøp av aksjer og andeler	550	8)	750	750	750	750
Dekking av tidligere års udekket						
Avsetninger til ubundne investeringsfond	2 500	9)	2 500	2 500	2 500	2 500
<b>Årets finansieringsbehov</b>	<b>87 060</b>		<b>84 420</b>	<b>54 450</b>	<b>35 750</b>	<b>29 350</b>
<b>Finansiert slik</b>						
Bruk av lån (nye lån)	41 700	2)	43 120	28 400	9 900	13 500
Bruk av lån VA-anlegg	5 300	3)	11 750	10 300	10 100	100
Bruk av lån utlån startlån	6 000	6)	10 000	10 000	10 000	10 000
Omdisp. ubrukte lån	11 510					
Inntekter fra salg av tomter	2 500	9)	5 000	2 500	2 500	2 500
Overføringer						
Tilskudd til investeringer	11 600	4)	6 500			
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	2 000	7)	2 500	2 500	2 500	2 500
Andre inntekter						
Overført fra driftsregnskapet	3 900	5)	4 800			
Bruk av ubundne investeringsfond	2 550	8)	750	750	750	750
<b>Sum finansiering</b>	<b>87 060</b>		<b>84 420</b>	<b>54 450</b>	<b>35 750</b>	<b>29 350</b>
<b>Udekket/udisponert</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1. Totalt budsjett investeringer i anleggsmidler i 2013 utgjør kr 68 670 000.
2. Nye lån til dekning av kommunale oppgaver utgjør kr 43 120 000.
3. Nye lån til VAR-sektoren utgjør kr 11 750 000.
4. Det budsjetteres med 30 % i tippemidler - kr 6 500 000 - i forhold til renovering svømmehall.
5. Tilbakeføring av 80 % mva-kompensasjon budsjetteres med kr 4 800 000.
6. Utlån på kr 10 000 000 gjelder startlån som finansieres med egne låneopptak i Husbanken.
7. Avdrag på lån og mottatte avdrag på lån på kr 2 500 000 gjelder avdrag knyttet til innlån og utlån på startlån. Renteinntekter og renteutgifter knyttet til startlån føres i driftsbudsjettet.
8. Kjøp av aksjer på kr 750 000 gjelder årlig egenkapitalinnskudd i KLP. Dette kan ikke lånefinansieres og må finansieres med bruk av ubundne investeringsfond.
9. Salg av tomter varierer fra år til år, og 2.500 av årets inntekter avsettes til ubundne investeringsfond.

Skjema 2B		Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
NR.	Prosjekter:	2012	2013	2014	2015	2016
1	Kjøp av tomt - Tine Meierier	9 300				
2	Kommunal andel i ny gjestebrygge Brekstad havn	150				
3	Utstillinger Ramsar / Reformasjon ØKS	450				
4	Ørland kirke	100				
5	Papirløse kommunestyremøter	150				
6	Oppgradering kommunale bygg	3 480				
7	Seniorboliger	500				
8	Opparbeidelse Skolegata boligfelt	2 700	3 300			
9	Grunnkjøp Hovde Sør	9 200				
10	Planarbeid og tomtetekn. - Hovde Sør	7 500	6 000			12 000
11	Avlastningsbolig for barn	3 940				
12	Utbygging demmentavdeling	32 900				
13	IKT strategiplan	500	1 000	1 000	1 000	
14	Boligutvikling Lerbern	100				
15	Teknisk planlegging / rapport Brekstad kai	200				
16	Sentrumsplan Brekstad	100	1 500			
17	Fjerning av forurensende masser Futura	700	500			
18	Omlegging Vik-grøfta	1 700				
19	Legevakt / ambulansestasjon	9 500				
20	Vegsamband Kråkvåg - Storfosna	450				
21	Regulering gang og sykkelvei Uthaug - Hårberg	400				
22	VA-anlegg	5 000	10 000	10 000	10 000	
23	Sanering private avløpsanlegg	300		300	100	100
24	Ballbinge Ottersbo - kommunal andel	150				
25	Rusaset	3 000	3 000	3 000		
26	Grunnerverv Ørland kirkegård	500	500			
27	Redskapshus Ørland kirkegård			3 000		
28	Utvidelse Ørland kirkegård				3 000	
29	Renovering Storfosna kirke		450			
30	Nye salme- og korallbøker		100			
31	Baraset felleskommunale vannverk - klausulering		500			
32	Baraset felleskommunale vannverk - adkomstvei		750			
33	Baraset felleskommunale vannverk - Seter pumpest.		500			
34	Ny plenklipper		270			
35	Opparbeidelse tomteområde Uthaug havn		750			
36	Reguleringsplan Uthaug Havn		350			
37	Kjøp tomtområde Uthaug havn				600	
38	Detaljplanlegging rådhuskvartalet med trafikkterminal		750			
39	Detaljplanlegging nytt fergeleie nordre havn		750			
40	Ørlandshallen - rehabilitering garderobes		3 000			
41	Rehabilitering svømmehall		18 600			
42	Skilting av veier - "adresseprosjektet"			300		
43	Opprusting bryggekant Sørhavna			1 200	1 300	
44	Fenderverk Brekstad kai			2 500		
45	Grunnerverv industriområde		5 000			
46	Grunnerverv boligområder		2 000	8 000		
47	Opparbeidelse Røstadhaugan boligfelt		2 000	6 000		
48	Reguleringsplan Svenskhaugan Industripark		750			
49	Reguleringsplan Brekstad vestre Industripark		750			
50	Forlengelse Meieriveien			2 100		
51	Asfaltering kommunale veier			650		1 000
52	Utskifting av gamle gatelysarmaturer			650	500	500
53	Riving realskoleanlegget		1 500			
54	Riving gamle Fosen Videregående				3 500	
55	Ørland kultursenter		600			
56	Kantinebygg ØMS (delfinansiering)		3 500			
	<b>Sum</b>	<b>92 970</b>	<b>68 670</b>	<b>38 700</b>	<b>20 000</b>	<b>13 600</b>

## Kommentarer til de enkelte prosjektene:

1	Kjøp av tomt - Tine Meierier	Kjøp av Tines anlegg på Brekstad
2	Kommunal andel i ny gjestebrygge Brekstad havn	Kjøp av aksjer i Brekstad Gjestebygge AS
3	Utstillinger Ramsar / Reformasjon ØKS	Prosjektene gjennomføres av Kulturforetaket
4	Ørland kirke	Prosjektet gjennomføres i regi av Ørland kirke
5	Papirløse kommunestyremøter	Innkjøp av nettbrett til alle politikere med kommunalt verv.
6	Oppgradering kommunale bygg	Lukking av avvik etter brannsyn, ENØK-tiltak, div tiltak andre bygg, jfr K-styrevedtak av 01.03.12.
7	Seniorboliger	Utredning av boform og utarbeidelse av bebyggelsesplan for kommunal eiendom i Tyrs veg og tidligere Rådhusgata.
8	Opparbeidelse Skolegata boligfelt	Prosjektering og opparbeidelse av vei, vann, avløp og grøntområder i hht reguleringsplan for området. Totalt ca 110 boenheter i blokkbebyggelse og omsorgsboliger.
9	Grunnkjøp Hovde Sør	Erverv av tomtegrunn fra Erling Albrigtsen
10	Planarbeid og tomtetekn. - Hovde Sør	Prosjektering og opparbeidelse av vei, vann, avløp og grøntområder for første del av boligfeltet , totalt ca 60 boenheter fordelt på enebolig- og rekkehustomter. Kostnader til riving av driftsbygning inngår også.
11	Avlastningbolig for barn	Tilbygg på ca 130m2 til eksisterende avlastningbolig, kapasiteten utvides fra 2 til 4 plasser.
12	Utbygging dementavdeling	Utvidelse av eksisterende dementavdeling med 15 nye plasser, renovering av eks. dementavdeling samt etablering av nye garderober for ansatte i kjeller på ØMS.
13	IKT strategiplan	Investeringer i utstyr ihht kommunens IKT-plan.
14	Boligutvikling Lerbern	Mulighetsstudie i forhold til nye boligfelt i Lerbersområdet.
15	Teknisk planlegging / rapport Brekstad kai	Utarbeidelse av tilstandsrapport med tiltaksplan for opprusting av Brekstad kai.
16	Sentrumsplan Brekstad	Utarbeide og ferdigstille reguleringsplan for Brekstad sentrum og Brekstadfjæra.
17	Fjerning av forurensende masser Futura	Fjerning av forurensede masser fra tomtegrunn for Futura som ligger på Skyttelages eiendom.
18	Omlagging Vik-grøfta	Flytting og åpning av bekkeløpene for Budeibekken og Vik-grøfta. Jfr K-styrevedtak av 25.08.11.
19	Legevakt / ambulansestasjon	Bygging av ny ambulansestasjon og legevakt ved ØMS. Jfr. K-styrevedtak av 28.06.12
20	Vegsamband Kråkvåg - Storfosna	Oppjekking av Kråkvågbrua ved landfestet på Kråkvåg.
21	Regulering gang og sykkelvei Uthaug - Hårberg	Reguleringsarbeider knyttet til gang og sykkelveg mellom Hårberg og Uthaug.

22	VA-anlegg	Oppradering av kommunens vann og avløpsnett iht hovedplan for vann og avløp.
23	Sanering private avløpsanlegg	Registrere tilstand og utarbeide tiltak i forhold til private avløpsanlegg som ikke tilfredsstillende gjeldende forskrifter. Kostnader med gjennomføring av tiltakene forutsettes dekket av den enkelte huseier.
24	Ballbinge Ottersbo - kommunal andel	Kommunalt tilskudd ved bygging av ballbinge i Ottersbo-området.
25	Rusaset	Kommunalt tilskudd vedrørende "reovering" Rusasetvatnet.
26	Grunnerverv Ørland kirkegård	Erverv av tomtegrunn fra Forsvaret for utvidelse av kirkegården, kostnaden omfatter også arkeologiske utgravinger av området.
27	Redskapshus Ørland kirkegård	Kostnader knyttet til oppføring av nytt redskapshus ved kirkegården, innbefatter også kostnader knyttet til riving av det gamle redskapshuset. Dette arbeidet må gjennomføres før opparbeidelse av ny kirkegård kan starte.
28	Utvidelse Ørland kirkegård	Kostnader knyttet til opparbeidelse av ny kirkegård. Omfatter også kostnader knyttet til flytting av forsvaret gjerde i området. Noe om hvor lenge vi har gravplasser på nåværende kirkegård - Hanna
29	Renovering Storfosna kirke	Renoveringa innvendig Storfosna Kirke - kr 350' og innvendig kr 100'
30	Nye salme- og korallbøker	Anskaffelse av nye salme- og korallbøker for kirka
31	Baraset felleskommunale vannverk - klausulering	Kommunens andel (50%) av kostnader knyttet til revisjon av klausuleringsbestemmelsne for Barsetvatnet.
32	Baraset felleskommunale vannverk - adkomstvei	Kommunens andel (50%) av kostnaden knyttet til opparbeidelse av ny adkomst til vannverket.
33	Baraset felleskommunale vannverk - Seter pumpest.	Kommunens andel (100%) av kostnadene knyttet til nytt styringssystem for Seter pumpestasjon og Småmyrhaugan høydebasseng.
34	Ny plenklipper	Kjøp av ny plenklipper.
35	Opparbeidelse tomteområde Uthaug havn	Opparbeidelse av tomteområde i Uthaug havn, Jfr, pkt 6 i avtale av 20.03.12 mellom Ørland kommune og COB-group..Jfr K-styresak av 22.03.12.
36	Reguleringsplan Uthaug Havn	Utarbeidelse av reguleringsplan for Uthaug havn. Jfr K-styrevedtak av 28.06.12.
37	Kjøp tomtområde Uthaug havn	Kjøp av tomteområde i Uthaug havn. Jfr avtale av 20.03.12 mellom Ørland kommune og Uthaug Sementstøperi, jfr. K-styrevedtak av 22.03.12 .
38	Detaljplanlegging rådhuskvartalet med trafikkterminal	Utarbeide detaljert bebyggelsesplan for bebyggelse og trafikkøslning i rådhuskvartalet med tilhørende trafikkterminal for hurtigbåt.

39	Detaljplanlegging nytt fergeleie nordre havn	Utarbeide detaljert planforslag for oppfylling og flytting av fergeleiet til nordre dele av Brekstad havn.
40	Ørlandshallen - rehabilitering garderobes	Garderobes i tilknytning til svømmehall og idrettshall må rehabiliteres, pr i dag er en av garderobesene i tilknytning til idrettshallen avstengt grunnet fuktskader.
41	Rehabilitering svømmehall	Rehabilitering svømmehall ihht tilstadsrapport av 25.09.12
42	Skilting av veier - "adresseprosjektet"	Skilting av alle veier i kommunen, som i dag ikke er skiltet, ihht vedtatte navneplan.
43	Opprusting bryggekant Sørhavna	Opprusting av fyllingskanten nedenfor bryggeplassen ihht framlagte planforslag.
44	Fenderverk Brekstad kai	Nytt fenderverk på Brekstad kai.
45	Grunnerverv industriområde	Erverv av tomtegrunn til "Svenskhaugan industripark". Dette myr- / krattområdet som ligger rett sør for Prestegårdsleieren.
46	Grunnerverv boligområder	Erverv av områder knyttet til boligbygging i Røstadhaugan og Ottersbo, totalt ca 150 dekar.
47	Opparbeidelse Røstadhaugan boligfelt	Prosjektering og opparbeidelse av vei, vann, avløp og grøntområder for første byggetrinn. Totalt ca 40 eneboligtomter.
48	Reguleringsplan Svenskhaugan Industripark	Utarbeidelse av reguleringsplan for Svenskhaugan industripark. Totalt ca 95 dekar.
49	Reguleringsplan Brekstad vestre Industripark	Utarbeidelse av reguleringsplan for Brekstad vestre industripark. Dette området innbefatter Realskolen / FVG med omkringliggende områder, totalt ca 100 dekar.
50	Forlengelse Meieriveien	Opparbeidelse av meieriveien på andre siden av Havnegata i en lengde av ca 100 m.
51	Asfaltering kommunale veier	Kostnader knyttet til reasfaltering av kommunale veier ihht vedlikeholdsplan for kommunale veier.
52	Utskifting av gamle gatelysarmaturer	Kostnader knyttet til utskifting av gamle gatelysarmaturer ihht vedlikeholdsplan for kommunale veier.
53	Riving realskoleanlegget	Riving av det gamle realskoleanlegget.
54	Riving gamle Fosen Videregående	Riving av de gamle lokalene til FVG.
55	Ørland kultursenter	Gjelder investeringer i teknisk utstyr til bruk i kultursenteret
56	Kantinebygg ØMS (delfinansiering)	Bygging av kantinebygg ØMS - Budsjettet gjelder kommunens andel, det forutsettes støtte fra saniteten på kr 2,0 mill til dette prosjektet.

## Nødvendige investeringer med utgangspunkt i vedtaket om Ørland som Norges nye kampflybase:

Stortinget fattet endelig beslutning den 14. juni om at Ørland blir enebase for Norges nye kampfly F-35. Dette gir Ørland store muligheter, men også store utfordringer knyttet til nødvendige investeringer i kommunale bygg og nødvendig infrastruktur.

I investeringsbudsjettet for 2013 er det lagt inn de nødvendige investeringer som må vedtas og gjennomføres i 2013. Når det gjelder investeringer i planperioden på bakgrunn av forventet økning i folketall, så er dette foreløpig ikke lagt inn i planen. Dette behovet må først prognoseres bedre, og det må i løpet av våren 2013 utarbeides en ny økonomiplan som prognoserer og ivaretar dette. Planlagte investeringer må da konkretiseres, og det må arbeides med å finne løsninger på hvordan disse investeringene kan finansieres.

### Følgende prosjekter kan allerede nå skisseres som en innledning til dette arbeidet:

		Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
		2012	2013	2014	2015	2016
55	Prosjektering Ørland arena		2 000			
56	Ørland Arena			80 000		
57	Ny "Hårberg skole"				150 000	
58	Utvidelse Ungdomsskolen				30 000	
59	Ny barnehage				20 000	
60	Nytt renseanlegg spillvann Brekstad				10 000	
61	Nytt høydebasseng vann				10 000	
62	Realisering av "Sentrumsplaner" - infrastruktur					
	<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>2 000</b>	<b>80 000</b>	<b>220 000</b>	<b>0</b>

- 55    Prosjektering Ørland arena            Dersom Ørland Arena skal realiseres i løpet av planperioden bør prosjekteringsarbeidene komme i gang i løpet av 2013.
- 56    Ørland Arena                                    Ny idrettshall på ca 6000m<sup>2</sup> med følgende hovedfunksjoner: 3 spilleflater for håndball, fotball, friidrett, squash, tennis, skyting, styrkerom, klatrevegg og kafeteria.
- Totalkostnad er beregnet til ca 80 mill inkl. mva, hvorav kommunens andel utgjør ca 20mill.
- 57    Ny "Hårberg skole"                            Kommunen må bygge ny skole som erstatning for Hårberg skole, dette grunnet kapasitet og beliggenhet i forhold til flystasjonen.
- Dersom den ny skolen skal være klar til 2016 må planarbeidet med tanke på plassering og størrelse komme i gang i løpet av 2013.
- Spørsmålet knyttet til om evnt forsvaret vil ta over den gammel skolen må også avklares tidlig i denne prosessen.
- 58    Utvidelse Ungdomsskolen                    Kommunen må utvide kapasiteten ved dagens Ungdomsskole da denne ikke har kapasitet til å ta imot forventet økning av elever.
- Dersom de nye plassene skal være klar til 2016 må planarbeidet med tanke på hvordan dette skal kunne løses komme i gang i løpet av 2013.
- 59    Ny barnehage                                    Kommunen må utvide kapasiteten knyttet til barnehagetilbudet.
- Dersom dette skal være på plass til 2016 må planarbeidet knyttet til beliggenhet og omfang komme i gang i løpet av 2013.

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 60 | Nytt renseanlegg spillvann Brekstad             | Dersom forventet vekst i innbyggertallet slår til må en i løpet av planperioden utvide kapasiteten ved kommunens renseanlegg for spillvann. Dette sette i sammenheng med at dagens anlegg ikke tilfredsstillende gjelder forskrifter tilsier at kommunen må bygge et nytt renseanlegg for å løse disse utfordringene. |
| 61 | Nytt høydebasseng vann                          | Kommunen må muligens i løpet av planperioden bygge nytt høydebasseng for vann, dette for å kunne opprettholde forventet leveringssikkerhet. Dette spørsmålet vil bli avklart i løpet 2013 når hovedplan for vann og avløp ferdigstilles.  |
| 62 | Realisering av "Sentrumsplaner" - infrastruktur | En realisering av "Sentrumsplanen" vil medføre utgifter knyttet til f.eks ny infrastruktur - utfylling av havnebasseng. Disse utgiftene må konkretiseres nærmere.   |