

ÅPEN - SAMHANDLENDE - NYSKAPENDE

Årsrapport 2014





RÅDMANNENS FORORD

2014 har vært et år med stor aktivitet i hele organisasjonen, og som foregående år har dette vært utfordrende både tjenestemessig og økonomisk. Nye bygg som sykehjem, omsorgsboliger og kulturhus har vært under oppføring. Bruket kulturhus ble tatt i bruk 1. desember og var allerede den første måneden meget flittig brukt.

Kommunens virksomhet skal preges av kvalitet og trygghet i tjenestetilbudet for innbyggerne. Kommunestyret fastsetter gjennom årlig rullering av økonomi- og handlingsplanen hvilke tiltak som skal prioriteres. I denne sammenheng kan blant annet nevnes:

- Større omstillingsprosesser innen helse- og velferdsområdet
- Vedtatt romprogram for nye ungdomsskoler
- Ny naturisflate etablert på Øya idrettsanlegg
- Kommunereformen
- Helhetlig kvalitetssystem
- Kostnadsreducerende tiltak innen alle tjenesteområder
- Innføring av eiendomsskatt
- Stort fokus på ferdigstillelse av sentrumsplan for Hommelvik
- Rehabilitering av Viksletta idrettspark
- Digitalisering av byggesaksarkivet

Arbeidet med kommunereformen har hatt stor fokus i året som er gått. Et utvidet formannskap er oppnevnt som styringsgruppe og det rapporteres månedlig til kommunestyret. En meget omfattende prosess for å utrede om Malvik kommune fortsatt skal være egen kommune eller om kommunen skal slå seg sammen med andre kommuner.

Av interkommunalt samarbeid vil jeg nevne rullering av Interkommunal ArealPlan for Trondheimsregionen IKAP 2 som det er arbeidet mye med. Det samme gjelder arbeidet med en regional utredning av områder for deponering av rene masser. Denne forventes å bli vedtatt våren 2015.

Som årsrapporten for 2014 viser, har året vært et meget utfordrende og aktivt år. I tillegg til å gjennomføre reduksjoner i virksomhetenes økonomiske rammer, har det vært fokus på alle kommuneplanens samfunnsdel sine målområder. Av aktiviteter vil jeg spesielt nevne arbeidet med å forberede innflytting i nytt sykehjem samt innflytting i nytt kulturhus, som arbeidskrevende.

Vår konkurranse- og utviklingsevne er i stor grad avhengig av at vi klarer å oppnå en sammenheng mellom strategiske mål og tilgjengelige ressurser. Det er viktig og nødvendig at dette følges opp politisk og administrativt. Økonomisk har kommunen klart dette for 2014. Innføringen av eiendomsskatt har bidratt vesentlig. Med vedtatte store investeringer i årene som kommer er det spesielt viktig å sørge for økonomisk balanse mellom inntekter og utgifter.

Kommunens viktigste oppgave er å gi gode tjenester til innbyggere. Vårt omdømme skal være slik at det er attraktivt å bo, arbeide og etablere seg i Malvik. For å kunne nå dette er det avgjørende å balansere inntekter og utgifter, samtidig som det settes fokus på våre medarbeidere og deres tjenesteyting til kommunens innbyggere. Dette skal vi gjøre gjennom våre verdier; åpen, nyskapende og samhandlende.



Med utgangspunkt i kommunens fremtidsbilde (visjon), «*Vi skal utøve nyskapende og helhetlig samfunnsutvikling lokalt og regionalt*» vil jeg benytte anledningen til å takke ansatte og politikere for et meget godt samarbeid gjennom året 2014. Jeg vil også rette en takk til alle våre samarbeidspartnere.

Hommelvik, 11.04.2015

Kristian Røstad



INNHOLD

1.	Viktige hendelser	6
2.	Driftsregnskap	8
3.	KOSTRA – nøkkeltall tjenester	10
3.1.	Totalt; hva koster kommunens tjenester?	10
3.2.	Administrasjon og styring	11
3.3.	OPPVEKST	12
3.3.1.	Barnehager	12
3.3.2.	Skoler	13
3.3.3.	Barne - og familietjeneste	14
3.3.4.	Kultur	15
3.4.	Helse og velferd	16
3.5.	Tekniske områder	17
4.	Måloppnåelse: Kommuneplanens handlingsdel 2013-2016	19
5.	Tjenester og tjenestoområder	22
5.1.	Tilsyn og forvaltningsrevisjoner	22
5.2.	Tjenestoområde oppvekst	23
5.3.	Tjenestoområde Helse/ velferd	27
5.4.	Tjenestoområde Teknisk	32
6.	Organisering	34
6.1.	Politisk organisering se hjemmesiden kart	34
6.2.	Kommunestyret består av	34
6.3.	Administrativ organisering	34
6.4.	Samfunnssikkerhet og Beredskap	34
6.5.	Selskaper og interkommunale samarbeid	36
7.	Medarbeidere	39
7.1.	Rekruttering, fremme likestilling og hemme diskriminering	40
7.2.	Heltid	42
7.3.	Arbeid med helse, miljø og sikkerhet herunder ia og sykefravær	42
8.	VEDLEGG: Årsmeldinger fra virksomhetene	44
8.1.	Barnehage	44
8.2.	Barne- og familietjenesten	45
8.3.	kultur	46
8.4.	Hommelvik skole	47
8.5.	Hommelvik ungdomsskole	48
8.6.	Sveberg skole	49
8.7.	Vikhammer skole	50
8.8.	Vikhammer ungdomsskole 2014	52
8.9.	Saksvik skole	53
8.10.	Legetjenesten i Malvik Kommune, Miljørettet Helsevern og Smittevern	54
8.11.	Koordinerende enhet	55
8.12.	Bo veiledningstjenesten	56
8.13.	Psykisk helsetjeneste og rus	58
8.14.	Helse og aktivitet	59
8.15.	Malvik sykehjem	60
8.16.	Hjemmesykepleien	62
8.17.	NAV Malvik	63



8.18.	Eiendomsservice	64
8.19.	FDV Kommunalteknikk	65
8.20.	Areal og Samfunnsplanlegging, ARESAM	66
8.21.	Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag	67
8.22.	Værnesregionen skatteoppkreverkantor	69



1. Viktige hendelser

Regional utvikling

- Kommunereformen: det er lagt ned et betydelig arbeid ift. Kommunereformen.
- Revidert Interkommunal arealplan (IKAP)
- Midtsandtangen er blitt et flott regionalt friluftsområde. Privat driver overtok driften av «Pæra» og dette ble et flott tilbud gjennom en fin sommer. Det ble satt opp ny driftsbygning på området i 2014.
- Formelt samarbeid etablert mellom Næringsforeningen i Trondheim og Malvik næringsutvikling
- Det er brukt betydelige ressurser i arbeidet med prosjekt ang. 4- felts E6, samt elektrifisering og dobbeltspor av jernbane.

Tettstedsutvikling i Malvik Kommune

Hommelvik

- Bruket kulturhus ble åpnet 01.12.14
- Moan bru ble åpnet v/Sandfjæra
- Bygging av 50 nye sykehjemsplasser ved Hommelvik helsetun
- Ny naturisflate ble etablert v/ Øya idrettsanlegg
- Jervskogen skisenter ble oppgradert til jr. NM på ski (frivillig innsats)
- Arbeid med sentrumplan, som ferdigstilles 1. halvår 2015
- Vedtatt romprogram for ny ungdomsskole.

Sveberg

- Videre utbygging i Svebergmarka
- Ringvei rundt Svebergmarka ble ferdigstilt og tunnel åpnet i juli.

Vikhammer/ Saksvik

- Bygging av 26 nye omsorgsboliger ved Vikhammer helsetun
- Videreført arbeidet med nærmiljøanlegg på Saksvik skole
- Viksletta idrettspark ble rehabilitert med nytt kunstgressdekke og tribune
- Vedtatt romprogram for ny ungdomsskole.

Eiendomsskatt innført

I 2014 ble eiendomsskatt innført i Malvik kommune, med 2 promille på bolig og verker/bruk. Dette ble innført for å kunne realisere nødvendige investeringer eksempelvis i skoler og sykehjem.

Krav til kostnadskutt og omstilling

Året har vært preget av omstilling og kostnadsreduksjoner.

Følgende tiltak ble vedtatt og iverksatt:

- Redusert driftsbudsjett
- Redusert bemanning og innleie
- Reforhandling av økonomiske avtaler med fastlegene, som bl.a. resulterte i ny organisering av legetjenesten
- Lavterskel arbeidstilbud, «Lunden Østre Handleri», ble omorganisert og flyttet
- Redusert åpningstid og feriestenging barnehager 3 uker sommer, samt jul og påske.



- Bibliotek flyttet fra Malvik vg skole til Ytre Malvik samfunnshus for 1år.
- Skoleskyss etter nasjonale bestemmelser. Sikringsskyss vedtatt, innsparing redusert.
- Redusert antall medlemmer i politiske utvalg.

«Morgendagens omsorg i Malvik» - utbygging og organisasjonsutvikling innen helse/ velferd

For å sikre bærekraftige helse- og velferdstjenester med god kvalitet i framtida er det nødvendig med faglig omstilling i helse- og velferdstjenestene. Dette krever endret og høyere kompetanse, nye arbeidsmetoder og nye faglige tilnærminger. I 2014 har det vært spesielt fokus på:

- Planlegging av innflytting i nye omsorgsboliger og sykehjem.
- Etablering av hverdagsmestring som grunnleggende tankesett innen helse- og velferdstjenester.



2. Driftsregnskap

Driftsregnskap (tall i 1000 kr)	Regnskap 2014	Regulert budsjett 2014	Opprinnelig budsjett 2014
Skatt og rammetilskudd	-621 393	-629 864	-629 864
Brukerbet., salgs/leiennt	-98 764	-98 198	-99 048
Andre inntekter	-139 436	-83 099	-82 635
Sum driftsinntekter	-859 593	-811 161	-811 547
Lønn og sosiale utgifter	542 671	522 144	518 511
Varer og tjenester	222 467	208 667	223 431
Andre driftsutgifter	78 410	70 463	59 719
Sum driftsutgifter	843 548	801 275	801 661
Brutto driftsresultat	-16 045	-9 886	-9 886
Eksterne finansinntekter	-19 188	-16 000	-16 000
Eksterne finansutgifter	67 836	65 808	65 808
Resultat eksterne finansielle transaksjoner	48 648	49 808	49 808
Motpost avskrivninger	-34 177	-34 177	-34 177
Netto driftsresultat	-1 574	5 745	5 745
Bruk av avsetninger	-18 477	-18 200	-5 800
Avsetninger	16 306	12 455	55
Regnskapsmessig mer/mindreforbruk -/	-3 746	-0	0

Regnskapsskjema 1A - Driftsregnskapet	Regnskap 2014	Regulert budsjett 2014	Opprinnelig budsjett 2014
1 Skatt på inntekt og formue	-308 238	-312 780	-312 780
2 Ordinært rammetilskudd	-297 761	-302 084	-302 084
3 Skatt på eiendom	-15 372	-15 000	-15 000
4 Andre direkte eller indirekte skatter	-22	-	-
5 Andre generelle statstilskudd	-12 179	-10 600	-10 600
6 Sum frie disponible inntekter Sum (L1:L5)	-633 572	-640 464	-640 464
7 Renteinntekter og utbytte	-19 164	-15 950	-15 950
8 Gevinst finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-
9 Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter	35 588	36 236	36 236
10 Tap finansielle instrumenter (omløpsmidler)	-	-	-
11 Avdrag på lån	32 089	29 522	29 522
12 Netto finansinntekter/-utgifter Sum (L7:L11)	48 512	49 808	49 808
13 Til dekning av tidligere års regnskapsmessige merforbruk	12 392	12 400	-
14 Til ubundne avsetninger	-	-	-
15 Til bundne avsetninger	-	55	55
16 Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindreforbruk	-	-	-
17 Bruk av ubundne avsetninger	-16 426	-16 434	-4 034
18 Bruk av bundne avsetninger	-	-1 766	-1 766
19 Netto avsetninger Sum (L13:L18)	-4 034	-5 745	-5 745
20 Overført til investeringsregnskapet	579	-	-
21 Til fordeling drift L6 + L12 - L19 - L20	-588 514	-596 401	-596 401
22 Sum fordelt til drift (fra skjema 1B)	584 768	596 401	596 401
23 Regnskapsmessig merforbruk/mindreforbruk (L22 - L21)	-3 746	-	-

Netto driftsresultat for 2014 ble overskudd på 1,5 mill. kroner mot et underskudd i regulert budsjett på 5,8 mill. kroner. Kostnader fordelt til drift ble på 584,7 mill. kroner mot regulert budsjett 596,4 mill. kroner.

Budsjettavvik per rammeområde

	Regnskap 2014	Regulert budsjett 2014 inkl lønnsreg	Regulert budsjett okt 2014	Vedtatt budsjett 2014	Endring regnskap- lønnsreg. bud
Regnskapsskjema 1B - Driftsregnskapet					
Politisk ledelse	6 177	6 150	6 150	6 150	27
Rådmannen og støttefunksjoner	46 144	47 709	56 790	57 790	-1 565
Eiendomsservice	-40 297	-40 058	-40 836	-38 836	-240
Oppvekst	351 546	349 660	345 815	339 815	1 887
Helse og velferd	201 588	203 807	200 310	205 310	-2 219
Tekniske tjenester	10 293	18 882	17 922	18 922	-8 589
Kirkelig fellesråd	5 540	5 540	5 540	5 540	0
Felles	3 777	4 711	4 711	1 711	-934
Sum overført til regnskasskjema 1A drift	584 768	596 401	596 401	596 401	-11 633

Korte avvikskommentarer:

Avvik **politisk nivå** er ikke vesentlig.

Rådmann og støttefunksjoner hadde et mindreforbruk på 1,6 mill. kroner, hvorav mesteparten er mindre kostnader til lønns- og sosiale utgifter enn budsjettet.

Regnskapsresultatet for **Eiendomsservice** viser et mindreforbruk på 0,2 mill. kroner, det vil si i balanse.

Oppvekst hadde et merforbruk på 1,9 mill. kroner og skyldes:

- Barnehagene hadde totalt et merforbruk på 3,9 mill. kroner. I dette beløpet inngår kostnader knyttet til styrket tilbud førskolebarn på 0,6 mill., økte kostnader til kommunale barnehager



1,4 mill, etterjustering av tilskudd til ikke-kommunale barnehager 1,0 mill. samt merkostnader relatert til barn som går i ikke-kommunale barnehager i andre kommuner på 0,9 mill. kroner.

- Barne- og familietjenesten viser et merforbruk på 2,7 mill. kroner som skyldes i hovedsak økte kostnader lønn fosterhjem.
- Skolene hadde i 2014 et mindreforbruk på 3,1 mill. kroner, og dette skyldes refusjoner for gjesteelever.
- Kultur hadde i 2014 et mindreforbruk på 1,6 mill. kroner, og mesteparten er refusjoner og salgsinntekter.

Helse og velferd hadde i 2014 et mindreforbruk på 2,2 mill. kroner. Dette skyldes hovedsakelig økt inntekt fra ressurskrevende tjenester og andre tilskudd, samt at enkelte virksomheter hadde et mindreforbruk i henhold til budsjett. Store variasjoner i behov resulterte i ulike utfordringer i de enkelte virksomhetene. Innenfor virksomheten NAV Malvik resulterte økte kostnader på økonomisk sosialhjelp i et merforbruk.

Tekniske tjenester hadde totalt et mindreforbruk på 8,6 mill. og skyldes

FDV-kommunalteknikk hadde i 2014 et mindreforbruk på 5,2 mill. kroner hvorav lønn/sosiale kostnader utgjør et mindreforbruk på 1,5 mill. kroner, redusert varekjøp et mindreforbruk på 3 mill. kroner samt merinntekt høyere refusjon fra IKS og staten.

ARESAM - Plan, byggesak og landbruk samt Utvikling hadde et mindreforbruk på 1,9 mill. kroner som i hovedsak skyldes reduksjon lønnskostnader.

Brann, redning og feiing viser en mindrekostnad på 1,5 mill. kroner og skyldes tilbakebetalt tidligere årsoverskudd fra Trøndelag Brann og Redningstjeneste IKS.

Fellesområdet hadde et mindreforbruk på 0,9 mill. kroner i forhold til budsjettet.

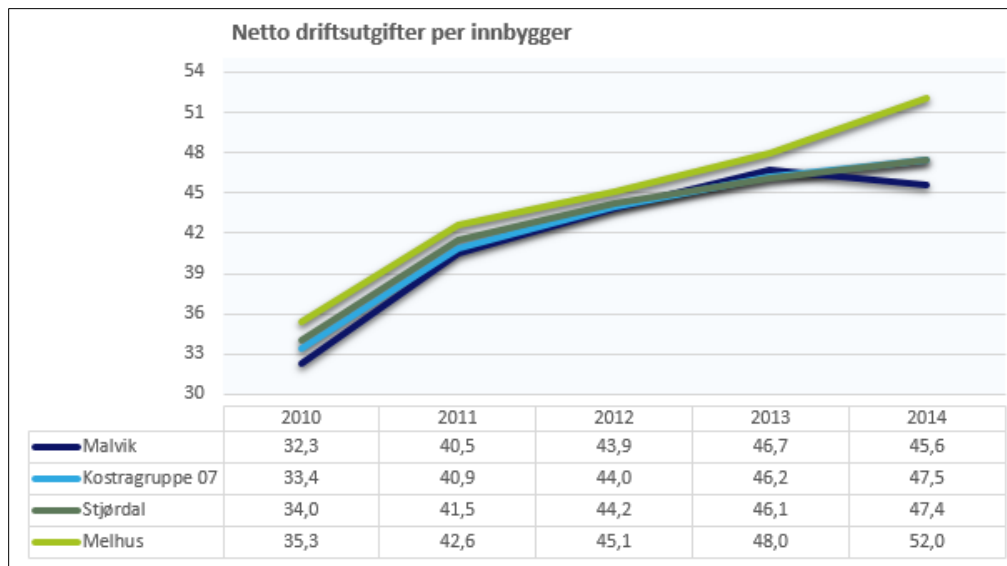
Eiendomsskatt ble innført i 2014. Eiendomsskatten skal dekke kostnader relatert til investeringer i formålsbygg. Regnskapet for 2014 viser en merinntekt på 4,3 millioner kroner som skyldes inntekt fra eiendomsskatt.

Kapitalkostnader formålsbygg (1000 kr)	2014
Renter	4 212
Avskrivninger	2 856
Sum beregnet kapitalkostnader	7 068
Resultat eiendomsskatt regnskap	
Eiendomsskatt boliger og fritidseiendommer	-13 256
Eiendomsskatt verker og bruk	-2 115
Kostnader påløpt i 2014	3 999
Sum netto inntekt eiendomsskatt	-11 373
Merinntekt på grunn av eiendomsskatt	-4 304

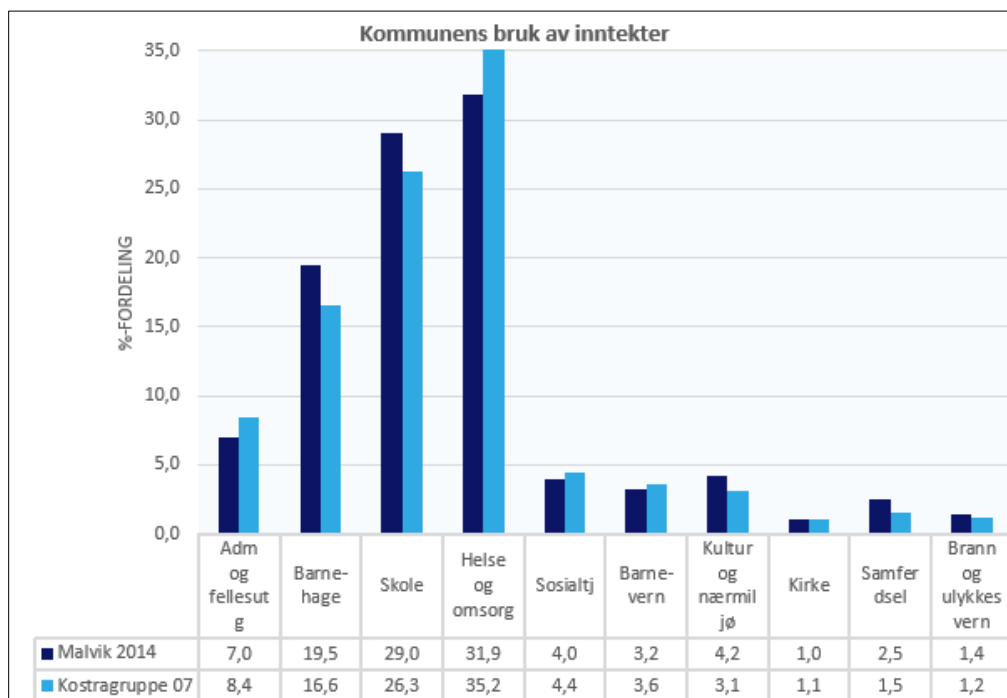


3. KOSTRA – nøkkeltall tjenester

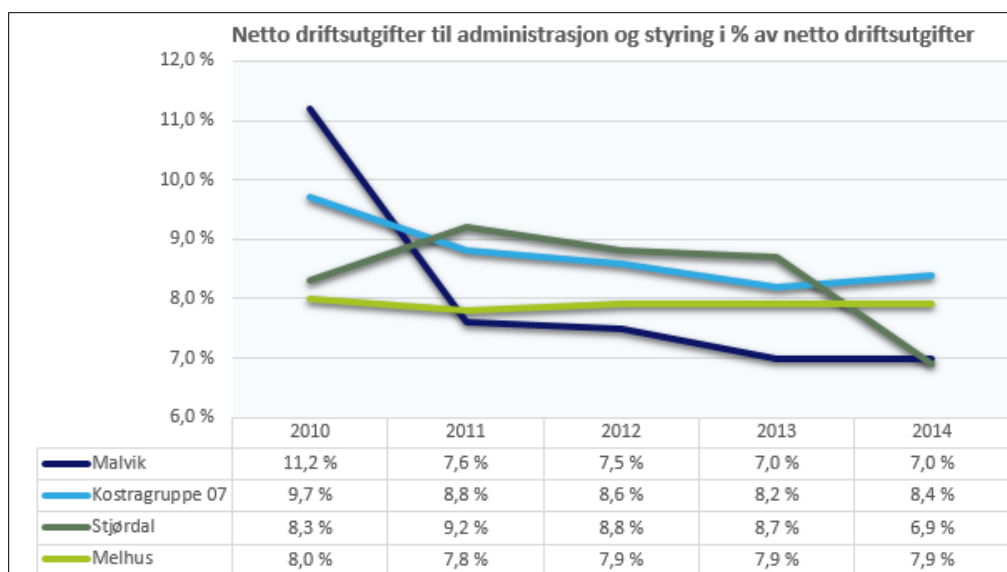
3.1. TOTALT; HVA KOSTER KOMMUNENS TJENESTER?



Malvik har lavere driftskostnader per innbygger både i forhold til sammenlignbare lavkostnadskommuner (KG 07) og Stjørdal kommune og Melhus kommune. Netto driftsutgifter per innbygger i Malvik i 2014 ble kr 45 604,-. I de neste kapitlene vises kommunens bruk- og prioritering av inntektene i 2014.



3.2. ADMINISTRASJON OG STYRING



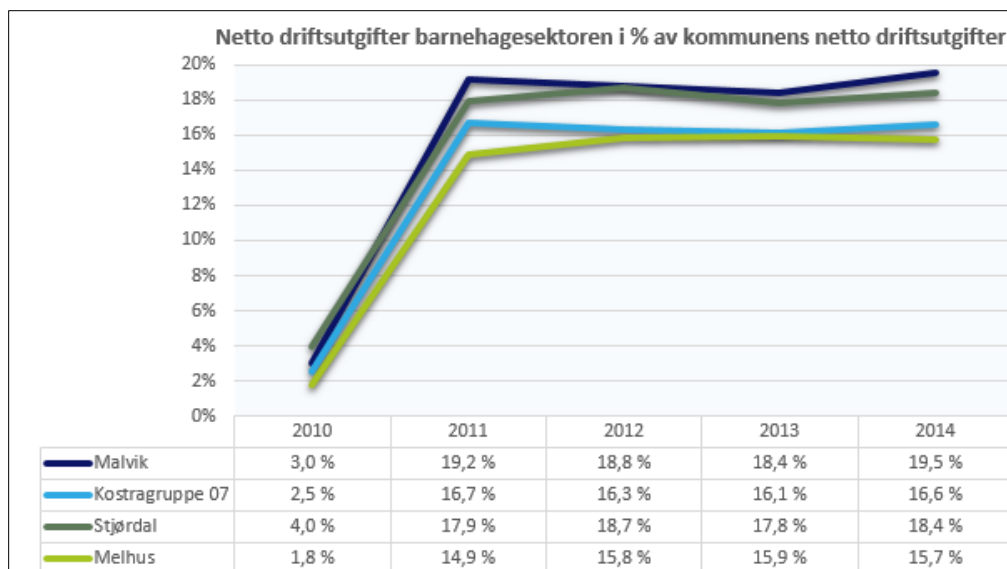
For Malvik kommune utgjør 7,0 % av kostnadene administrasjon, adm. lokaler, fellesutgifter og politisk styring og kontroll. Dette er lavere enn KOSTRAGruppe 07. Kommuner kan praktisere fordeling av kostnader til tjenestoområder ulikt. Malvik kommune gjorde en gjennomgang av KOSTRA- fordelingen i 2014 slik at det er tilpasset dagens kostraveileder.



3.3. OPPVEKST

3.3.1. BARNEHAGER

Barnehagetilskudd ble innlemmet i rammen (frie inntekter) til kommunene fra 2011, noe som gjorde at både inntektene og utgiftene for kommunen økte betraktelig. Netto kostnader for barnehagedriften (inkl. de ikke-kommunale) ble på 111,8 mill. mot 107,9 mill. i budsjett. Dette utgjorde 19,5 % av de totale netto kostnadene i kommunen. Dette er forholdsvis mye sammenlignet med andre kommuner (se tabell under). Imidlertid har Malvik mange barnehagebarn.



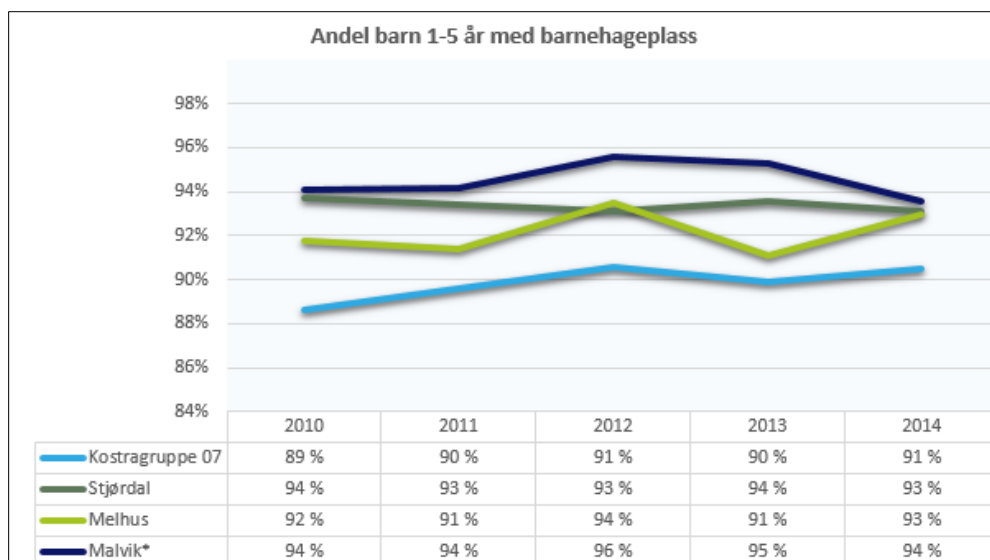
Netto driftsutgifter per barn 1-5 år var kostnadene kr 128 598,-. Snittet for landet var kr.129 744,-. Imidlertid må en her justere for at 43 barn fra Malvik kommune har barnehageplass i nabokommuner. Altså er den reelle kostnaden lavere per barn (43 flere å dele kostnadene på).

Malvik kommune har ved årets slutt 8 kommunale barnehager, midlertidige lokaler på Grønberg med 30 barnehageplasser, 4 ordinære ikke-kommunale barnehager og 5 ikke-kommunale familiebarnehager.

Antallet barnehageplasser fordelt som følger ved utgangen av henholdsvis 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 telletidspunkt 15. desember:

Årstall	Kommunale barnehageplasser					Ikke-kommunale barnehageplasser					Alle barnehager				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Barnehageplasser	445	470	507	518	500	339	333	304	320	322	784	803	811	838	822

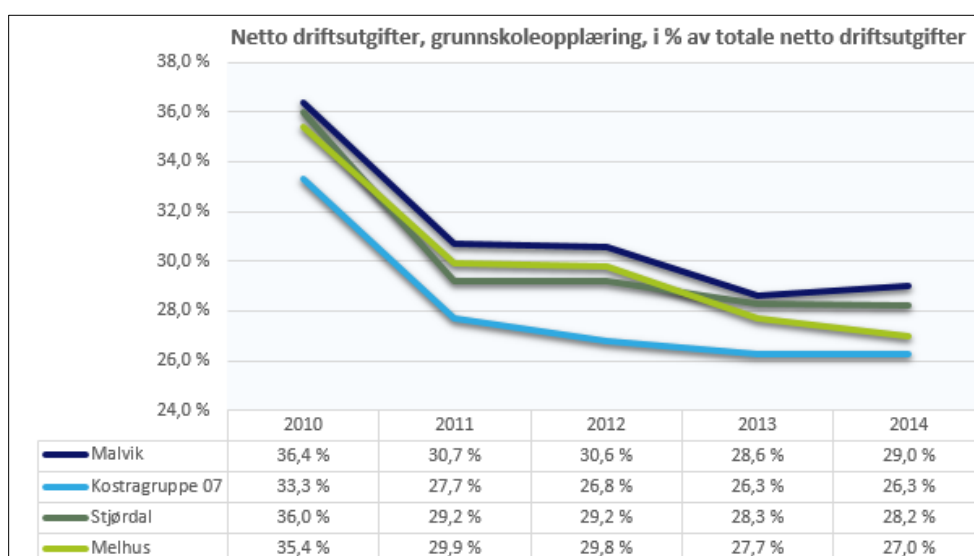
Dekningsgraden i 2014 var 100 % for de som hadde søkt barnehageplass innen fristen og har fylt 1 år til oppstart 31.august.



Figur: Andel barn 1-5 år med barnehageplass. Malvik* er korrigert for at 43 malvikbarn går i ikke-kommunale barnehager i Trondheim kommune. Dessverre korrigerer ikke offisiell statistikk for dette.

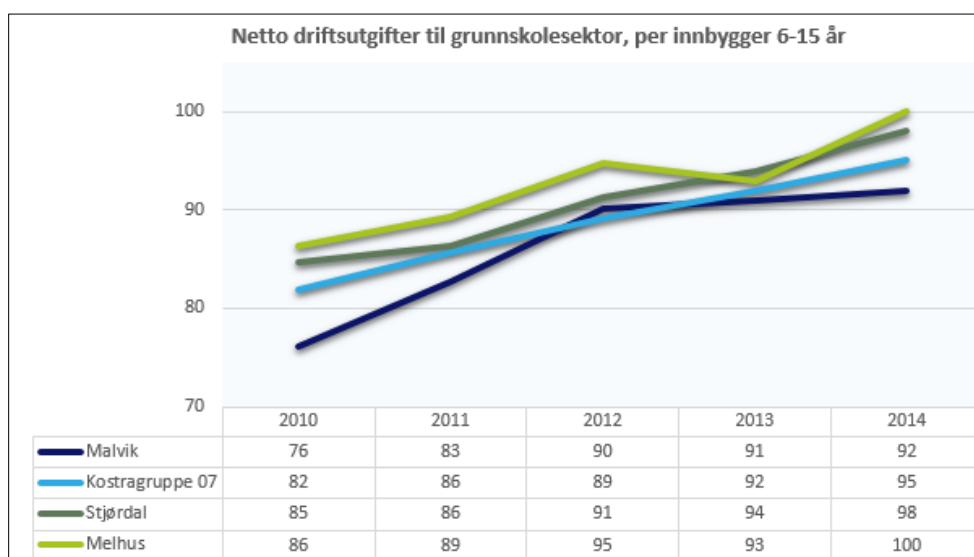
3.3.2. SKOLER

Tabellen under viser at Malvik bruker andelsmessig mer på skole sammenlignet med kommunegruppe 07. Dette skyldes i hovedsak at Malvik kommune har forholdsvis stor andel 6-15 åringer, sammenlignet med kommunegruppen. Skoleskyssordningen bidrar også til at kommunen har større kostnader. Malvik har to barnevernsinstitusjoner, Villa Vika (privat) og Vikhovlia (BUFetat). Kostnader knyttet til spesielt ressurskrevende gjesteelever var i 2014 i overkant av 8 mill. kr fordelt på 7-8 elever. Dette må tas med i betraktning ved vurdering av kostnader skole og lærertetthet generelt. Nedgangen fra 2010 til 2011 gjelder alle kommuner og skyldes ny vekting p.g.a. innlemning av barnehager i rammetilskuddet (frie inntekter).





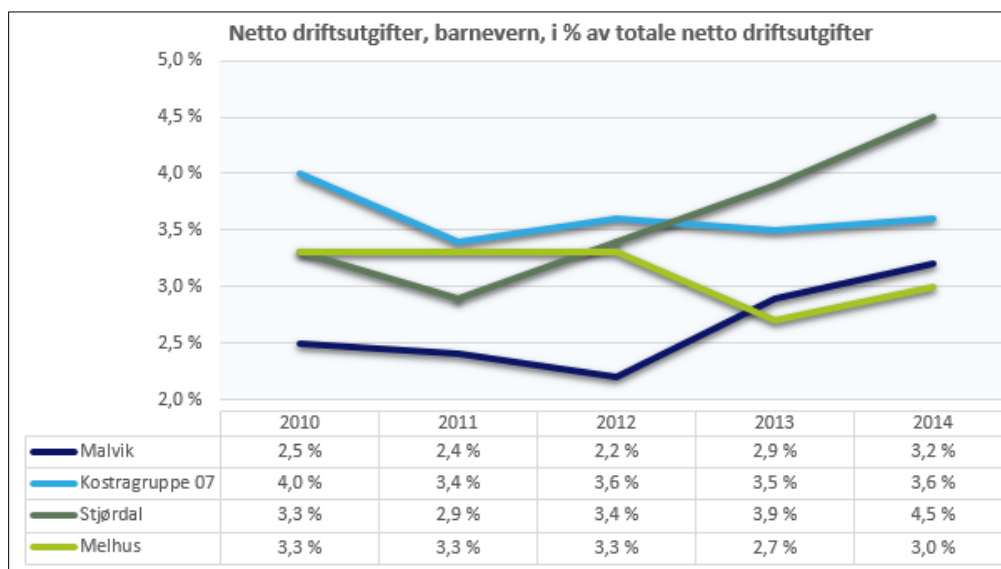
Tabellen under viser at Malvik bruker tilsvarende per elev som kommunegruppen (tall i tusen):



Den relative økningen de siste årene for Malvik er knyttet til økte kapitalkostnader i forbindelse med ferdigstillelse av Sveberg skole og rehabilitering av Vikhammer barneskole.

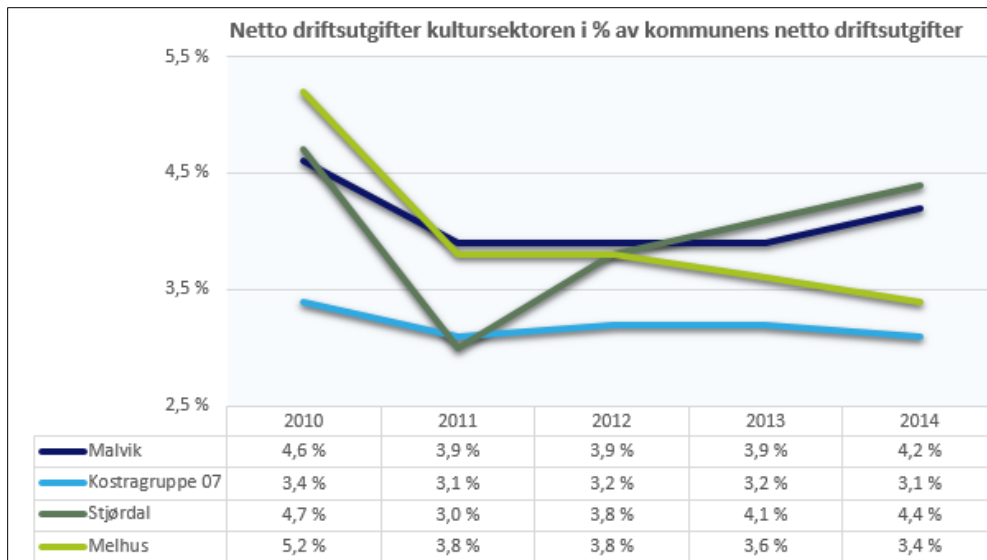
3.3.3. BARNE - OG FAMILIETJENESTE

Malvik kommune har lave kostnader til barnevern (figur under). Tabellen viser netto kostnader og viser ikke økt kapasitet gjennom satsningen som skjer gjennom øremerkete ressurser/stillinger.



3.3.4. KULTUR

Malvik bruker 1,1% mer av totale netto driftsutgifter på kultur enn sammenlignbare kommuner(K07). Kulturbegrepet inneholder bl.a. kulturskole, kultur, idrett, friluftsliv, museum, bibliotek og kulturbygg. I tillegg har Kultur også et ansvar innenfor kommunens forebyggende arbeid blant barn og unge. Gratis halleie kan forklare at Malvik har en relativt høyere andel av sine utgifter knyttet til kultur.

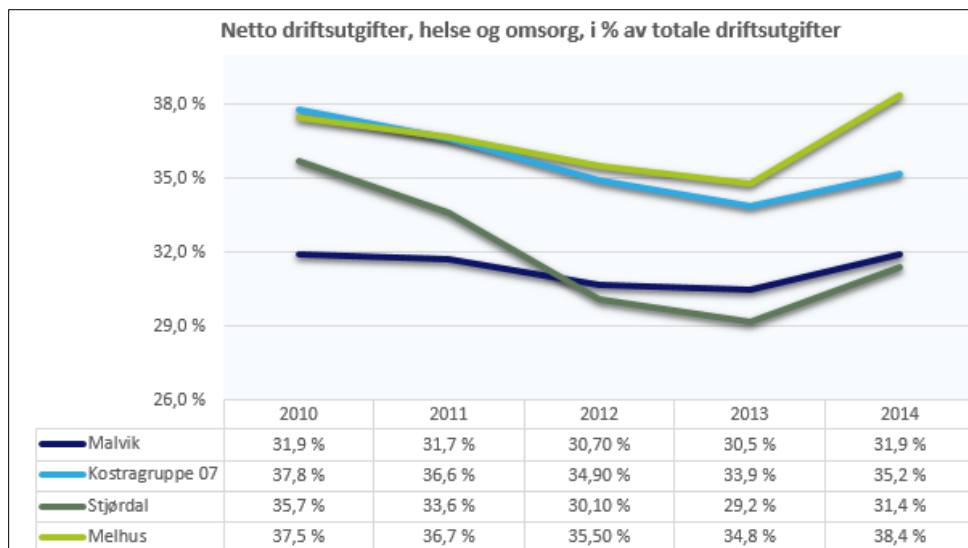




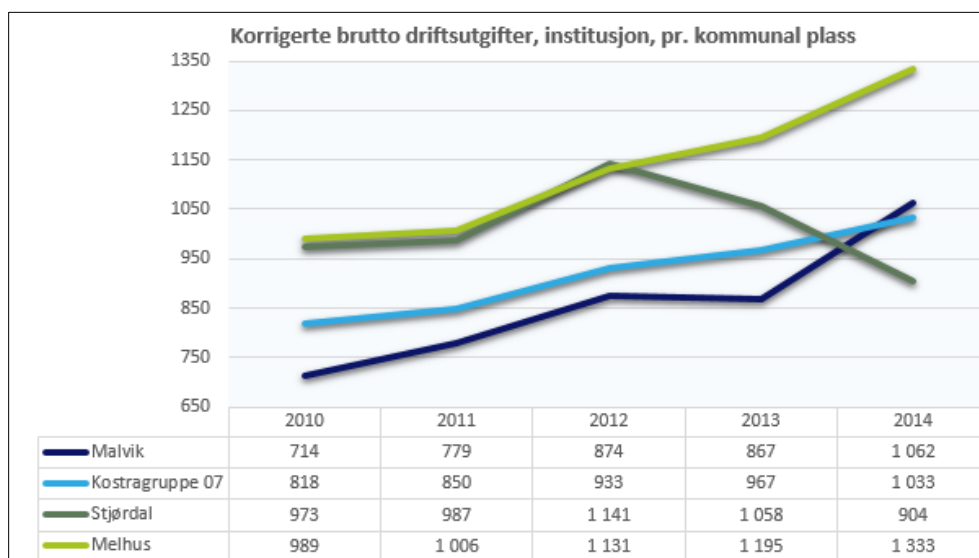
3.4. HELSE OG VELFERD

Kostnader

Helse og omsorg er en stor del av helse- og velferdsområdet, og har de siste årene stabilt utgjort +/- 31 % av Malvik kommunes kostnader. Malvik har i hele perioden ligget lavere enn KOSTRA-gruppen. I tillegg til at Malvik har en ung befolkning, er det generelt lavere kostnader per mottaker av pleie- og omsorgstjenester i Malvik sammenlignet med andre kommuner.

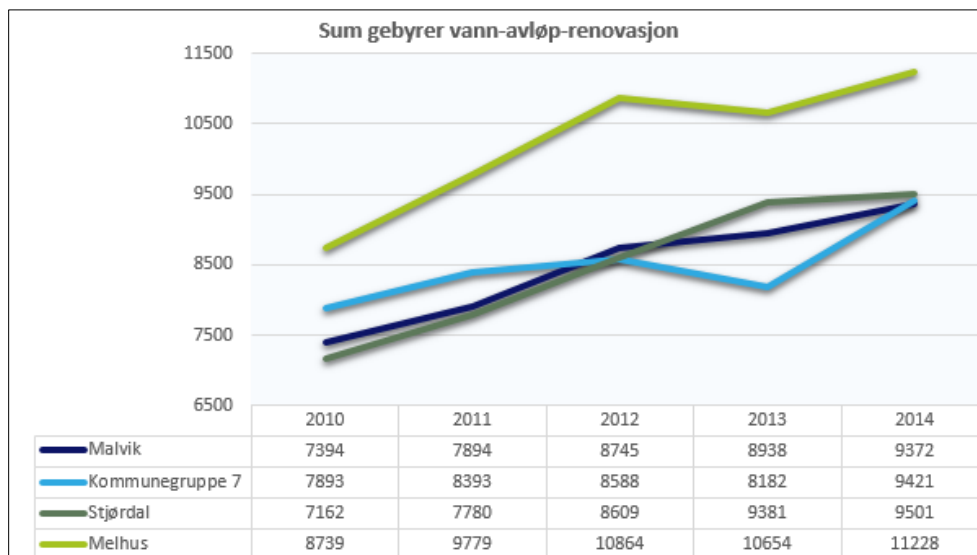


Malvik har lavere kostnad per beboer i kommunal institusjon enn KOSTRA-gruppe 07. I 2014 var korrigerte bruttokostnader kr. 1,1 mill. kroner per beboer på sykehjemmet.

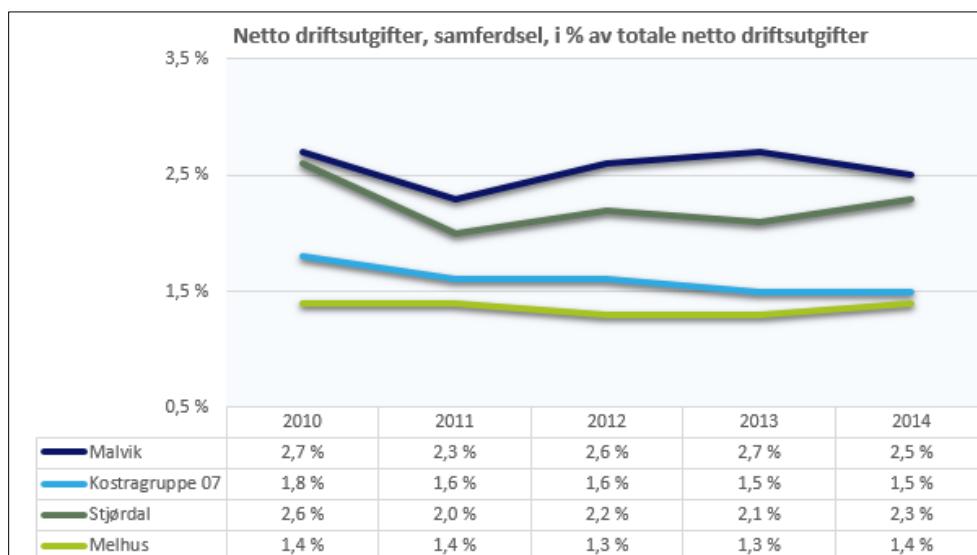


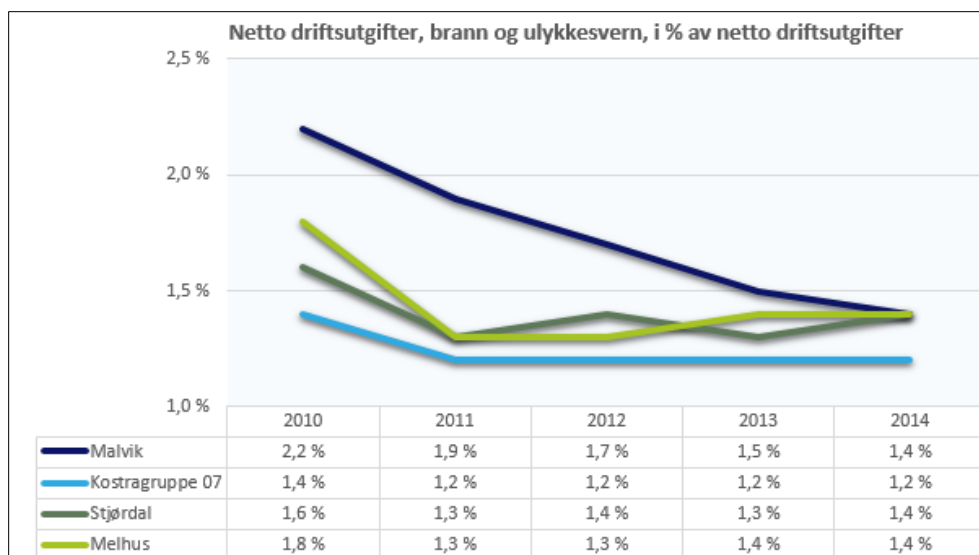
3.5. TEKNISKE OMRÅDER

Malvik kommune har lavere årsgebyrer for vann, avløp og renovasjon enn kommuner det er naturlig å sammenligne seg med. Gebyrøkningen fra 2013 til 2014 er knyttet til investeringer for vann og avløp.



Kostnader knyttet til samferdsel ligger marginalt høyere enn sammenlignbare kommuner. Malvik har 75 km med belyste kommunale veier. I tillegg er det 26 km med gang og sykkelveier. I forhold til sammenlignbare kommuner har Malvik forholdsvis stor andel med belyst vei.





Trøndelag brann og redning ble stiftet 01.01.08, og Malvik inngikk da et interkommunalt samarbeid med Trondheim og Klæbu. Nedgangen siden 2010 kan knyttes til at Malvik kommune har fått medhold i få en relativ lavere eierbrøk. Da Malvik gikk inn i samarbeidet var eierbrøken satt for høy og den ble i tillegg ikke justert for den høye befolkningsveksten i Trondheim.



4. Måloppnåelse:

Kommuneplanens handlingsdel 2013-2016

Malvik kommunes langsiktige styringsdokumenter (12 år) er Kommuneplanens samfunnsdel og arealdel. Kommuneplanens handlingsdel konkretiserer hvilke tiltak Malvik kommune skal prioritere de neste 4 årene. Ny handlingsdel (2015 – 2018) ble vedtatt av Kommunestyret den 15.1.15.

I dette kapittelet vises hvilke tiltak som er iverksatt eller slutført i 2014, i henhold til våre overordnede mål og strategier.

VI ER EN PÅDRIVER I HELHETLIG OG FRAMTIDSRETTET SAMFUNNSPLANLEGGING

- Arbeidet med å utarbeide sentrumsplan for Hommelvik er inne i slutfasen
- Utarbeidelse av helhetlig kommunal risiko - og sårbarhetsanalyse pågår
- Overordnet beredskapsplan er oppdatert og revidert
- Adresseprosjektet er i rute, alle skal ha offisiell adresse med gate-/områdenavn innen 1. jan. 2015. Det gjenstår noe skilting

VI OPPLEVER MULIGHETER FOR SAMHANDLING OG UTVIKLING

- Digitalisering av teknisk arkiv ble ferdigstilt i 2014
- Frivillige lag og organisasjoner er en positiv bidragsyter både i utvikling, etablering og drift av idrettsanlegg og friluftsområder

VI SKAL KUNNE VELGE Å LEVE SUNT

- Ny folkehelseundersøkelse (LEV VEL – undersøkelse) er planlagt i 2014 og gjennomføres i 2015
- Malvik Kommune deltar fortsatt i innovasjonsprosjektet «Fra kunnskap til handling – fra handling til kunnskap», som skal bidra effektivering av tiltak etter LEV VEL. Det lokale prosjektet er kalt «Malvikstien». Opprettholdt tett dialog med Jernbaneverket om traséen mellom Muruvik og Hommelvik
- Malvik kommune prioriterer folkehelse i reguleringsplanarbeid. Dette er f.eks. knyttet til støy, støy, nærhet til sjø og mark, lekeplasser, gang og sykkelveier osv
- Forarbeid til friluftskartlegging er gjennomført

VI HAR BOLIGER, BOFORMER OG BOMILJØ SOM BIDRAR TIL GOD LIVSKVALITET

- Hommelvik Sjøside er videreutviklet med nye byggetrinn. Ny bru over Homla er ferdigstilt
- Arbeidet med sentrumsplan for Hommelvik er inne i slutfasen
- Fjernvarmeselskap Homla miljøenergi er solgt
- Det er gjennomført grunnundersøkelser for boligprosjekt på Saksvik, og det er bekreftet at det er mulig å bygge på området
- Byggingen av 50 nye sykehjemsplasser pågår på Hommelvik helsetun (ferdig våren 2015)
- Byggingen av 26 nye omsorgsboliger pågår på Vikhammer helsetun (ferdig våren 2015)
- Plan for bosetting flyktninger vedtatt
- Hverdagsmestringsteam innarbeidet i budsjett 2015. Etablert hverdagsrehabilitering overfor utviklingshemmede



DE GODE KVALITETENE I HOMMELVIK, PÅ SVEBERG OG PÅ VIKHAMMER ER VIDEREUTVIKLET OG TATT I BRUK BÅDE I NÆRMILJØET OG AV ØVRIGE INNBYGGERE

- Arbeidet med sentrumsplan for Hommelvik er inne i slutfasen, og skal være ferdigbehandlet i løpet av første kvartal 2015
- Sentrumsplan for Vikhammer utsatt til 2015
- Park & Ride for Hommelvik er ivaretatt gjennom utarbeidelse av ny sentrumsplan
- Fortsatt jevn utbygging av Svebergmarka. B14 og B 15 er ferdigstilt i 2014
- Tunnel Svebergmarka ferdigstilt
- Området B 12 Sveabakken er teknisk infrastruktur ferdigstilt.

VI HAR GODE BETINGELSER FOR LIVSLANG LÆRING

- BRO-satsingen innen skole og barnehage har etablert faste møtearenaer. Nettverksarbeidet har resultert i erfaringsdelinger og utvikling av felles prosjekt mellom skoler og barnehager
- Malvik kommune deltar i KS programmet den gode skole- og barnehageeier
- Romprogram for bygging av to nye ungdomsskoler er vedtatt av kommunestyret
- Arbeidet med å ferdigstille nærmiljøanlegget ved Saksvik pågår
- Politisk vedtak om etablering av ressurscenter/mottaksskole for minoritetsspråklige elever fra høst 2015 følges opp våren 2015
- Bygging av ny barnehage i Hommelvik – Sandfjæra - ble midlertidig stoppet pga behov for å redusere byggekostnadene

VI HAR ET VARIERT OG AKTIVT KULTURLIV

- Bruket kulturhus ble ferdigstilt og offisielt åpnet desember 2014.
- Malvik bibliotek i god utvikling med økt besøk og økt utlån. Det er prosjektert med nye lokaler for biblioteket i Hommelvik sammen med den nye ungdomsskolen.
- Fortløpende utvikling av turstier, tilrettelagt og merket. Dette i tett samarbeid med frivillige.
- Arbeid med revidert kulturminneplan påstartet.
- Kulturskoletilbud for barn med særskilte behov etablert

VI ER KJENT FOR GOD MILJØKVALITET

- Det arbeides fortsatt med alternativer for nytt renseanlegg i Hommelvik. Plassering vedtas i forbindelse med behandling av sentrumsplan for Hommelvik
- Trafikksikkerhetsoppgaver behandles i utvalg for Areal og samfunnsplanlegging
- Flere ladepunkter for elbiler er inntatt i nye byggeprosjekt

VI IVARETAR NATURENS MANGFOLD

- Det er gjort forarbeid for etablering av en Salamanderpark med informasjon ved Abrahallen
- Sveberg skole har skrevet og illustrert bok samt laget film om salamanderen i Malvik
- Arbeidet med prosjekt «forurensset sjøbunn» i Hommelvikbukta og Muruvik fortsetter
- Informasjon ved utfartsområder er videreutviklet og skiltet



VI ER EN ATTRAKTIV KOMMUNE FOR ETABLERING AV ARBEIDSPLASSE

- Rullering av IKAP er gjennomført
- Deponiområder
- Økt fokus og samhandling på næringsområdet mellom Malvik næringsutvikling, Næringsforeningen i Trondheim og Malvik kommune
- Malvik næringsutvikling og Næringsforeninga har deltatt i arbeidet med sentrumsplan for Hommelvik

MALVIK KOMMUNE ER EN PÅDRIVER I REGIONALT UTVIKLINGSARBEID

- Arbeidet med å etablere interkommunalt alarmmottak for trygghetsalarmer sammen med Trondheim og Klæbu pågår
- Samarbeid med NTNU og HIST vedrørende folkehelse
- Samarbeid med NTNU og HIST vedrørende skole- og barnehageutvikling

MALVIK KOMMUNE ER EN PROFESJONELL OG UTVIKLINGSRETTET ORGANISASJON

- Kvalitetssystemet er tatt i bruk innen rekrutteringsområdet. Kvalitetsteam nedsatt
- Felles lederutviklingsprogram er gjennomført
- Stort fokus på økt heltid i kommunen. Heltid skal være normen
- Økt fokus på profilering av Malvik kommune på nett og i sosiale medier
- Omfattende utviklingsprosess innen helse og velferd



5. Tjenester og tjenesteområder

Dette kapittelet beskriver status tilsyn og utvikling på noen områder innenfor de ulike tjenesteområdene. I tillegg vises det til utfyllende beskrivelse fra hver virksomhet innenfor tjenesteområdene i del 2 (årsmelding fra virksomhetene, kapittel 6).

5.1. TILSYN OG FORVALTNINGSREVISJONER

Statlige tilsyn

For å tilse at kommunene ivaretar innbyggers rettssikkerhet og øvrige kommunale oppgaver i tråd med nasjonale målsettinger, gjennomfører staten blant annet tilsyn med kommunens tjenester.

Tabellen nedenfor gir en oversikt over fylkesmannens kommunerettede tilsyn og tilsyn fra Arbeidstilsynet som er gjennomført i Malvik kommune i 2014.

STATLIGE TILSYN I MALVIK KOMMUNE I 2014 (oversikten er ikke uttømmende)			
Tilsynsmyndighet	Tema for tilsynet	Funn	Status pr. 31.12.14
Fylkesmannen	Kvalifiseringsprogrammet	Ingen	Avsluttet
Fylkesmannen	Tilsyn med introduksjonsloven - helårig introduksjonsprogram på full tid	Flere pålegg	Avsluttet
Fylkesmannen	Pilottilsyn- samhandling om utskrivningsklare pasienter fra spesialisthelsetjenesten til kommunen»	1 avvik	Under behandling
Arbeidstilsynet	Hvordan ledelse, verneombud og tillitsvalgte samarbeider for å forebygge arbeidsrelaterte belastninger som kan føre til helseplager og sykdom etter ny helselovgivning.	Flere pålegg	1 avvik gjenstår. Det er under behandling.
Fylkesmannen	Tilsyn med kommunal beredskapsplikt	1 avvik	Under behandling
Mattilsynet	Kommunale vannverk: tilsyn med vannforsynings-system	Ingen	Avsluttet
Fylkesmannen	Kommunen som barnehagemyndighet		Under behandling
Fylkesmannen	Folkehelse	Merknader	Under behandling



Forvaltningsrevisjoner

Kontrollutvalgets forvaltningsrevisjoner gir de folkevalgte mulighet til å følge opp at politikk og prioriteringer gir de ønskede resultater i tjenesten for kommunens innbyggere. Tabellen nedenfor gir en oversikt over gjennomførte forvaltningsrevisjoner i Malvik kommune 2014.

GJENNOMFØRTE FORVALTNINGSREVISJONER I MALVIK KOMMUNE I 2014	
Tema	Oppfølging
Barnevern; Økonomisk utvikling, kompetanse og kapasitet, tidsfrister, samarbeid barnevern, barnehage og PPT	Etablert samarbeidsarenaer helsestasjon og barnevern, det arbeides med mål om enda tettere samarbeid mellom barnevern og barnehagene. Felles fagdager. Utvidet tilbakemelding til den som sender bekymringsmelding til barnevern.
Helhetlig innsats barn og unge	Skolehelsetjenesten er styrket med 100 % stilling, og jordmortjenesten styrket med 40 % stilling.
Eiendomsforvaltning i Malvik kommune	

5.2. TJENESTEOMRÅDE OPPVEKST

KVALITET OG KOMPETANSE

Felles prioriteringer for alle virksomheter i utviklingsplan 2014-2016 er: bedre informasjonsdeling, samhandling og kunnskapsforvaltning, verdibasert kultur skal kjennetegne Malvik kommunes organisasjon og det skal etableres felles kvalitetssystem for alle virksomheter.



Innen oppvekstområdet har det i 2014 vært fokus på kompetanseutvikling ved:

- Fagspesifikk kompetanseheving gjennom deltakelse i etter- og videreutdanning for lærere, skoleledere, PPT-, barneverns- og helsestasjonsansatte.
- Skolebasert- og barnehagebasert kompetanseutvikling gjennom ungdomstrinnsatsingen og språkprosjekt i barnehagene i regi av Nea-regionen.
- Felles fagdager med bl.a. alle ansatte i skole og PPT med tema «Helsefremmende skoler og oppvekst». Erfaringsdeling, utviklingsarbeid og felles skolering for alle ansatte innen rammeområdet oppvekst og kultur.

I 2013 søkte Malvik kommune om tilskudd til psykologstilling fra Helsedirektoratet i ordningen «stimuleringsstilskudd for rekruttering av psykologer i de kommunale tjenestene». Søknaden ble innvilget, og våren 2014 ble det tilsatt en psykolog i tiltaksenheten i Barne- og familietjenesten. Tiltaksenheten har nå to psykologer. Styrkingen skal rettes mot unge voksne med psykiske vansker og/eller rusproblematikk, og som lavterskeltilbud også til andre aldersgrupper. Begge psykologene er psykologspesialister, og vi har nå fått en betydelig styrking av kompetanse på dette området.

Malvik kommune har siden mai 2014 deltatt i programmet «Den gode skole- og barnehageeier» i regi av KS og Fylkesmannen. Prosjektperiode varer fram til juni 2015. Deltakelse i programmet betyr at



det må settes tydelige mål og tiltak for arbeid med kvalitet i skoler og barnehager i kommunen. Det er utarbeidet årshjul for samhandling for kvalitet i skole og barnehage i Malvik.

FOREBYGGING OG TIDLIG INNSATS

Kontrollutvalget bestilte i 2014 revisjon på helhetlig innsats mot barn og unge i kommunen. Revisjonsrapporten konkluderte med at *«En samlet vurdering av tjenestene for barn og unge tilsier at kommunen sikrer et helhetlig forebyggende tilbud. Det er etablert rutiner for overganger mellom barnehage og barneskole, og mellom skoleslag. I samarbeidet mellom skole og hjelpe-/støttetjenestene synes det å være etablert gode samarbeidsfora hvor man sørger for tverrfaglig kompetanse i drøfting av ulike utfordringer. Det virker også å være en opplevelse av godt samarbeidsklima mellom pedagogisk ansatte og de mest sentrale hjelpe-/støttetjenestene for barn og unge.»*

Rapporten anbefalte at det blir satt spesiell fokus på kapasitet hos helsestasjon og PPT, samt sørge for kontinuitet i SLT- arbeidet. (SLT er en Samordningsmodell for lokale, forebyggende tiltak mot rus og kriminalitet.)

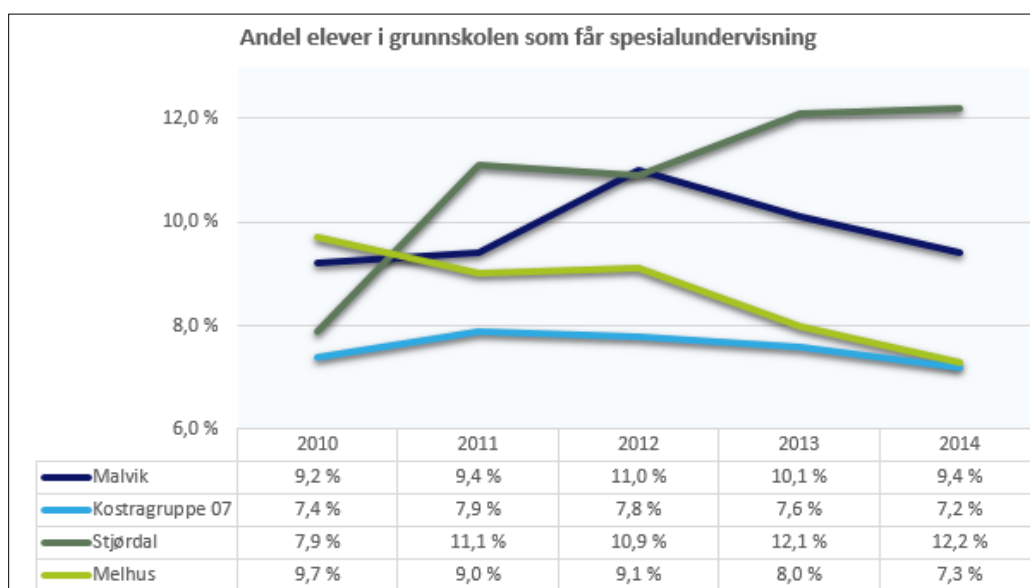
Arbeid med tidlig innsats i barnehagene, i samarbeid med barneverntjenesten etter Kvello-modellen, ble videreført i 2014. Intern evaluering og forvaltningsrevisjon barnevern konkluderer med at det blir viktig å holde fokus på dette arbeidet, og sørge for felles kompetanseheving og lav terskel for å ta kontakt. Felles fagsamlinger vil bli gjennomført i 2015.

Antallet bekymringsmeldinger til barnevern:

År	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antall	87	97	99	105	136	156	126

Forebygging og tidlig innsats i skolene har i 2014 hatt hovedfokus på grunnleggende ferdigheter, spesielt lesing og regning, og felles utviklingsområde for skolene er praktisk og variert undervisning. PPT er sentrale aktører i dette arbeidet. Målet er å styrke ordinær opplæring og derved redusere behovet for spesialundervisning, og å frigjøre tid for PPT-rådgivere til å jobbe systemrettet i skolene og barnehagene.

Andel av elever med enkeltvedtak for spesialundervisning etter opplæringsloven § 5-1:



Det ble i 2014 igangsatt arbeid med å revidere skolenes planer mot mobbing. Målet er å lage en felles plan for forebygging, avdekking og håndtering av mobbing i både skole, barnehage og på kulturarenaer. Arbeidet skal slutføres våren 2015.

HELHET OG SAMHANDLING

BRO-samarbeidet i skoler og barnehager er videreført i 2014, og oppsummert som viktig i forhold til overganger mellom barnehage og skole og mellom skoleslagene. Strategisamlinger med ledere i skole, barnehage, barne- og familietjenesten og kultur har konkludert med at det er behov for et felles strategidokument med felles «ledestjerne» for oppvekstområdet. Lokale mål og tiltak i KS-programmet «Den gode skole- og barnehageeier» tar utgangspunkt i denne utfordringen, og legger opp til bred involvering av både ansatte, barn og unge, foresatte og politikere i arbeidet med felles strategidokument for oppvekstområdet.



Lederutviklingsprogrammet har sørget for refleksjon og drøftinger rundt vedtatte verdier i kommunen, og det gjenspeiles ved at det fortelles om arbeid med delingskultur, tilbakemeldingskultur og konkrete HMS-tiltak rettet mot åpenhet, samhandling og vilkår for nyskaping ute i virksomhetene. Se vedlagte årsmeldinger fra hver virksomhet.

Samhandling regionalt og nasjonalt

Skolene og barnehagene i kommunen deltar i nettverk i NEA-regionen, med samarbeid om kompetanseheving, avvikling av muntlig eksamen ungdomsskolene og ledersamlinger skole og barnehage. I 2014 har det vært arrangert nettverkssamling i satsingen SKU (skolebasert kompetanseutvikling på ungdomstrinnet). Alle kommuner i Nea-regionen har deltatt i pulje 1, som ble avsluttet 31.12.2014. Nettverkssamlingen ble opplevd som viktig for å legge strategi for videre oppfølging i hver kommune og på hver enkelt skole.



Elektronisk samhandling

Det ble i 2014 besluttet å kjøpe lisens på VOKAL for alle skolene. VOKAL er et nettbasert verktøy som sammenstiller vurdering og kartlegging i skolen, slik at lærere kan gi tilpasset undervisning.

IT-avdelingen igangsatte, i samarbeid med skolene, høsten 2014 arbeid med å finne ny læringsplattform som skal erstatte læringsplattformen Fronter. Arbeidet slutføres i 2015.

Helhetlig mottak minoritetsspråklige

Malvik kommune mangler et helhetlig mottaksapparat for minoritetsspråklige flyktningbarn og arbeidsinnvandrerbarn. Våren 2014 ble det lagt fram politisk sak i utvalg for oppvekst og kultur, med vedtak om å etablere ressurscenter med samkjørt norskopplæring fra skoleåret 2015/16.

Samarbeid på kryss og tvers

Sveberg skoles salamanderprosjekt, i samarbeid med Areal og samfunnsplanlegging og forsker Jon Kristian Skei ved NTNU, er et glimrende 2014eksempel på nyskapende og framtidsrettet samhandling.

Malvik ble kåret til årets turbokommune av UKM Norge med flest deltakere av alle landets kommuner i 2014. Dette er et resultat av godt arbeid på tvers fra de ansattes side og en veldig positiv og engasjerende gjeng med barn og unge som vil vise fram kulturen sin.

BRO-samarbeidet «Mønster» i Vikhammer sone mellom Vikhammer skole og tilhørende barnehager, med veiledning og støtte fra matematikksenteret ved NTNU, er et banebrytende og viktig samarbeid om både faglig og sosial utvikling for barna.

5.3. TJENESTEOMRÅDE HELSE/ VELFERD

MORGENDAGENS OMSORG I MALVIK

For å sikre en bærekraftig omsorgstjeneste med god kvalitet i framtida og det er nødvendig med faglig omstilling i omsorgstjenestene. Nasjonal helse- og omsorgsplan skisserer et paradigmeskift hvor ressursinnsatsen i helse – og velferdstjenestene skal snus fra reparasjon og behandling til forebyggende arbeid og tidlig innsats. Dette er et viktig virkemiddel for å nå målsetninger i samhandlingsreformen.

Dette krever endret og høyere kompetanse, nye arbeidsmetoder og nye faglige tilnærminger. Den faglige omstillingen er først og fremst knyttet til sterkere vektlegging av rehabilitering, tidlig innsats, aktivisering, nettverksarbeid, miljøbehandling, veiledning av pårørende og frivillige, og til innføring av velferdsteknologi. I tillegg skal det legges til rette for å videreutvikle kompetansen på lindrende behandling og omsorg ved livets slutt. Tverrsektoriell samhandling og kunnskapsdeling har vært sentrale virkemidler gjennom hele året.



Planlegging av nye omsorgsboliger og sykehjemsplasser – og ombygging på Motrøtunet

Gjennom hele 2014 har det blitt jobbet intenst med planlegging av de nye sykehjemsplassene og omsorgsboligene som har vært under oppføring i Hommelvik og på Vikhammer. Dette har krevd mye ressurser, og mange har deltatt i arbeidet. Arbeidet med nye bemanningsplaner har vært ressurskrevende, og i den forbindelse er det bl.a. gjennomført kurs i turnusplanlegging.

Det er lagt ned et betydelig arbeid med div. anbud, bl.a. for produksjon av varmmat og vaskeritjenester.

Eksisterende lokaler på Motrøtunet er bygd om og utvidet for virksomhetene Hjemmesykepleien og Helse og aktivitet.

Kvalitet, samhandling og kunnskapsdeling

Parallelt med utbyggingen er det gjennomført en organisasjonsutviklingsprosess, som har hatt spesielt fokus på medvirkning, mestring og muligheter både i et innbygger - og ansattperspektiv.

Det ble arrangert en oppstartssamling den 26 – 27.02.14 som hadde bred deltagelse fra bl.a. brukere, ansatte, tillitsvalgte, ledere, fag – og forskningsmiljø. Samlingen konkluderte med noen fokusområder som det måtte arbeides videre med. Dette var eksempelvis bemanningsplaner, kvalitet på tjenester og kompetanse. Tverrfaglig refleksjon og læring var et viktig ledd i dette arbeidet. Som et resultat av omstillingsprosessen innen helse/ velferd, ble det i 2014 politisk vedtatt en felles utviklingsplan innen helse/ velferd for 2015 – 2017 med konkrete kvalitetsmål og satsningsområder. I tillegg ble det utarbeidet og politisk vedtatt nye kriterier for praktisk bistand. Det har vært stor grad av medvirkning og deltagelse i hele prosessen, både på overordnet nivå og på virksomhetsnivå.



Det ble gjennomført til sammen 10 temadager for ansatte innen helse/ velferd i 2014. I første halvdel av 2014 ble det gjennomført 5 temadager med temaet hverdagsmestring og i løpet av høsten fortsatte det med 5 temadager om temaet kvalitet i tjenesten. Alt i alt deltok 318 ansatte på samlingene, og på samlingene ble det lagt til rette for tverrfaglige drøftinger og refleksjoner.



NYE TJENESTETILBUD

Tjenesten har arbeidet med å dreie ressursbruken mot tidlig innsats, både for å styrke brukernes egne ressurser, forhindre sykehusinnleggelser og for å ta imot utskrivningsklare pasienter. Følgende innsatsområder/prosjekter ble iverksatt i 2013:

Den 01.01.14 ble det ved hjelp av midler fra Fylkesmannen og Helsedirektoratet iverksatt et hverdagsmestringsteam for hjemmeboende, bestående av ergoterapeut, fysioterapeut, hjelpepleier og sykepleier.



Fra 01.04.14 deltok teamet på et følgeevalueringsprosjekt i regi av Helsedirektoratet, og hensikten er å følge opp og undersøke effekten av hverdagsmestring for hjemmeboende personer med behov for rehabilitering. Så langt viser resultatene i gjennomsnitt en nedgang på 50 % i antall timer hjelp pr. uke etter hverdagsrehabilitering. I tillegg viser resultatene at brukerne er mer fornøyd enn tidligere.

Malvik kommune søkte også, og fikk tildelt tilskuddsmidler til å innføre hverdagsmestring som tverrfaglig arbeidsmetode overfor psykisk utviklingshemmede. I 2014 fikk 4 personer dette tilbudet. 2014 ble det ved hjelp av disse midlene utarbeidet en opplæringspakke, inkl. et refleksjonshefte, som skal være et hjelpemiddel i arbeidet. Det har vært fokus på forebygging og håndtering av utfordrende adferd, kursing i miljøarbeid, samt utvikling av ambulante tjenester for utviklingshemmede.



Ambulante tjeneste er også videreutviklet innen Psykisk helsetjeneste og rus, og tidligere samarbeid med spesialisthelsetjenesten «Psykiatrisk Ambulant Rehabiliteringsteam», ble avsluttet. Denne tjenesten gis nå lokalt. Dialogen med Psykisk helsevern videreføres bl.a. gjennom deltagelse i læringsnettverk.

OMSTILLINGSPROSESS I LEGETJENESTEN

Gjennom budsjettbehandlingen som ble sluttbehandlet i januar måned, ble det vedtatt at gjeldende økonomiske avtaler mellom Malvik kommune og kommunens 13 fastleger skulle sies opp. Rådmannen fikk i oppdrag å inngå forhandlinger med fastlegene, med formål å oppnå en tilnærmet modell som benyttes i de fleste kommunene, dvs. at legene driver og bekoster sin egen praksis. Forhandlingene skulle sikre at de nye avtalene var i tråd med nye sentrale føringer.

Den 29.09.14 vedtok Kommunestyret at legetjenesten i Malvik kommune med virkning fra 22.01.15 skulle organiseres etter anbefalt hovedmodell, dvs. privat praksis i henhold til gjeldende forskrifter og avtaleverk. I samme møte ble de individuelle fastlegeavtalene sluttbehandlet av Kommunestyret. Gjennom hele året ble det avholdt mange møter, og arbeidet var svært krevende for alle parter.

FLERE INNBYGGERE MOTTOK ØKONOMISK SOSIALHJELP

«Lunden Østre Handleri», ble som en del av budsjettbehandlingen vedtatt omorganisert og flyttet. Etter stor innsats fra ansatte og brukere/medarbeidere, kunne et nytt arbeids- og aktivitetstilbud åpne i lokaler v/ Vikhammer bo – og servicesenter i juni måned. Tilbudet fikk navnet «BOAs Malvik», og er bruktbutikk, oppdrags- og aktivitetssenter.

NAV Malvik registrerte per ved utgangen av 2014 en arbeidsledighet på 2,7 %, dvs. 188 helt ledige personer. Dette er en økning på 26 personer fra 2014. Det er, som i fjor, ca. 700 sykmeldte og 372 personer på arbeidsavklaringspenger. Antallet personer som har full uførepensjon og gradert uførepensjon har også vært på samme nivå som forrige år.

I 2014 økte utbetalingen til økonomisk sosialhjelp med ca. 2,1 mill. kroner og til sammen fikk 285 personer økonomisk sosialhjelp. Dette representerer en økning på 30 personer fra 2013.



SAMHANDLING REGIONALT OG NASJONALT

Regionalt og nasjonalt har Malvik kommune deltatt i følgende læringsnettverk:

- Gode pasientforløp for personer med psykiske lidelser
- Helhetlige, koordinerte og trygge pasientforløp – utskrivningsklare pasienter fra sykehus
- Læringsnettverk velferdsteknologi.

Interkommunalt har det vært faste møter i Trondheimsområdet gjennom hele året knyttet til samhandlingsreformen.

Velferdsteknologi

I juni måned vedtok kommunestyret felles strategier for velferdsteknologi for alle kommunene i Trondheimsområdet, dvs. Klæbu, Midtre Gauldal, Melhus, Trondheim og Malvik. Siktemålet med en felles strategiplan har vært å videreutvikle samarbeidet mellom kommunene ytterligere, slik at vi på en enda bedre måte kan utnytte kompetansen og ressursene mest mulig effektivt.

Etter stor sårbarhet og mangel på back up på programvare, ble det i juni måned vedtatt at Malvik kommune skal etablere felles alarm- mottak for trygghetsalarm med kommunene Trondheim og Klæbu. Høsten 2014 ble det arbeidet videre med dette i tett dialog med Trygghetspatruljen i Trondheim, og planen er å slutføre arbeidet i 2015.

Færre utskrivningsklare pasienter og betalingsdøgn til St. Olavs Hospital.

	2012	2013	2014
Antall utskrivningsklare pasienter	243	309	286
Antall betalingsdøgn	6	199	23

Definisjoner:

- *Antall utskrivningsklare pasienter: Antall meldte som kommunen ikke har anledning til å ta imot når de defineres som utskrivningsklare fra sykehuset.*
- *Antall betalingsdøgn: Antall døgn vi betaler for hvis vi ikke tar imot utskrivningsklar pasient (antall utskrivningsklare pasienter x antall døgn hver pasient må ligge ekstra).*

Som det fremgår av tabellen mottok Malvik kommune 286 henvendelser fra sykehuset vedr utskrivningsklare pasienter i perioden 01.01.14 – 31.12.14. Dette er en reduksjon på 28 pasienter hvis man sammenligner med året før, men samtidig 43 flere enn i 2012. 169 av disse fikk hjemmesykepleie etter utskrivning, og 69 personer ble utskrevet til sykehjem.

Malvik kommune betalte kr. 97 865,-¹ til St Olavs Hospital for utskrivningsklare pasienter i 2014, dvs. 23 liggedøgn.

¹ Døgnpris 2014= kr. 4255,-



Siste år var det noe mindre press på sykehjemmet som følge av utskrivningsklare pasienter fra sykehus, enn i 2013. I perioder har det derfor vært mulig å omgjøre dobbeltrom på sykehjemmet, til enkeltrom. Presset har imidlertid vært større i hjemmesykepleien, og det har derfor vært nødvendig å styrke tjenesten noe for å kunne gi innbyggerne lovpålagt helsehjelp.

Elektronisk samhandling

Elektronisk samhandling er viktig for å lykkes med å få til et helhetlig pasientforløp og for at helsepersonell skal kunne gi pasienten rett behandling på rett sted til rett tid. Elektroniske meldingsutveksling er allerede godt i gang og trafikken over helsenettet øker daglig. Den 30.4. 14 ble det endelig mulig å sende tilsvarende E- meldinger fra virksomhetene til St Olavs Hospital. Dette representerer en klar forbedring, og vil trolig bidra til økt tjenestekvalitet og lette samarbeidet med spesialisthelsetjenesten. Vi ser at økningen i slike meldinger stiller økende krav til kommunen, bl.a. mht. god dokumentasjon, samt rask og riktig oppfølging.

Samhandlingstilsyn

18. – 19.11.14 gjennomførte Fylkesmannen «pilottilsyn» med samhandling om utskrivningsklare pasienter fra spesialisthelsetjenesten til kommunen. Temaet for tilsynet var avgrenset til de aktiviteter som sykehus og kommuner utfører i samhandlingsprosessen ved utskrivning av pasienter til egen bolig og som har behov for kommunale helsetjenester.

Nøkkeltall

	2011	2012	2013	2014
Ressurskrevende tjenester – antall personer	6	12	12	13
Antall personer som mottok økonomisk sosialhjelp	240	250	255	285

Ressurskrevende tjenester er per definisjon helse- og omsorgstjenester der lønnsomkostningene til tjenesten per bruker overskrider et fastsatt beløp, det såkalte innslagspunktet. Staten kompenserer 80 prosent av kommunenes lønnsutgifter ut over innslagspunktet. Beløpsgrensen for innslagspunktet øker gradvis hvert år.

I 2014 var innslagspunktet kr. 1.080.000 og kompensasjonsgraden er beholdt uendret på 80 %.



5.4. TJENESTEOMRÅDE TEKNISK

Det har vært investert i flere av kommunens formålsbygg dette året. Her kan nevnes omfattende ombygging av Hommelvik skole hvor det er foretatt oppdeling til mindre baser. Gymsalen ved Saksvik skole er oppgradert med blant annet nytt luftbehandlingsanlegg.

Byggetrinn 1 på nærmiljøanlegget på Saksvik skole er gjennomført. Det bør også nevnes at vi er godt i gang med byggetrinn 2.

For øvrig viser en gjennomgang av kommunens formålsbygg at det blir viktig å ha kontinuerlig fokus på vedlikehold av bygningene slik at kvaliteten ikke forringes på grunn av manglende vedlikehold. Vedlikeholdsplanen viser et etterslep på ca. 96 millioner kroner. En vesentlig del reduseres når vedtatte nye bygninger realiseres.

Det har vært løst mange oppgaver gjennom året hva gjelder vedlikehold av vann og avløpsnett i kommunen. Dette gjelder arbeidet med å redusere lekkasjer på ledningsnett. Fokus har vært på trafiksikkerhet og utbedring av busslommer, gangbane, hente og bringeløsninger ved barnehage og skole for å nevne noen.

Nytt tilbygg for park og grøntareal ved Midtsandtangen friluftsområde vil styrke vedlikeholdet og effektivisere driften på området slik at det fremstår mer attraktivt som friområde for store og små for neste sesong.

Som tidligere år har det vært stort fokus på utbygging i Sveberg marka. Utbyggingstakten går som planlagt og de ferdigstilte områdene fremstår som pene og attraktive.

Det er brukt mye ressurser på oppfølging av prosjektet som omhandler firefelts motorveg og elektrifisering og dobbeltspor for jernbanen.

I likhet med andre år bygges det jevnt i Svebergmarka. Flere felter tettes igjen med boliger og ferdigstilles.

I Øvre Sveberglia B14 og B15 er restarbeider med asfaltering, kantstein og opprydding avsluttet. Feltet framstår som pent og tiltalende med et godt inntrykk. Etter at de fleste i feltet er innflyttet har beboerne i Øvre Sveberglia dannet velforening. Lekeplasser og fellesarealer er overdratt fra kommunen til velforeningen.

For område B12 Sveabakken er den tekniske infrastrukturen ferdigstilt. Restarbeidet med asfaltering samt fellesareal og lekeplasser blir opparbeidet 2015/16.

Ringveien med tunnel rundt Svebergmarka ble ferdigstilt og åpnet i juli 2014. Tunnelen som er på 140 meter ble utvidet for god trafiksikkerhet med 3 meters fortau. Gjennom tunnel ble hastigheten satt til 30 km/h. Det ble også satt opp støyskjermer på begge sider av vegen for å tilfredsstille framtidig trafikkstøy. Støyskjermen ga en merkostnad på prosjektet på ca. 2 mill. kr. Prosjektet er også i tråd med reguleringsplanens rekkefølgebestemmelser.



Private utbyggingsområder:

Område B2 (Sveberg panorama <http://www.sveberg-panorama.no>) er utbyggingen i feltet startet. Område består av 13 eneboliger og 4 leiligheter.

Område B7 (Svebergtoppen <http://svebergtoppen.no/>) er klargjort for byggestart. Det er 26 eneboliger i dette feltet og salget har startet.

Område B9 (Block Watne) er ferdig detaljregulert, utbygging ikke startet.

Område B11 (Honninghagen <http://honning-hagen.no/>) er utbygd og ferdigstilt med 12 eneboliger.

Reguleringsarbeid og prosjektering

Revisjon av reguleringsplan for 3. og 4. etappe – ferdigstillelse 1. kvartal 2015.

Oppstartet detaljregulering og prosjektering for 3. utbyggingsetappe.

Detaljreguleringsplanen for B7 – godkjent 26.05.14.

Salg

B12 - alle eneboligtomter solgt og bygging pågår. 3 delfelter i dette område selges til utbyggerfirma gjennom meglerfirma - tilsammen rommer disse utbyggingsområdene ca. 20 boliger.

B14A – alle 3 eneboligtomtene er solgt og bygging pågår.

Økonomi:

På inntektssiden viser prosjektet at det er solgt eiendommer på til sammen 43,8 mill. kr. i 2014. Flere av disse eiendommene ble solgt i 2013, men ikke betalt før i 2014. På utgiftssiden er det brukt 10,3 mill. kr. – eks. mva. Det er tunnel i Svebergmarka som utgjør den største investeringen. Prosjektets akkumulerte kontantstrøm viser nå overskudd på 14.6 mill. kroner ved utgangen av 2014 – se for øvrig prosjektets likviditetsbudsjett.



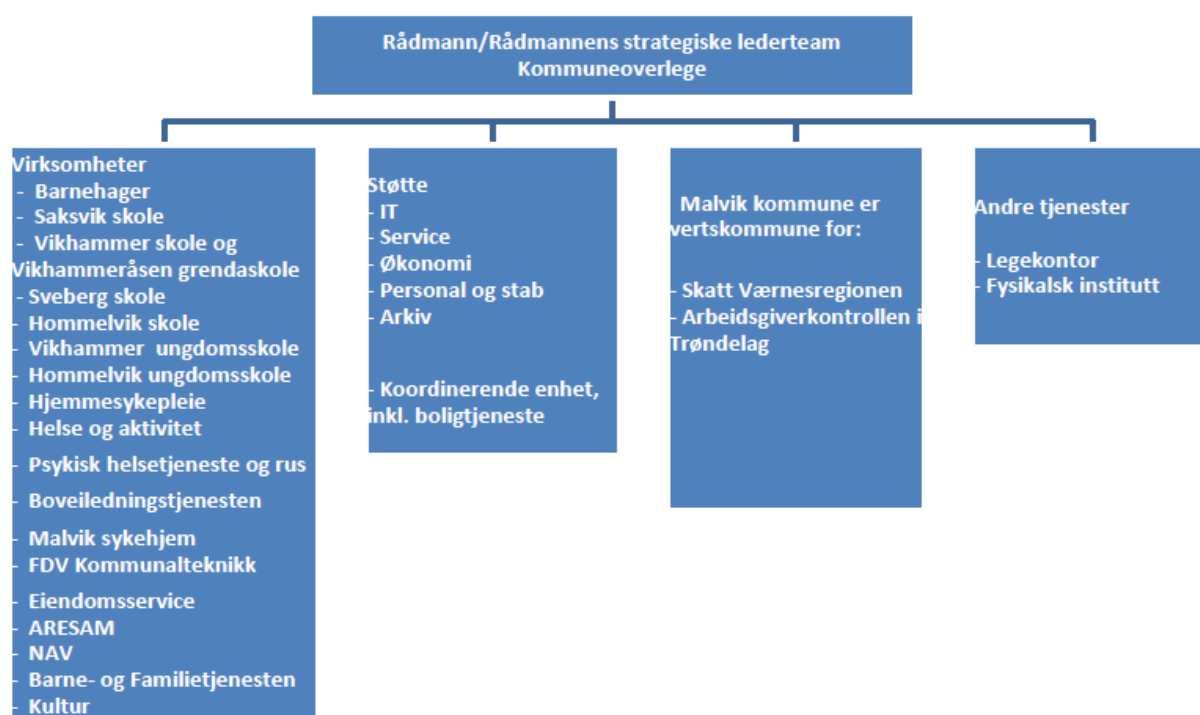
6. Organisering

6.1. POLITISK ORGANISERING SE HJEMMESIDEN KART

6.2. KOMMUNESTYRET BESTÅR AV

6.3. ADMINISTRATIV ORGANISERING

Det er 18 virksomheter i kommunen som utfører den totale tjenesteproduksjonen. I tillegg er kommunen vertskommune for 2 interkommunale tjenester. Organisasjonskartet beskriver nivåene i kommunen.



6.4. SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

I kommuneplanen samfunnsdel, under overordnede mål og veivalg, står det at Malvik kommune er en pådriver i helhetlig og fremtidsrettet samfunnsplanlegging. Under veivalg for å oppnå dette skal vi ivareta trygghet og sikkerhet gjennom fokus på samfunnssikkerhet og beredskap.

Helhetlig kommunal risiko og sårbarhetsanalyse (ROS) er fundamentet for sikkerhet og beredskap samt planlegging i kommunen. I dette ligger også skadeforebyggende arbeid for å hindre kriser og katastrofer, og skadereduserende tiltak ved hendelser.

Det er siden vårt beredskapsplanverk ble lagt kommet krav om helhetlig kommunal ROS. Det vises til Sivilbeskyttelsesloven §§14-15 og forskrift om kommunal beredskapsplikt sier i §§ 1-10 som sier noe om den kommunale beredskapsplikten og plikt til helhetlig ROS. Dette pålegger kommunen å jobbe systematisk og helhetlig med samfunnssikkerhet.



Fylkesmannen har gjennomført tilsyn med kommunens arbeid med kommunal beredskapsplikt i 2014. Konklusjonen etter tilsynet er at kommunen har et godt krise og beredskapsplanverk, men mangler en oppdatert helhetlig ROS spesifikt for vår kommunes utfordringer. Dette avviket jobber kommunen med å lukke i 2015.

Det er foretatt løpende revidering av for krise- og beredskapsplaner etter øvelser og hendelser, og gjennomførte møter etter planene i årshjulet i 2014.

I 2013 ble smittevernplanen revidert, og det ble foretatt løpende revidering av planer for miljørettet helsevern og krise- og beredskap. Kommunen har gjennomført møter etter årshjul i kommunens kriseteam og hatt samarbeidsmøter med interkommunalt kriseteam.

Næringsutvikling

AS Malvik Næringsutvikling er heleid av Malvik kommune, og selskapets formål er blant annet å bedrive kommunal næringsutvikling.

Malvik er en av de sørtrønderske kommunene med flest nyetableringer. I 2014 ble det registrert i underkant av 120 nye firma med forretningsadresse i Malvik. Andelen nye aksjeselskap er økende, men fortsatt er antall nye enkeltpersonsforetak i flertall.

Malvik kommune har som et av sine hovedmål i kommuneplanens samfunnsdel, å være en attraktiv kommune for etablering av arbeidsplasser.

I Malvik kommune er det for tiden god tilgang til næringstomter. Kommunen eier for tiden svært få næringstomter selv, men private eiere som Kjeldsberg Eiendom, Hommelvik Sjøside, Muruvik Næringspark og Sveberg handels- og næringspark gjør at det for øyeblikket er næringsareal tilgjengelig, eller under utvikling, både i Muruvik, Hommelvik og på Sveberg.

Malvik kommune er partner i Næringsfond for Malvik, sammen med Gjensidige Stjørdal Brannkasse og Malvik Næringsutvikling. Vi samarbeider også med Trondheimsregionen (10 kommuner pluss Sør-Trøndelag fylkeskommune) samt Næringsforeningen i Trondheimsregionen om å finansiere daglig leder i NiT Malvik i 30 prosent stilling.



6.5. SELSKAPER OG INTERKOMMUNALE SAMARBEID

Akjeselskap	Eierandel	Balanseført		Organisasjonsnummer
		egenkapital	Aksjekapital	
		(1000 kr)	(1000 kr)	
Malvik Næringsutvikling AS	100,0 %	2 086	1 000	955 903 730
Malvik Næringsbygg AS	100,0 %	3 393	3 000	974 408 740
Norservice Eiendom AS	1,6 %	94 501	125	917 393 222
TrønderEnergi AS	3,28 %	1 501 618	102 280	980 417 824

Interkommunale selskap (IKS)				
Innherred renovasjon IKS	14,7 %	74 062		971 217 391
Interkommunalt Arkiv Trøndelag IKS	2,4 %	7 931		971 375 965
Kontrollutvalgssekretariat Midt-Norge IKS	10,6 %	2 772		988 799 475
Revisjon Midt-Norge IKS	10,6 %	2 743		977 036 283
Trondheim Havn IKS	0,01 %	793 215		945 510 552
Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS	6,5 %	77 909		992 047 364

INTERKOMMUNALE SELSKAPER IKS

Innherred Renovasjon er et interkommunalt selskap (IKS) som eies av kommunene: Selbu, Malvik, Meråker, Stjørdal, Frosta, Levanger, Verdal, Inderøy og Leksvik.

Innherred Renovasjon IKS er morselskapet i konsernet, og forvalter eierkommunenes ansvar vedrørende husholdningsrenovasjon og forbrukeravfall. I dette ligger et ansvar for å gi innbyggerne i kommunene en best mulig renovasjonsordning. Innherred Renovasjon IKS har 2 heleide datterselskap. Retura IR AS leverer avfallsløsninger for næringslivet, containerutleie og tømning av septiktanker. Bruktbo Renovasjonsservice AS driver med omsetning av brukte materialer og gjenstander.

Interkommunalt Arkiv Trøndelag IKS oppbevarer arkivmateriale fra Nord- og Sør-Trøndelag fra slutten av 1700-tallet og fram til ca. 1975/80. IKA Trøndelag ble opprettet som eget organ i 1987. Institusjonens nåværende navn, IKA Trøndelag, ble først tatt i bruk i 2000 da institusjonen ble et interkommunalt selskap, opprettet med hjemmel i lov om interkommunale selskaper av 29. januar 1999. IKA Trøndelag drives på grunnlag av selskapsavtale vedtatt av medlemskommunene. Virksomheten er et eget rettssubjekt og arbeidsgiveransvaret ligger hos styret. Avtalen omhandler formål og ansvarsområde, finansiering, styrende organer, administrasjon m.m.

Kontrollutvalgssekretariat Midt-Norge IKS Deltakerkommunene er: Agdenes, Frøya, Hemne, Hitra, Klæbu, Malvik, Meldal, Melhus, Midtre Gauldal, Orkdal, Selbu, Skaun, Snillfjord, Sør-Trøndelag fylkeskommune og Tydal. Hovedkontoret ligger i Trondheim. Dette er et forpliktende samarbeid om sekretariatsfunksjonen for kontrollutvalg.

Revisjon Midt-Norge IKS er en selvstendig revisjonsenhet organisert som et interkommunalt selskap. Deltakerne i selskapet er kommunene Agdenes, Frøya, Hemne, Hitra, Klæbu, Malvik, Meldal, Melhus, Midtre Gauldal, Orkdal, Selbu, Skaun, Snillfjord, Sør-Trøndelag fylkeskommune og Tydal. Hovedkontoret ligger i Orkanger. Deres hovedvirkeområde er kommunene, men har et betydelig antall andre selskaper. Dette gjelder i hovedsak virksomheter som kommunene er engasjert i gjennom eierskap eller interkommunalt samarbeid.

Kommunal revisjon omfatter revisjon av kommuner og fylkeskommuner. Det er en egen revisjonsordning for lokalforvaltningen hjemlet i kommunelovens § 78. Her framkommer det at:



Kommunestyret eller fylkestinget avgjør selv om kommunen eller fylkeskommunen skal ansette egne revisorer, delta i interkommunalt samarbeid om revisjon, eller inngå avtale med annen revisor. Vedtaket treffes på grunnlag av innstilling fra kontrollutvalget. Selve revisjonens oppgaver er regulert i egen forskrift om revisjon utgitt av Kommunal- og regionaldepartementet 01.07.04. Dette tilsier at alle kommunale regnskaper innbefattet kommunale foretak, institusjoner, legater og overformynderi er undergitt revisjon.

Kommunal revisjon kan være konsernrevisor for kommunens regnskaper. Foruten kommuneregnskapet er en pålagt å revidere kommunale institusjoner organisert etter kommuneloven § 11 - kommunale foretak etter kommunelovens kap. 11 - kommunens overformynderi - pasient- og beboerregnskaper kommunale institusjoner - regnskap med tilskudd fra spillemidler.

Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS er den lokale faginstans for brannvern i Trondheim, Malvik, Klæbu, Rissa, Leksvik, Oppdal og Rennebu kommune. De har som primæroppgave å sikre lokalsamfunnet, kommunene, mot ulykker og skader forårsaket av brann og akutt forurensning. De er også forpliktet til å utnytte de ressurser som kommunene investerer i beredskap og forebyggende tiltak på en tilfredsstillende måte. I tillegg til å være en bedskapsorganisasjon utfører Trøndelag brann- og redningstjeneste viktige oppgaver i forbindelse med tilsyn og kontroll. Staten driver også med opplærings- og informasjonsvirksomhet.

INTERKOMMUNALT SAMARBEID I TRONDHEIMSOMRÅDET – TRONDHEIMSREGIONEN:

Trondheimsregionen: Det har vært et systematisk samarbeid i Trondheimsregionen de siste årene. Det er utarbeidet utviklingsplan for 2013 i Trondheimsregionen. Denne fastsetter mål og angir retning på aktivitetene i regionen. Planen har 4 programområder. Disse er:

- Næringsutvikling
- IKAP og andre utviklingsoppgaver
- Profilerings, kommunikasjon, påvirkning
- Ledelse, sekretariat, samarbeid

For mer informasjon: se www.trondheimsregionen.no

Interkommunal legevakt: vertskommuneavtale mellom kommunene Trondheim, Klæbu, Malvik og Melhus og Midtre Gauldal kommune.

Smittevern og miljørettet helsevern: samarbeidsavtale med Miljøenheten i Trondheim kommune.

Logopedisk bistand til personer over 18 år: samarbeidsavtale med Logopedisk senter i Trondheim kommune.

Interkommunal voksenopplæring: samarbeidsavtale mellom Trondheim, Klæbu og Malvik.

Barnevernsvakt: Vertskommuneavtale med Trondheim kommune (flere kommuner deltar).

Krisesenter: Avtale mellom Trondheim(vertskommune), Klæbu, Melhus og Malvik.

Kriseteam: Avtale mellom Trondheim, Klæbu og Malvik. Trondheim er vertskommune.



Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag: Malvik kommune vertskommune for Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag for kommunene Malvik, Melhus, Midtre Gauldal, Meråker, Orkdal, Selbu, Skaun, Rennebu, Oppdal, Stjørdal, Tydal, Meldal, Agdenes, Hemne, Frosta, Snillfjord, Hitra og Frøya. Se også regnskap note 8.

Det Digitale Trøndelag: er et samarbeid om E-tjenester fra offentlig forvaltning i Trøndelag. Malvik er deltaker sammen med kommunene Trondheim, Stjørdal, Frosta, Levanger, Verdal, Steinkjer, samt fylkeskommunene og fylkesmennene i Nord- og Sør-Trøndelag.

INTERKOMMUNALT SAMARBEID I VÆRNESREGIONEN

Deltakende kommuner er Stjørdal, Malvik, Frosta, Selbu og Tydal, Malvik, Selbu, Stjørdal, Meråker, For mer informasjon: se www.varnesregionen.no

Lønn og regnskap: Felles tjeneste for regnskap. Deltakende kommuner er Stjørdal, Malvik, Selbu og Tydal. Stjørdal er vertskommune.

Skatt: Deltakende kommuner er Stjørdal, Malvik, Selbu, Tydal og Frosta. Malvik er vertskommune.

Innkjøp: Felles innkjøpsfunksjon mellom Malvik, Selbu, Stjørdal, Meråker og Frosta.

ANDRE SAMARBEIDSSOMRÅDER

Folkehelse: Intensjonsavtale NTNU: Senter for helsefremmende forskning: LEV VEL – helsefremmende indikatorer i kommunene.

Betania Malvik: Samarbeid om rehabiliteringsplasser (døgn og dagplasser).

Jøssåsen Landsby: Samarbeid om dagtilbud / tilrettelagt arbeidstilbud, samt inngått tjenesteavtale og husleieavtale knyttet til 3 omsorgsboliger.

FreteX: Samarbeidsavtale om lokalt Hjelpemiddellager (korttidsleie og varemottak fra Hjelpemiddelsentralen i Sør Trøndelag).

Overgrepsmottak: samarbeidsavtale mellom St.Olavs Hospital og alle kommunene i Sør-Trøndelag.

Konfliktrådet: Oppfølgingsteam for unge lovbrytere (Trondheim, Klæbu, Melhus og Malvik).

Adferdssenteret: Samarbeidsavtale

Kompetansesenter for rus Midt- Norge: Ungdata

Samarbeid med Sør Trøndelag Fylkeskommune:

- Intensjons - og samarbeidsavtale: utvikle kunnskapsbasert folkehelsearbeid
- Ungdommens kulturmønstring (UKM)
- Den kulturelle skolesekken
- Ungdomsrådet
- Kriminalitetsforebyggende råd (KRÅD):
- Rådgivning og informasjon SLT

Nearegionen: Felles regionkonsulent skole og barnehage med Klæbu, Selbu og Tydal.



7. Medarbeidere

Malvik kommunes styringsdokumenter har tydelige mål og veivalg som organisasjonen arbeider målrettet etter. I bunnen for arbeidet ligger verdiene åpen, nyskapende og samhandlende, og organisasjonen skal gjennom dette gjenspeile lokalsamfunnets mangfold.

I 2014 har det vært fokus på lederutvikling og lederprosesser. Målet er å øke kunnskap og felles forståelse for utøvelse av verdibasert ledelse samt å øke samhandlingen på tvers av virksomhetene.

Malvik kommune har fokus på høy etisk standard og god kvalitet i tjenesteproduksjonen og i samhandlingen med våre innbyggere, næringsliv og samarbeidspartnere.

I løpet av de siste årene har det vært store endringer i organisasjonen og det stilles større krav til kommunen som arbeidsgiver. Det er derfor behov for å ha en arbeidsgiverstrategi som er tilpasset de endringene som skjer i egen organisasjon, samfunnet generelt og de krav som tillegges kommunen som arbeidsgiver i framtiden. Derfor er arbeidet med å revidere arbeidsgiverpolitikken startet og vil slutføres våren 2015.

Likestillingsarbeid handler om at alle skal behandles som likeverdige uavhengig av kjønn, alder, seksuell orientering, funksjonsevne, hudfarge, etnisitet og religion. Personer med minoritetsbakgrunn er underrepresentert i arbeidslivet i Malvik, men det siste året har det vært en liten økning både i antall og i antall nasjonaliteter.

Arbeidsgiverpolitikken slår fast at det på alle nivåer i organisasjonen skal arbeides aktivt for likestilling mellom kjønnene, sikre like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion og livssyn.

Malvik kommunes arbeidsplasser skal kjennetegnes av like muligheter og en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsnivå og seksuell orientering. Arbeidskulturen skal preges av respekt for ulikhet. Dette skal gjelde både ved rekruttering, medarbeiderutvikling og i arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Universell utforming på bygg og uteområder har hatt stort fokus i 2014.

Verdibasert ledelse og verdibasert kultur

- Kompetanseutvikling
- Profilert seniorpolitikk

7.1. REKRUTTERING, FREMME LIKESTILLING OG HEMME DISKRIMINERING

Gjennom kommunens verdigrunnlag tydeliggjøres verdivalgene både i medarbeiderperspektivet og i brukerperspektivet. Kommunens ansvar som samfunnsutvikler og arbeidsgiver tydeliggjøres, og det fokuseres også på den ansattes ansvar for samhandling, deling og inkludering.

Mål: Malvik kommune har som mål at innvandrerbefolkningen i Malvik skal prosentvis gjenspeiles i antall ansatte med minoritetsbakgrunn. 20 % av lærlingeplassene skal forbeholdes studenter med minoritetsbakgrunn.

Måloppnåelse: Antall lærlinger med minoritetsbakgrunn utgjør 15 % av totalt antall lærlingeplasser i Malvik kommune.

Malvik kommune skal være en inkluderende arbeidsplass og arbeidsplassen skal kunne tilpasses ulike livssituasjoner og livsfaser. Positiv særbehandling vurderes i de enkelte saker (eksempelvis ved ansettelser).

Kommunens styringsdokumenter, lov- og avtaleverk, verdigrunnlag og handlingsplaner arbeidsgiverpolitikk, rekrutteringspolitikk og lønnspolitikk, hovedtariffavtalen og IA-mål utgjør plattformen for likestillings- og integreringsarbeidet i Malvik kommune.

Kjønnsfordeling i virksomhetene

Malvik kommune har fortsatt og i likhet med andre kommuner og resten av samfunnet et arbeidsmarkedet som er sterkt kjønnsdelt. Kvinneandelen i kommunen er på 77 % av totalt antall ansatte i Malvik kommune.

	2014	2013	2012
Antall årsverk	747	768	779
Antall ansatte	912	946	977
Antall kvinner	710	726	771
% andel kvinner	78 %	77 %	79 %
Antall menn	202	220	206
% andel menn	22 %	23 %	21 %
Antall kvinner høyere stillinger	39	35	35
% andel kvinner i høyere stillinger	68 %	66 %	73 %
Antall menn i høyere stillinger	18	18	13
% andel menn i høyere stillinger	32 %	34 %	27 %

Det er tatt utgangspunkt i faste, midlertidige, vikarer og ansatte med permisjon i denne oversikten. Med høyere stilling menes rådmannens strategiske lederteam, virksomhetsledere og avd. ledere/fagledere.

Kjønnsfordeling innen virksomhetene (antall personer):

	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	2010		2011		2012		2013		2014	
Rådmann og støtte, Eiendomsservice	68	32	70	32	73	37	72	37	63	34
Barnehage	127	6	128	6	142	9	145	8	140	13
BFT							28	1	30	2
Skole	175	58	179	58	196	68	193	69	194	65
Kultur	27	18	29	18	30	18	28	18	25	11
Helse og velferd	261	31	262	32	304	45	254	48	253	38
Teknisk	7	32	7	32	6	40	6	39	5	39
Totalt	665	177	675	178	751	217	726	220	710	202

Mål: Malvik kommune har som mål å rekruttere menn til kvinnedominerte virksomheter, men også kvinner til tradisjonelle mannsyrker.

Tiltak: «Menn i helsevesenet» - i Hjemmesykepleien: Hovedaktiviteten i prosjektet har vært å tilby menn en åtte ukers praksis som helserekrutt på sykehjem eller hjemmetjeneste. Det konkrete målet var å vise frem helse- og velferdstjenesten som en mulig yrkesvei og muligheter for helsefaglig utdanning. I Malvik kommune var det Hjemmesykepleien som var «først ut». Erfaringene er gode, og vi videreførte prosjektet i 2014. For mer info se: [menn i helse](#).

Alle stillingsannonser inneholder en oppfordring til det underrepresenterte kjønn om å søke ledige stillinger i kommunen. I tillegg blir lederne med rekrutteringsansvar bedt om å beskrive kjønnsfordelingen i sin virksomhet i forarbeidet til rekrutteringsprosessen samt følge aktivitetsplikten i lønnspolitiske retningslinjer.

Kvinner i ledelse: Malvik kommune har som mål å ha en positiv og god balanse mellom kjønnene i lederstillinger på alle nivå. Statistikken nedenfor viser en tradisjonell kjønnsfordeling også innenfor ledelsesnivåene.

Malvik kommune vil ha større fokus på bedret kjønnsfordeling i hele organisasjonen.

	2010			2011			2012			2013			2014		
	Kvin.	Tot.	%	Kvin.	Tot.	%	Kvin.	Tot.	%	Kvin.	Tot.	%	Kvin.	Tot.	%
Rådm.lederteam	2	5	40 %	2	5	40 %	3	6	50 %	3	6	50 %	4	5	80 %
Virksomhetsledere	13	16	81 %	13	16	81 %	13	17	76 %	13	18	72 %	12	20	64 %
Avd.ledere/ fagleder	25	42	60 %	24	37	65 %	24	40	60 %	25	41	61 %	29	43	67 %

Tiltak: Ved rekruttering der det finnes kandidater av begge kjønn til en ledig stilling, skal minst en representant fra det underrepresenterte kjønn tas inn til intervju.



7.2. HELTID

Turnus

Kjønnsfordeling kvinner og menn - heltids-/deltidsstillinger. Tabellen nedenfor viser utviklingstrekk de siste fem år.

Stillingsprosent	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	2010		2011		2012		2013		2014	
0-24 %	48	16	43	15	54	21	40	18	34	15
25 - 49 %	58	6	39	5	52	6	44	4	46	3
50 - 74 %	136	13	137	15	125	14	128	16	124	17
75 - 99 %	197	12	182	13	208	16	194	8	181	7
100 %	275	149	272	129	312	157	320	174	324	159

Mål: Malvik kommune har som mål å redusere antallet uønsket deltid.

Tiltak: Ved hver ledig stilling/stillingsandel blir denne lyst ledig internt med tanke på at deltidsansatte skal ha en god mulighet til å søke økt stillingsandel.

Måloppnåelse:

	2010	2011	2012	2013	2014
Prosent av kvinner i MK som jobber heltid	38,5 %	40,4 %	41,5 %	44,1 %	45,7 %
Prosent av mennene i MK som jobber heltid	76,0 %	72,9 %	72,3 %	79,1 %	79,1 %

Resultatene viser at det er en økning, noe som er i tråd med kommunens mål.

7.3. ARBEID MED HELSE, MILJØ OG SIKKERHET HERUNDER IA OG SYKEFRAVÆR

Det har vært arbeidet systematisk med det totale HMS-arbeidet i kommunen. Det har vært fokus på kompetanseheving på både verneombud, tillitsvalgte og verneombud denne perioden. Hele kommunens arbeidsmiljøutvalg har gjennomført Helse, miljø og sikkerhetskurs. Det er inngått ny IA-avtale i 2014. Gjennom det siste året har fokus på nærværsfaktorene, samhandling og den gode dialogen økt. Innenfor Helse/ velferd har det vært omfattende skoling innen HMS siste år.

HMS – gruppene har utarbeidet lokale mål i forhold til fravær som igjen er summen av kommunens totale mål. Dette har skapt god lokal aktivitet og det er gjennomført flere tiltak som har fokus på langtidsfriske. En IA-dag er avholdt i løpet av året med god deltakelse fra HMS-gruppene.

Kommunen har felles møtepunkter med våre gode samarbeidspartnere innen HMS som er Lade bedriftshelsetjeneste, NAV og Arbeidslivssenteret. Bedriftshelsetjenesten Trondheim møter fast i kommunens Arbeidsmiljøutvalg.

*Delmål 1 – sykefravær*

Malvik kommunes totalfravær skal ikke overstige 8,5 % for perioden 2010-2014, dette er gjennomsnittlig totalfravær i 2014.

Delmål 2 – personer med redusert funksjonsevne

Malvik kommune skal til enhver tid kunne tilby utprøving av arbeidsevne til interne arbeidstakere etter behov. Malvik kommune skal hvert år åpne for minst 3 personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

Delmål 3 – avgangsalder

Pensjoneringsalder og avgang AFP for arbeidstakere i Malvik kommune skal økes med 0,5 år i forhold til gjennomsnitt avgangsalder 2008 og 2009.

Fraværsutvikling i Malvik kommune 2006 -2014:

Fravær	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Totalt	10,1 %	9,3 %	8,9 %	8,9 %	8,8 %	9,8 %	8,4 %	8,9 %	9,1 %

Malvik kommune har som hovedmål at sykefraværet ikke skal overstige 8,5 % ved utgangen av 2014. Fraværstallene for 2014 viser en fraværspersent på 9,1 % som er 0,2 % høyere enn foregående år.

Fraværsutvikling ved barns sykdom:

Fravær	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kvinner	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Menn	0,4 %	0,4 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %

Statistikken de seks siste årene over fravær ved barns sykdom viser en utvikling som ikke har den tradisjonelle kjønnsrollefordelingen. På dette området er kjønnene likestilt.

Kommentarer fra virksomhetene angående sykefravær finnes som vedlegg –årsmeldinger fra virksomhetene.



8. VEDLEGG: Årsmeldinger fra virksomhetene

8.1. BARNEHAGE

Kort informasjon om Malvik barnehagene

Barnehagemyndighetens ansvar: drift, spesial pedagogiske vedtak, kompetanseutvikling, regionalt samarbeid, veiledningstjeneste, tilsyn, godkjenning og felles samordnet opptak.

Malvik kommune har innen utgangen av året 2014, 9 kommunale barnehager, inkludert midlertidig drift Grønberg og vedtatt drift i Mostadmark til 1.1.16, 4 private barnehager og 5 private familie barnehager.

Totalt i virksomhet barnehage har vi 129 årsverk fordelt på ca.170 ansatte. Sykefraværet for virksomheten har i 2014 vært på 13.4%. Virksomhetens IA mål er 8%. Økt sykefravær 5,3% siden året 2013, hovedsakelig langtidsfravær.

Dekningsgraden i 2014 var 100% for de som hadde søkt innen fristen og fylt et år innen utgangen av august.

Antall barnehageplasser i 2014 er fordelt slik:

Kommunale barnehageplasser 500	Private barnehageplasser 322
Barn 508	Barn 327

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Virksomheten arbeider med verdibevisst kultur. Jobber som lærende organisasjon. Felles satsning for alle Malvik barnehagene er et godt språkmiljø for alle barn i tett samarbeid med høgskolen DMMH, med fokus på personalrollen, tilbakemeldingskultur og ledelse. Egne ledere er med på lederopplæring i organisasjonen på tvers av virksomhetene.

Arbeidsmiljø og nærværsfaktorer jobbes det kontinuerlig med. Regnskap 2014 viser overforbruk på rammeområdet lønn, refusjoner til andre kommuner, barn i private barnehager i andre kommuner, spesial pedagogisk arbeid og vikarbruk. Virksomheten hadde et innsparingskrav på 2,5 mill. hvor vi sparte 1,5 mill. på feriestenging, åpningstid og vikarbruk. Utbedringer og investeringer på utelekeplass, vognboder er utført på flere enheter. Tilsyn fra arbeidstilsynet, miljørettet helsevern, mattilsyn og barnehagelov etc. gjør at vi utvikler tjenesten. Ekstern vurdering drøftes og det stilles spørsmål vedrørende metodikken og effekten iht. ressursbruk. Bro og tidlig innsats samarbeidet med skoler og Barne- og familietjenesten videreutvikles.

Hva vurderes som viktig fremover?

Kompetanseutvikling for alle ansatte i alle roller både som forebygging og tiltak for å heve kvaliteten i virksomheten. Styrke det allmennpedagogiske arbeidet i alle barnehagene. Utvikle helhetlig strategi i kommunen iht. spesial pedagogisk arbeid. Full barnehage dekning, håndtere over og under kapasitet. Kvalitetsutvikle gode systemer i utøvelsen som barnehage myndighet. Videreutvikle det regionale samarbeidet, spesielt videreutvikle tilsynsordningen. Sikre gode, oppdaterte og brukervennlige nettsider. Omdømmebygging, profilering, gode rekrutteringsprosesser og vikarordninger. Rammefinansieringen og tilskuddsmodellen vil fortsatt utfordre oss, når det gjelder 0- åringer og



barn fra andre kommuner. Avvikling av midlertidige enheter og bygging av nye fremtidsrettete barnehager på Sandfjæra og Vikhammer.

8.2. BARNE- OG FAMILIETJENESTEN

Kort informasjon om Barne- og familietjenesten

Tjenesten har ved årsskiftet 30 årsverk bestående av Barneverntjenesten (9), Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) (5,6), Helsesøstertjenesten (7) og Tiltaksenheten (6,8). Arbeidsoppgavene spenner fra generelt forebyggende overfor hele befolkningen til det helt spesifikke med omfattende fullmakter.

Barneverntjenesten har omsorgen for 16 barn. 60 barn har hjelpetiltak i hjemmet. Vi mottok 126 meldinger om bekymring og undersøkte nærmere situasjonen for 98 barn.

PPT arbeider ved årsskiftet i forhold til 243 barn. Vi mottok 100 nye henvisninger og avsluttet sakene i forhold til 123 barn.

Helsesøstertjenesten hadde nærmere 3000 konsultasjoner rettet spebarn og små barn, og 700 konsultasjoner fra jordmor. I tillegg kommer konsultasjoner som skolehelsetjeneste og Helsetjeneste for ungdom.

Tiltaksenheten arbeidet i forhold til 14 familier gjennom Parent management training (PMT), 70 barn fikk ergoterapitjenester mens 157 barn fikk fysioterapi og psykologene har arbeidet i forhold til 84 barn.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

En omfattende satsning på etter- og videreutdanning er gjennomført parallelt med stor arbeidsbelastning. Saksbehandlingstiden innen PPT er redusert, Barneverntjenesten har svært få fristoverskridelser eller avvik i ft. lov og regelverk. Helsesøstertjenesten har i snitt 6,6 konsultasjoner pr ansatt pr dag, men klarer likevel ikke å etterleve «veilederen» på alle områder og Skolehelsetjenesten har ikke den kapasitet vi skulle ønsket oss. Tiltaksenheten videreutvikles, men sliter med kapasiteten i deler av virksomheten.

Regnskapet viser merforbruk som i hovedsak er knyttet til Barneverntjenesten sine omsorgsovertakelser og hjelpetiltak i hjemmet.

Syv ansatte i redusert stilling har fått utvidet stillingsandel.

Meningsfullt arbeid gjennom fagutvikling og fagutøvelse der ansatte erfarer de utgjør en betydningsfull forskjell for andre er det mest vesentlige for arbeidskulturen, for nærvær og arbeidsglede. Høyt arbeidspress og sterke relasjonelle påkjenninger til tross var sykefraværet på 6,79%.

Hva vurderes som viktig fremover?

Vedlikeholde grundighet og nysgjerrig undring for å forstå hvilke utfordringer befolkningen og enkeltfamiliene står overfor og må ha bistand til. Stå imot trender som anbefaler ferdigsydde manualer og programmer, men være trygge nok til å lete etter sammenhenger som ikke er åpenbare ved første øyekast.



Finne en god balanse mellom forebyggende innsats og målrettete tiltak for enkeltfamilier. Utvikle tiltak og styrke kapasiteten slik at vi ikke opptre uetisk gjennom omfattende satsning på å undersøke, diagnostisere eller avdekke hjelpebehov som vi ikke følger opp gjennom anstendige hjelpetiltak.

Bidra til en større åpenhet og solidaritet knyttet til de av oss som i perioder trenger bistand fra fellesskapet for å ha en tilstrekkelig god livssituasjon.

Vurdere om bemanningssituasjonen gjenspeiler utviklingen i befolkningen og de hjelpebehov vi avdekker.

8.3. KULTUR

Vårt tjenestetilbud omfatter kulturskole, kultur og ungdom, idrett, friluftsliv, museum, bibliotek og kulturbbygg. Det er totalt 20 årsverk fordelt på ca. 40 personer.

Virksomheten er stort sett basert rundt tjenesteproduksjon og tilrettelegging, planlegging og utvikling. Dette i samarbeid med andre virksomheter, andre offentlige og private samarbeidspartnere, men ikke minst sammen med frivillige lag og organisasjoner.

I forhold til felles mål i utviklingsplanen følger virksomheten opp felles prosesser som iverksettes med ansvarliggjøring på avdelingsnivå. Virksomhet kultur forsøker å være nyskapende på informasjon og tjenestesiden for våre innbyggere, og har imøtesett felles lederopplæring med verdibasert kultur som basis.

Innsparingskrav for 2014 ble oppnådd gjennom naturlig avgang, samt spart husleie for biblioteket på Vikhammer grunnet ombygging av Malvik videregående skole. Virksomheten har holdt seg innenfor tildelte budsjettammer i 2014.

Virksomhetens egne mål (selvsagt i samhandling) har vært å forberede drift, rutiner og forvaltning av det nye Bruket kulturhus. I planlegging og oppstart har vi hatt god dialog og hjelp av det frivillige kulturlivet i Malvik. Det var utvilsomt på høy tid at kulturlivet fikk en profesjonell arena å opptre på.

Ungdommens Kulturmønstring (UKM) har vært et viktig mål internt i virksomhet for å få frem et felles produkt sammen med mange flotte ungdommer, og Malvik ble kåret til årets turbokommune av UKM Norge med flest deltakere av alle landets kommuner i 2014. Dette som et resultat av veldig godt arbeid fra de ansattes side og en veldig positiv og engasjerende gjeng med barn og unge som vil vise frem kulturen sin.

På idrettsanleggsfronten skjer det stadig utvikling. Viksletta idrettspark ble rehabilitert med nytt kunstgress, i tillegg til sikringsarbeid med ny støttemur og ny tribune. Det bygges nærmiljøanlegg på Saksvik, og erstatning av isflate fra Mogjerdet etableres på Øya idrettsanlegg. På Jervskogen skisenter har Hommelvik IL lagt ned et stort arbeid med å utvide og oppgradere løypenettet til jrNM på ski i 2015. I forbindelse med at det ble lagt offentlig vann til skisenteret er det også tilrettelagt for fremtidig snøproduksjon. Malvikmarka er skiltet med nye flotte skilt i tråd med nasjonal standard.



Mye av arbeidet innen kultur og idrettsfeltet utføres i veldig stor grad på dugnad, og alle frivillige skal ha en stor takk for at de tilrettelegger for at Malviks befolkning skal ha et positivt oppvekstmiljø. Dette er god folkehelse.

Hva vurderes som viktig fremover?

Det blir viktig å høste erfaringer av oppstart og drift av Bruket kulturhus. Vi har aldri hatt en slik profesjonell arena før i Malvik med de utfordringer som ligger i det. Det blir videre spennende å følge utviklingen på nye arenaer som skal bygges. Ny Hommelvik ungdomsskole med bibliotek. Hva skjer med Ytre Malvik Samfunnshus, kulturskolens plass i bygget? Hva skjer med den idrettslige delen av nye skolebygg?

I egen virksomhet må vi fortsette jobben med å skape en felles verdibasert kultur, det er utfordrende å være lokalisert i syv forskjellige bygg.

8.4. HOMMELVIK SKOLE

Kort informasjon om Hommelvik skole

Hommelvik skole er en 1. – 7. skole. Vi har i løpet av sommeren bygd om skolen, slik at vi har en blanding av tradisjonelle klasserom og baseareal. Skolen har 50 ansatte fordelt på ca. 41 årsverk, og vi har i år hatt 341 elever. SFO har i år 52 barn på halvplass/ 55 elever på helpplass. Skolens kapasitet er tilfredsstillende pr nu, men enkelte trinn er nær maksimal kapasitet. Det er fortsatt slik at undervisningsarealenes utforming er en utfordring i forhold til fleksibilitet i organisasjonen. For barn og voksne med tilhørighet til Hommelvik skole er innholdet i skolens viktigst, men det er klart at prognosene for vekst i Hommelvik opptar oss m.tp. skolebygg og uteareal for å kunne ta i mot stadig flere elever på en god måte i årene som kommer. Mottak av barn av flyktninger og arbeidsinnvandrere er et område hvor det er behov for bedre løsninger enn det vi tilbyr i dag.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

I år har vi hatt følgende utviklingsmål og resultatvurdering:

Våre atferdsverdier og styringsdokumentene: Vi har i flere år hatt fokus «Våre atferdsverdier» som en ny overbygning for vårt styringssystem. Dette har vi i stor grad lykkes med og ser at ansatte og foresatte begynner å henvise til verdisettene våre og ser utslag av dette i foreldreundersøkelsen og ståstedsanalysen.

Læringsmål, kriterier og vurdering: Vi har i flere år satset dette med tydelige læringsmål for elevene, samt kriterier eller kjennetegn på hvordan man skal nå målet. Vi har derfor også hatt fokus på ulike vurderingsformer. Vi er blitt gode på å levendegjøre læringsmål i undervisningssammenheng og har tro på at dette skal gi økt læringsutbytte for elevene. Foreldreundersøkelsen, ståstedsanalysen, elevundersøkelsen og ekstern vurdering underbygger denne vurderingen.

Vi hadde en målsetting om å bruke tid på etablering av nytt lederteam. Dette er ikke innfridd, da vi ikke har maktet å få ansatt en ny undervisningsinspektør.

Hommelvik skole har, i lag med Saksvik skole, takket ja til å delta i et FOU-arbeid med HiST, som skal gå over 3 år og har som mål å forbedre undervisningen. FOU-arbeidet baserer seg på «Lesson study».



Hommelvik skole har holdt budsjetttrammene i år og vi hadde også et lite overskudd på ca. 130000,-. Rammene oppleves som trange og ressursene blir strukket for å dekke mange behov. Skolen har rundet ti år og en del av inventaret begynner å bli slitt og det vil etter hvert bli behov utskiftninger og dette er vanskelig med så stramme budsjett som vi operer med nå.

Skolen har gjennomført alle pålagte og selvpålagte evalueringer og undersøkelser. Resultatene gir gode resultat på skolemiljø. Vi har utslag på mobbing, men mener at vi har oversikt over disse elevene med pågående tiltak. Nasjonale prøver og resultatene i år er vi ikke tilfredse med og har iverksatt analyser for å lære av resultatene – et av tiltakene er Lesson study.

HMS. Vi har en høy sykefraværprosent totalt, men dette skyldes flere ansatte med langtidsfravær som ikke skyldes arbeidsplassen. Skolen får gode tilbakemeldinger fra ansatte på sykefraværsoppfølgingen, tilrettelegginger og tilpasninger.

Hva vurderes som viktig fremover?

Malvik kommune får på plass et helhetlig mottaksapparat for flyktninger og arbeidsinnvandrere.

Rekruttering av ledere og mannlige lærere i skolen. Det er fortsatt en grei søkermasse til jobber i Malvik, men konkurransen om menn er hard.

Økt lærertetthet vil bedre skolens evne til å ivareta elevenes psykososiale utfordringer og læringsutbytte.

8.5. HOMMELVIK UNGDOMSSKOLE

Kort informasjon om Hommelvik ungdomsskole

Pr. 31.12.14 har skolen 265 elever, fordelt mellom 8. trinn (99 elever), 9. trinn (71 elever) og 10. trinn (95 elever). Totalt antall ansatte: 40 fordelt på 35 årsverk. Ledergruppa består av rektor og 3 avdelingsledere. I tillegg er sosiallærere, rådgiver, spesialpedagogiske koordinatorene, IKT-support viktige tilleggsfunksjoner ved skolen. Skolens hovedoppgave er å gi barn og unge mellom 13 – 16 år et helhetlig opplæringstilbud i tråd med gjeldende lovverk og læreplaner. Vi er praksisskole for Høgskolen i Sør-Trøndelag (HIST) og har også i år 8 praksislærere som mottar 4 praksisgrupper. Vi er også samarbeidsskole med en katolsk jenteskole i Mongu i Zambia i samarbeid med HIST. Vi er en del av Trivselslederprogrammet for elevene.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Vi har samhandlet internt mot definerte mål i tråd med Malvik kommunes verdier og utviklingsplan. Primært har dette omhandlet digital kommunikasjon, verdibasert kultur og kvalitetssystem. I virksomheten har vi også hatt et økt fokus på læringsmiljøtiltak og praktisk og variert undervisning og vurdering. Sammen med Vikhammer ungdomsskole avsluttet vi i desember 2014 prosjektperioden i Ungdomstrinn i utvikling (se www.udir.no). Vi har i prosjektet hatt fokus på lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag i tillegg til klasseledelse og vurderingsarbeid. Hovedmålet har vært å øke elevenes motivasjon og læringsutbytte gjennom mer praktisk og variert opplæring. I tillegg har vi hatt et systematisk samarbeid med barneskoler gjennom BRO-arbeidet i Malvik kommune. Oppsummert er konklusjonen at mange delmål er nådd, og at det fortsatt er mål som skal nås.



Gjennom året har vi jevnlig evaluert og korrigert aktivitet på bakgrunn av evalueringer og analyser. Kort oppsummert gis det gode tilbakemeldinger fra brukere og ansatte på utviklingsområdene, selv om vi fortsatt har områder som må utvikles videre. Brukere og ansatte gir dårlige tilbakemeldinger på bygningsmessige forhold. Dette er videreformidlet i vernerunde og styringsdialog med rådmann. Vi har i 2014 kommet ett skritt nærmere bygging av Ny Hommelvik ungdomsskole! I løpet av 2014 har vi jobbet med 4 saker som har utløst enkeltvedtak ihht Opplæringslovens kap 9A. Skolens FAU har vært en aktiv medspiller gjennom året.

Regnskap for 2014 viser et mindreforbruk på ca kr. 500.000. Dette som en konsekvens av pålegg om sparing.

- **HMS-mål ved virksomheten for 2014:**

- Et uttrykt godt og sikkert arbeidsmiljø.
- Ved utgangen av 2014 har vi et totalfravær blant ansatte på under 6%

I 2014 har vi hatt følgende hovedfokus i HMS-arbeidet:

- Verdibasert kultur
- Tilbakemeldingskultur og kollegaveiledning
- Brannvern

Sykefravær 2014: 4%. Det vil si at vi har nådd virksomhetens mål.

Hva vurderes som viktig fremover?

I 2015 vil vi jobbe videre med allerede etablerte satsninger og utfordringer. Konkret vil dette si:

- Malvik kommunes økonomiske utfordringer
- Fokus på å fremme elevers gode psykiske og fysiske helse.
- Videreutvikle og institusjonalisere variert og tilpassa opplæring og vurdering
- Involvere elevene i større grad i egen opplæring.
- Systematisk planarbeid og videreutvikle gode møtearena og nettverk

8.6. SVEBERG SKOLE

Kort informasjon om Sveberg skole

Hovedaktiviteter: Undervisning 1. – 7. trinn, 295 elever og SFO tilbud til 120 barn. SFO gir tilbud om gratis leksehjelp til alle elever 1. – 4. trinn.

Ledelse: Rektor, to undervisningsinspektører, kontorsekretær og SFO leder. Skolen har 28 pedagoger, 1 barne- og ungdomsarbeider, en barnevernspedagog og 7 assistenter. Skolen jobber aktivt ut fra verdigrunnlaget i Malvik kommune: Åpen, nyskapende og samhandlende og etter skolens visjon: Trivsel, trygghet, læring.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Handlingsdel for Sveberg skole:



Variert opplæring med vekt på praktisk og tverrfaglig undervisning.

Dette er et prioritert område på tvers av enkeltområder og internt i virksomheten.

Skolen har brukt faggrupper med spisskompetanse til å utvikle mer variasjon i undervisningen, mer tverrfaglighet og mer praktisk undervisning. Vi har jobbet mye med kollegalæring og refleksjon i kollegiet og i samarbeid med skoler i Indre Malvik. Vi har deltatt i prosjekt gjennom «den naturlige skolesekken». Vi har fått kr. 80.000 i prosjektmidler som er brukt til skolering av ansatte og til utgivelse av boka Salamanderen, Malvikmarkas drage. Prosjektet videreføres i 2015.

Utvikle grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning og muntlige ferdigheter.

Dette området er prioritert intern i virksomheten.

Vi har prøvd ut og etablert et bredt spekter av arbeidsmetoder i lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag. Gjennom kollegalæring har vi delt erfaringer med hverandre. Vi har brukt resultater fra kartleggingsprøver og Nasjonale prøver både på individ-, gruppe- og skolenivå for å forbedre de grunnleggende ferdighetene og utvikle god undervisningspraksis.

Spesielt tilrettelagt skoletilbud.

Skolen viderefører et spesielt tilrettelagt undervisningstilbud for autistiske barn og andre barn med spesielle vansker. Skolen har fått god kompetanse innenfor dette området.

Fra spesialundervisning til tilpassa opplæring.

Skolen har tiltak på gruppe- og individnivå med tanke på tidlig innsats i opplæringa. Tiltakene har vært på lesing, regning og sosial kompetanse.

HMS.

HMS gruppa har hatt gjennomført 6 HMS møter og to personalmøter i løpet av året. Vårt hovedtema i 2014 og 2015 er kommunikasjon. Vårt mål er å skape god kommunikasjon som sørger for at alle arbeidstakere ser verdien av og blir delaktig i fellesskapet på arbeidsplassen vår. God kommunikasjon skaper tillit arbeidstakerne imellom.

Skolen har utarbeidet nye IA mål for 2014 – 2018. Sykefravær pr. november 2014 er 5,8%.

Hva vurderes som viktig fremover?

- Videreføre arbeidet med grunnleggende ferdigheter i alle fag
- Legge vekt på praktisk og variert undervisning
- Bli flinkere til å bruke nærmiljøet

8.7. VIKHAMMER SKOLE

Kort informasjon om Vikhammer skole

Vikhammer skole består administrativt av 2 skoler med 3 avdelinger. I tillegg kommer 2 avd for SFO. Skolen har 349 elever pr. 31.12.14, av disse er 80 elever ved avd. Vikhammeråsen. 175 elever benytter seg av SFO-tilbudet. 24 elever får tilpasset opplæring gjennom spesialundervisning ved enkelt vedtak pr. 31.12.14.



Det totale sykefraværet ved avdelingene har gått ned ved Vikhammer skole, og gått litt opp ved Vikhammeråsen. Langtidsfraværet har gått ned ved avdelingene, mens korttidsfraværet har økt i forhold til 2013. Det totale fraværet i 2014 er på 7,5 % ved Vikhammer skole og 8,3 % ved Vikhammeråsen.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Handlingsplanen for virksomheten har hatt to interne satsingsområder i 2014. Under satsingsområdet, Vurdering for læring har vi bl.a satt oss som mål å utvikle en god delingskultur. Vi har øvd oss på dette på 3 ulike nivå; kollega på trinnteam (som vi er godt kjent med), kollega på hele skolen, kollega på tvers av virksomheter (kolleger ved Saksvik skole og Vikhammer ungdomsskole). Det å kunne gi god respons og heve refleksjonsnivå på respons er krevende øvelser. Treningen har nok hatt mest effekt i gruppene hvor vi er best kjent med hverandre. Her har vi også fått øve oss i å bruke kommunens verdier direkte i arbeidet vårt.

I vårt andre satsingsområde; oppvekst- og læringsmiljø har vi hatt fokus på helskole ART som en videreføring av at vi har tatt i bruk ART-programmet. Vi har i løpet av høsten kommet fram til at vi ønsker å bygge vår nye sosiale læreplan på dette programmet og programmet "Mitt valg", som vi har brukt i mange år. Vi har derfor "leita" etter "vårt" konsept for det å være en helskole ART.

I løpet av våren ble vår første prosjektplan i forhold til "Grønt flagg" utarbeidet. Vi håper at det arbeidet som er gjort i løpet av høsten fører til at vi i løpet av våren 2015 kan søke om å få det grønne flagget.

Plan for klasse- og elevråd er blitt revidert i løpet av året. Friminutt med trivsels-ledere øker aktiviteten i friminuttet. De yngste elevene (trivselsledere) trenger mer oppfølging enn de største. Lærere på de trinnene har fått tid til denne oppfølgingen. Uteområdet ved Vikhammeråsen har også dette året hatt fokus. Det vi ser er at elevene er kreative i sin lek og aktivitetsnivået er høyt. Kanskje er ikke behovet for leikeapparat og faste installasjoner avgjørende for aktivitets-nivået hos elevene.

Ungt entreprenørskap for 5.-7.trinn er også gjennomført i år. Ble avsluttet med åpen skole med kafeteria og salg av produkter for foreldre og søsken. Det ble en praktisk uke for både voksne og barn.

Resultatene fra nasjonaleprøver for 5.trinn har vi satt fokus på i personalgruppa. Vi har jobbet med våre holdninger (voksnes) i forhold til prøvene, forståelse for prøvene og analysearbeid i forhold til resultatene våre. En egen plan for forarbeid, gjennomføring, og etterarbeid er utarbeidet. Krav, forventninger og læringstrykket er områder vi ønsker å se videre på.

HMS gruppa har fortsatt hatt fokus på sykefraværet og "friskhetstanken" dette året. Det er en prosess som omhandler våre verdier og holdninger. Vi er alle utfordret i forhold til denne prosessen. Det har vært god dialog og diskusjoner rundt utfordrende tema. Nå nærmer vi oss snart prosentmålet vi satte oss da vi starta arbeidet med å få ned fraværet.

Regnskapet for 2014 har gått i balanse for begge avdelinger.

I løpet av 2014 har vi jobbet med 5 saker som har utløst enkelt vedtak når det gjelder kap. 9A.



Hva vurderes som viktig fremover?

- Revidere våre lokale læreplaner i norsk, engelsk og matematikk.
- Skape gode nettverk mellom ansatte i skole og barnehage (jf neste steg i matematikkprosjektplanen vår).
- Utforme Vikhammer skoles konsept for helskole ART.

8.8. VIKHAMMER UNGDOMSSKOLE 2014

Kort informasjon om Vikhammer ungdomsskole

Vikhammer ungdomsskole har 327 elever i skoleåret 2013/ 2014. 8. trinn:114 elever, 9. trinn: 115 elever og 10. trinn: 98 elever. Antall ansatte: 44 fordelt på ca. 35 årsverk.

Vi har som hovedoppgave å gi barn og unge mellom 13 og 16 år et helhetlig opplæringstilbud i tråd med gjeldende lovverk og læreplaner.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Prioriterte tiltak fra virksomhetsplan/ utviklingsplan for Vikhammer ungdomsskole er Lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag, vurdering og fraværsoppfølging.

Lesing og vurdering har vært valgt over tid, mens fraværsoppfølging har kommet ny inn. Det er også i år lagt ned et betydelig arbeid gjennom hele året for å redusere på delmål og tiltak, og den planen vi styrer etter nå oppleves fortsatt som enhetlig og samlende. Det er ikke for mange baller i lufta, og de som er der mener vi at vi mestrer.

Sammen med Hommelvik ungdomsskole har vi vært med i første trinn i ungdomsskolesatsinga. Dette er en videreføring av piloten på skolebasert kompetanseutvikling. Her har begge skolene valgt lesing i alle fag som hovedtema, med klasseledelse og vurdering som undertema.

Dette arbeidet bygger for Vikhammer ungdomsskole på tidligere satsinger og oppleves som trygt, samtidig som det gir oss utfordringer.

Gjennom BRO-samarbeidet har vi forsøkt å inkludere barneskolene i dette arbeidet. Vi mener det er viktig å ha fokus på en helhetlig grunnopplæring og det er derfor dette arbeidet er prioritert. Gjennom BRO ser vi at vi også kan koble den siste delen av grunnopplæringa på; den videregående skolen. Ungdomsskolene i Malvik kommune samarbeider om dette.

I en årrekke har skolen hatt utfordringer med tanke på inneklima. Skolen ble, sommeren 2013 (juni) godkjent etter lov om miljørettet helsevern! Det betyr at innemiljøet for elevene i klasserommene er innenfor akseptable verdier – og godkjent.

Vi har gjennom året fått store utfordringer med tanke på inneklima på arbeidsrom for lærere. Mange avviksmeldinger er kommet inn for inneklima, både i forhold til luft og temperatur. Vi har måttet ta i bruk klasserom som arbeidsrom for lærere, og det gjør ikke en allerede trangbodd skole noe større eller bedre.

Sykefraværet har likevel vært relativt lavt totalt sett. Ved årsslutt ligger vi med et gjennomsnitt på 5,2%. Dette er en nedgang fra foregående år

**Hva vurderes som viktig fremover?**

Det er viktig for oss framover å gi et opplæringstilbud som stimulerer til økt læringsutbytte og trivsel. Vi vil ta med oss det vi har lært gjennom Skolebasert kompetanseutvikling – og vil gjerne videreutvikle oss i tråd med arbeidsmetodene vi lærte der.

Sett i tråd med det vi også har skrevet om inneklima ønsker vi oss veldig en ny skole – og er glad for at det er fattet vedtak om to nye ungdomsskoler i Malvik.

8.9. SAKSVIK SKOLE**Kort informasjon om Saksvik skole**

Saksvik skole har 299 elever og 136 barn på SFO. Undervisningen er organisert på 5 bygg, i tillegg har vi sløyd på Vikhammer skole for 7.trinn og gym i Malvikhallen for 6. og 7.trinn. Elevtallet ved skolen er gått ned og dette betyr at vi dette skoleåret har prioritert spesialrom i musikk og naturfag. Vi har gitt svømmetilbud til 7.trinn dette skoleåret for at de skal nå kompetansemålene i svømming.

Antall årsverk: Pedagog: 23,7 årsverk, assistent: 7,15 årsverk og skolesekretær i 85% stilling. Vi er praksisskole for HisT og 5 av våre lærere er praksislærere med etterutdanning i veiledningspedagogikk.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?***Utviklingsmål dette skoleåret:***

1.Praktisk og variert undervisning: Sammen med Vikhammer skole og Vikhammer Ungdomsskole har lærerne i fellesskap planlagt et undervisningsopplegg, gjennomført det på egen skole og i etterkant evaluert og reflektert over opplegget. Erfaringsutveksling for lærere som jobber i ytre Malvik er viktig, og temaet må lærerne være med å bestemme.

2.Grunnleggende digitale ferdigheter, redskap for læring i alle fag. Alle pedagoger har fått opplæring i bruk av digital kalender, det er også laget en oversikt over hva vi må gi opplæring på. Ny læringsportal vil være viktig.

3.Generell del av kunnskapsløftet, med hovedfokus på klasseledelse. Vi har hatt felles tolking av klasseledelse, med oppstart og avslutning av ei arbeidsøkt. Vi valgte klasseledelse da vi hadde ekstern vurdering. Denne viste at vi har retningslinjer og en felles forståelse for hva som er god klasseledelse, ledelsen har satt av tid til målrettet kompetanseheving, refleksjon og erfaringsdeling i klasseledelse. Lærerne har høye, realistiske og tydelige forventninger til elevene. Lærerne har tydelig struktur i undervisningsløpet med klare formulerte mål. Lærerne legger vekt på å skape gode relasjoner til elevene. Elevene vet hva som forventes av dem.

Elevundersøkelsen for 2014 viser at fokus på klasseledelse har gitt resultat. Motivasjon og innsats hos elevene har hatt jevn framgang de siste årene. Det er lite mobbing ved Saksvik skole og elevene trives godt både sammen med elever og voksne.

De siste årene er det jobbet godt med grunnleggende ferdigheter, noe som også vises på resultatene i nasjonale prøver.



I foreldreundersøkelsen sier foreldrene at barna trives, de har noen å være sammen med i friminutt og de vet hvilke regler som gjelder. Lærerne har klare forventninger til elevene.

SFO har et stabilt personale som legger til rette for mange forskjellige aktiviteter. Viktig med stor voksentetthet slik at planlagte aktiviteter kan gjennomføres.

Regnskap og budsjett: Vi har hatt god kontroll med budsjettet. Det er kjøpt inn nye datamaskiner til elevene, musikkrommet er rustet opp og det kjøpt inn utstyr til naturfagrommet. På oppfordring fra rådmannen ble en del innkjøp satt på vent. Det er ønske om kortrapp på musikkrommet og nye elevstoler på Solsikken.

IA-mål, HMS: Vi skal sammen skape en arbeidsplass som vi ønsker å tilhøre og det er utarbeidet et årshjul for HMS arbeidet. Sykefraværet er på 8,6%, noe høyere enn i 2013.

Korttidsfravær er 1,2% lavere enn i 2013. Ledelsen følger opp fraværet sammen med HMS gruppa.

Hva vurderes som viktig fremover?

Ekstern vurdering viste at det er viktig å se sammenheng mellom elevenes medvirkning og elevenes bevissthet rundt egne læringsmål og utvikling av sosiale relasjoner. Lærerne må se muligheter for å bli mer kreativ i valg av læringsaktiviteter. Kollegiet må håndheve og definere ordensreglementet på samme måte. Dette kom også fram i elevundersøkelsen. Ledelsen må prioritere hensiktsmessige måter å gi kollegiet individuelle tilbakemeldinger på. Skolevandring fra ledelsen vil være et godt hjelpemiddel her.

Ledelsen ser at en må jobbe aktivt med skolemiljøet, og at elever med atferdsproblemer stadig krever mer av lærere og assistenter som jobber i skolen. Forventninger fra foreldre er at barna skal bli sett og ha en trygg skolehverdag. Dette må skolen jobbe aktivt med.

8.10. LEGETJENESTEN I MALVIK KOMMUNE, MILJØRETTET HELSEVERN OG SMITTEVERN

Kort informasjon om legetjenesten i Malvik Kommune

Kommunen har 13 fastleger: Fire leger Vikhammer og Saksvik, fem leger på Hommelvik. Kommuneoverlegestilling 100 % medisinsk faglig ansvar i kommunen 40 % rådgivende kommuneoverlegestilling miljørettet helsevern og smittevern.

Kommunale bistillinger:

- 3 rådgivende leger barn og unge i 20 % stilling hver (sum 22,5 t / uke)
- 3 sykehjemsleger i 20 % stilling hver (sum 22,5 / uke)
- 3 kontorledere (tverrfaglig samarbeid i kommunen) i 13.33% stilling hver (sum 15 t/ uke)
- 1 faglig ansvarlig lege i demensteam 20 % stilling (7,5 t/ uke)
- Turnusleger: To turnusleger ila 2014 på hhv Hommelvik og Saksvik legekantor.

Hva har vi oppnådd i 2014?

- Legetjenesten i Malvik kommune ble vedtatt omorganisert fra hybridløsning med subsidiering fra kommunen, til helt privat drift. Arbeidet var ressurskrevende.
- Planarbeid: Løpende revidering av planer for MHV og krise- og beredskap.



- Tilsyn gjennomført etter tilsynsplan, litt overheng av tilsyn til 2015
- Fulgt opp vedlikeholdsplan for Hommelvik ungdomsskole. Ny skole vedtatt bygd.
- Fulgt opp LEVVEL via forskningsprosjektet "fra kunnskap til handling og fra handling til kunnskap" som skal bidra effektivering av tiltak etter LEVVEL: "Malvikstien".
- Deltatt i ulike forskningsprosjekt i regi av Nord- og Sør-Tr.lag fylkeskommuner, fylkesmannen i Nord- og Sør-Tr.lag, Steinkjer, Vikna og Malvik, HUNT,KS og Senter for helsefremmende forskning NTNU/HIST.
- Kommuneoverlegene har bidratt med forelesninger på NTNU Dragvoll/HIST, i legers videre – og etterutdanning, og på diverse kommunale og fylkeskommunale samlinger.
- Tilsyn fra fylkesmannen:
 - Folkehelseloven: Ingen avvik etter tilsynet.Krise- og beredskapsplaner etter Sivilbeskyttelsesloven. Avvik: Manglende helhetlig kommunal ROS. Plan for lukking av avvik etablert. Kommuneoverlegen og organisasjonssjef i Malvik kommune har Helhetlig kommunal ROS som prosjekt i videreutdanning innen plan og prosessledelse.
- Deltatt i utredning av interkommunalt samarbeid ift Miljørettet helsevern mellom kommunene Malvik, Trondheim, Melhus, Klæbu og Midtre Gauldal
- Kommuneoverlegen har vært observatør på katastrofeøvelse Værnes Lufthavn: Saksbehandlet klagesaker i kommunen vedrørende MHV

Hva vurderes som viktig fremover i 2015?

- Tilsynsplan for MHV 2015 revideres etter interkommunal ordning fra MHV som etableres mellom Trondheim, Klæbu, Melhus, Midtre- Gauldal og Malvik: Gjennomføre tilsyn på skoler, barnehager, Betania og basseng.
- Kriseteam: Følge opp utarbeidede samarbeidsavtaler, inkludert økonomi, kurs for kriseteam i april 2015.
- Gjennomføre helhetlig ROS analyse i kommunen og på virksomhetsnivå, knytte dette opp mot revisjon av kommunens og virksomhetenes krise – og beredskapsplaner, inkludert plan for helsemessig og sosial beredskap og MHV.
- Følge opp ny Fastlegeforskriften med fokus på kvalitet og godt samarbeid med fastlegene.
- Gjennomføre ny LEVVEL undersøkelse vår 2015 og følge opp funn her i folkehelsemelding.

8.11. KOORDINERENDE ENHET

I 2014 besto koordinerende enhet av tre team og lå direkte plassert under kommunalsjef for helse og velferd. Hovedaktivitetene til de tre teamene er koordinering av kommunale tjenester. Dette består av å kartlegge behov, finne rett tiltak, fatte vedtak, og følge opp tiltakene. Teamet har bestått av 10 årsverk i 2014.

Helse og mestringsteam som jobber med pasienter ut av sykehus og inn i kommunale tilbud eller direkte søknad om kommunale tilbud, **sosialt arbeid team** som jobber med koordinere tilbud til barn og unge samt støttekontakt og omsorgslønn og BPA til alle aldersgrupper og **boligteam** som i hovedsak koordinerer boligspørsmål. To rådgivere har i tillegg hatt utviklingsoppgaver som koordinering av hverdagsmestring og kvalitetsarbeid m.m.

Det har vært Virksomhetstilsyn fra Fylkesmannen i Sør- Trøndelag med samhandling mot sykehus i 2014. Det ble avdekket ett avvik under tilsynet: Malvik kommune sikrer ikke at kommunikasjonen i



forbindelse med utskrivning og mottak av pasienter fra spesialisthelsetjenesten til kommunen er i samsvar med myndighetskrav. Mål for å sikre at vi lukker avviket:

- - endret møtestruktur
- - gjennomgang av dokumentasjon

Måloppnåelse ift plan for 2014:

- Tverrfaglige temadager arrangert for helse/velferd
- Utvikling av rapportering på kostnadskrevende brukere og PU
- Etablere koordinator for hverdags
- Koordinering av brukerforløp- utvikles videre i 2015
- Tilrettelegging for velferdsteknologi og etablere samarbeid med Trondheim ift trygghetsalarmer

Prioriterte oppgaver i 2015:

- Sette kartlegging, evaluering og tiltak i system
- Samordnet forvaltning
- Individuell plan
- Helhetlig kvalitetssystem/ utvikling profil
- Innarbeide IP i virksomhetene
- Tjenestekonsesjon Bpa.

8.12. BO VEILEDNINGSTJENESTEN

Kort informasjon om Boveiledningstjenesten

Vi yter tjenester til 13 beboere med utviklingshemning i bofellesskap samt har oppfølging av brukere utenfor bofellesskap. Vi tilbyr hjemmesykepleie, praktisk bistand og opplæring i tillegg har vi «hverdagsmestring» som en habiliteringstjeneste for utviklingshemmede. Virksomheten drifter også et dagtilbud/dagavlastning.

Boveiledningstjenesten tilbyr avlastning for familier som har barn/unge voksne med utviklingshemning. Virksomheten har 4 avlastningsrom, men kun 1-3 rom kan benyttes samtidig. Totalt 7 familier fikk et avlastningstilbud av ulikt omfang i 2014. 29,7 årsverk pr 31.12.14 (hvorav ca. 3 er tilknyttet avlastning) fordelt på 54 ansatte.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Boveiledningstjenesten har vært meget aktive på flere områder i 2014, og har i større grad enn tidligere samarbeidet med andre virksomheter/vært synlig i organisasjonen. Tjenesten hverdagsmestring ble ved årsskiftet gitt til fire personer. Ved hjelp av tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet, har virksomheten utviklet en opplæringspakke med «hverdagsmestringsfokus». 30-40 ansatte deltar i kursopplegget. Interne samarbeidsparter, representanter fra brukerråd og NFU m.fl. deltok på oppstartsseminar.

Fokus på forebygging og håndtering av utfordrende atferd:

Boveiledningstjenesten har brukere med funksjonsvansker som krever høy kompetanse i forhold til kommunikasjon og atferd. Virksomheten har rutiner for systematisk kursing og opplæring knyttet til forebygging av tvang og makt.

**Felles dokumentasjons- og saksbehandlingssystem:**

Dokumentasjonskrav vil være et kontinuerlig fokusområde, og har vært tema i tidligere nevnte kursopplegg. I løpet av året er kvaliteten på vedtak hevet betraktelig. Målsetting er at det skal være lettere å se hva som er innvilget og med bakgrunn i hvilke opplysninger. Tjenestemottakere vil dermed ha mer reell klagerett.

Medikamenthåndtering

Farmasøytisk tilsyn i 2014 avdekket ingen avvik i forhold til rutiner for registrering og dokumentasjon av medikamentavvik.

HMS:

Pålegg fra arbeidstilsynet i 2013 er innfridd. Plan for systematisk HMS-arbeid inkl. risikovurderinger er utarbeidet. Lokalt IA-mål for sykefravær på 10 % ble ikke innfridd (13,3 %). Flere ansatte hadde langtidsfravær store deler av året og har etter hvert gått over til delvis ufør/AAP.

Regnskap:

Netto ubenyttede midler på kr 3 578 362 hadde flere årsaker: Ubesatt stilling der oppgavene ble løst ved bruk av tilskuddsmidler, en avlastningsbruker flyttet i egen leilighet (frigjorde ressurser). Overtallighet reduserte vikarbehov samt gjorde oppstart av tjenestetilbudet «hverdagsmestring» lettere.

Hva vurderes som viktig fremover?

Behov for personell med høy kompetanse om/interesse for å jobbe systematisk med miljøarbeid, da særlig overfor personer med lett/moderat utviklingshemning og ulike tilleggsdiagnoser/atferdsutfordringer. Kompetansen etterspørres i stadig flere saker.

Tverrfaglig rapport om avlastning for barn utarbeidet i 2014. For å kunne gi et tilbud til dem som har behov for det i årene fremover, vil det trolig være nødvendig å ha bedre tilrettelagte lokaler.



8.13. PSYKISK HELSETJENESTE OG RUS

Hovedaktiviteter:

- Psykisk helsearbeid og oppfølging av rusmiddelavhengige som omfatter: Støtteog motivasjonssamtaler, råd og veiledning/boveiledning, tilsyn og praktisk/personlig bistand, sykepleie, medikamentbehandling, oppfølging LAR, kontroll av rusmiddelbruk(urinprøver), tverrfaglig samarbeid/ansvarsgrupper/IPplaner. Oppfølging før, under og etter institusjonsbehandling. Saksbehandling/enkeltvedtak ved tildeling av tjenester og saksbehandlingsansvar for tvangssaker etter kap.10 i Helse-og omsorgstjenesteloven.
- Arbeids- og aktivitetstilbud for unge/unge voksne med rus og/eller psykiske helseproblemer fra 01.06.2014

Antall tjenestemottakere i 2014 (over 18 år).

- Bistand psykisk helse m.m.: 100 – 120 personer
- Ambulante oppfølgingstjenester rus/psykisk helse: 45 – 50 personer
- Arbeids-/aktivitetstilbud BOAS: 18 personer pr. 31.12.14

Personalressurs:

Totalt i virksomheten 22,43 årsverk fordelt på 31 personer: 10,93 årsverk i turnus og 11,5 årsverk med dagarbeidstid hvorav 3,5 årsverk er knyttet til daglig drift av BOAS. 2 årsverk er finansiert med tilskuddsmidler øremerket kommunalt rusarbeid.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

- Ambulante oppfølgingstjenester rus/psykisk helse er styrket med 2 årsverk ved at 1 person ble tilbakeført til kommunen 1. januar etter avsluttet prosjektsamarbeid med fra PART(Psykiatrisk Ambulant Rehabiliteringsteam v/Nidaros DPS), og 1 person ble tilsatt på statlige tilskuddsmidler fra 1. oktober. Det ambulante teamet er tverrfaglig sammensatt, hvorav alle har videreutdanning innen psykisk helse/rus på høghskolenivå. Sentrale veiledere og retningslinjer anbefaler Ambulante oppfølgingstjenester innen psykisk helse/rus.
- Etablering av arbeids- og aktivitetssenter, BOAS Malvik, fra og med 1. juni. Kommunen fikk innvilget tilskudd til kommunalt rusarbeid for finansiering av 1 årsverk prosjekt-/teamleder. Både ansatte og brukere/medarbeidere har vist ståpåvilje og arbeidsinnsats for å få tilbudet i gang etter flytting av bruktbutikken.
- Sykepleieoppgaver: Oppgaver knyttet til medikamentbehandling, LAR, prøvetaking, pleie/stell og behandling av somatiske tilstander øker for hvert år. Ved utgangen av 2014 har virksomheten 3 sykepleiere i 100% stillinger i turnus, noe som bidrar til kvalitetssikring av sykepleiefaglige oppgaver.
- Psykisk helsehjelp: 1 ansatt har påbegynt videreutdanning i Kognitiv Terapi. Dette vil kunne bidra til mer målrettet og metodisk innsats mot personer med lettere psykiske plager. Dette i tråd med sentrale anbefalinger.
- Turnuspersonalet: Ansatte gikk over fra å jobbe hver 4. helg til hver 3. helg. Innsparing på helgebemannning: fra 3 til 2 på ettermiddager fredag, lørdag, søndag. Situasjonen på natt medførte behov for innleie av vaktelskap fra juni.
- 4 ansatte deltar på Nasjonalt læringsnettverk «Gode pasientforløp for personer med psykiske lidelser og rusproblemer» sammen med ansatte fra Koordinerende enhet, Nav og PART. Videreføres i 2015.
- Et flertall av de ansatte har deltatt på opplæringsdager i kommunen med tema «Hverdagsmestring» og «Kvalitetsarbeid».



- Virksomheten har hatt god økonomistyring, innsparingskrav er gjennomført og budsjett/regnskap er i balanse.
- Sykefraværet ligger under gjennomsnittet i Malvik kommune. Vi har et godt arbeidsmiljø og legger vekt på at ansatte skal få utviklingsmuligheter i jobben.

Hva vurderes som viktig fremover?

- Kvalitetssikring/kvalitetsarbeid. Følge opp utviklingsplan, anvende «Kvalitetsstjerna». Jobbe videre med å sikre gode pasientforløp psykisk helse/rus.
- Jobbe videre med å sikre gode kartlegginger, faglige/juridiske vurderinger ved saksbehandling og tildeling av tjenester, følge opp lplos og enkeltvedtak.
- Videreutvikle tiltak/aktiviteter ved BOAS, sikre god oppfølging av hver enkelt bruker i samarbeid med bl.a. Nav og andre aktuelle samarbeidspartnere.

8.14. HELSE OG AKTIVITET

Ansvar 502: Tre fysikalsk institutt, derav 7 driftsavtaler. Vikhammer fysikalske har flyttet i nye lokaler på Vikhammersentret.

Ansvar 511:

Fysio- og ergoterapeutene jobber helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende. Hverdagsmestring er også en metode og tenkning som er implementert.

Demensteamet har økning i antall saker, gjennomført pårørendeskole m.m. Tjenesten er i drift og skal evalueres i 2015.

Aktivitets og kulturarbeiderne har blitt redusert i stilling, samtidig som dagtilbudet har økt til 6 dager pr uke. Nettverket med frivillige forsøkes å ivaretas.

Dagtilbud for eldre mandag til fredag, samt eget tilbud for yngre person med demens i samarbeid med Trondheim, på tirsdager. Ett personal fra oss følger med.

Kreftkoordinator/kreftsykepleier har prosjektmidler fra kreftforeningen til halve stillingsandel som kreftkoordinator. Kreftforeningen løfter fram arbeidet i Malvik.

Frisklivsveileder har jobbet i prosess med å utvikle tjenesten på tvers i hele kommunen, et Lev Vel tiltak. Økning i henvendelser siste året.

Ansvar 550: Omstilling førte til at dette ansvarsområdet opphørte fra 1.juni 2014.

Ansvar 562-564: Arbeidet med omstilling, ansvarsområdene opphører fra jan 2015.

Totalt antall årsverk: 31,80 årsverk fordelt på 48 personer pr 31.12.2014.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

År 2014 var første hele driftsår for virksomhet Helse og aktivitet.



En spennende og krevende virksomhet. Samtidig som virksomheten har arbeidet for å finne sin form internt og i samarbeid med andre, ble nye prosesser med omstilling satt i gang. Det har vært et krevende og utfordrende år.

Virksomheten har vært involvert i to store omstillinger, innenfor legekantorene og i forbindelse med bygging av nye omsorgs- og institusjonsplasser. I tillegg har vi også gjennomført store ombygginger i eksisterende lokaler på Motrøtunet.

Virksomheten er aktivt deltagende i arbeidet med hverdagsmestring, og positive resultater vises i rapporter derfra. Velferdsteknologi, friskliv, kreftomsorg, dagtilbud i samarbeid med Trondheim kommune, Miljøbehandlingens ABC, rehabilitering samt aktivitet og kultur, er områder jeg vil trekke fram.

Hva vurderes som viktig fremover?

Ny virksomhet fra 2.03.2015, Helse og rehabilitering. Det blir viktig å få denne virksomheten opp å gå i tråd med mål og føringer.

8.15. MALVIK SYKEHJEM

Kort informasjon:

Virksomheten er organisert i 4 avdelinger. 2 store pleieavdelinger, med henholdsvis 25 og 24 beboere, skjermet enhet for senil demente med 13 beboere og institusjonsskjøkken.

Sykehjemmet har 61 årsverk fordelt på ca. 105 ansatte innen flere faggrupper, har lærlinger innen fagene: kokk, aktivitør og helsefagarbeider i tillegg til studenter fra flere høyskoleutdanninger og fra videregående skoler. Fra 2014 har virksomheten også hatt helserekrutter fra «Menn i helse».

Tjenesten omfatter:

Langtidsplass: Botilbud til personer med fysisk eller psykisk sykdom som ikke kan følges opp i eget hjem.

Korttidsplass: Et tidsavgrenset opphold for personer som har behov for rehabilitering, utredning, behandling eller har et tilsynsbehov som ikke kan ivaretas i hjemmet.

Avlastningsplass: Avlastning for personer med særlig tyngende omsorgsoppgaver.

Produksjon av all mat til beboerne ved sykehjemmet, samt varmmatproduksjon og bringing av mat til beboere utenfor sykehjemmet.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

2014 har vært preget av planlegging av nytt sykehjem og omsorgsboliger.

Virksomhetsleder og plasstillitsvalgt for NSF har jobbet tett sammen med prosjektleder for Hobos prosjektet i utvikling og utforming av det nye sykehjemmet og det siste halve året også samkjørt dette med prosjektet omsorgsboliger på Vikhammer. Øvrige ansatte, i særdeleshet avdelingslederne, har hele tiden deltatt i prosessen gjennom å avklare små og store spørsmål og utfordringer som har oppstått.



Det har vært viktig å skape gode prosesser og aktivt medarbeiderskap i omstillings og utviklingsarbeidet frem mot innflytting og mange ansatte har deltatt i arbeidsgrupper med konkrete bestillinger fra ledelsen.

Hele ledelsen har, sammen med tillitsvalgte, deltatt i lederutviklingsprogram og avdelingslederne, sammen med andre deltatt i program for å bli prosessveiledere.

Sykehjemmet har videre jobbet mye med kravspesifikasjon i anbudsgrunnlaget for levering av varm middag til sykehjem og omsorgsboliger og etter hvert også i direkte forhandlinger med Betania Malvik.

Sykehjemmet valgte medio-14 å redusere antall plasser i sykehjemmet ved å gjøre dobbeltrom om til enkeltrom. Plass situasjonen har etter det til tider vært vanskelig.

Overgang til Visma ressursstyring viste seg å bli arbeidskrevende, spesielt for avdelingslederne. Fra august-14 ble det derfor valgt å ansette en person som ivaretok oppgaven med innleie av vakter, turnus og kontakt med timelønnet personell.

Avtaler for videre tilsettingsforhold for de ansatte på produksjons kjøkkenet ble ikke avklart i 2014.

Sykehjemmet fikk 4 helserekutter fra prosjektet «Menn i helse»

Sykehjemmet jobbet mye med IA avtalen, dette i samarbeid med Arbeidslivssenteret.

Sykehjemmet overholdt sine lokale IA mål i 2014.

Hva vurderes som viktig fremover?

Å skape gode prosesser og aktivt medarbeiderskap i omstilling og utviklingsarbeidet innen helse/velferd frem mot innflytting i nytt sykehjem og omsorgsboliger.

Å skape arbeidsmiljø og kultur som gir trivsel og utvikling for de ansatte etter innflytting.

Sikre at vi jobber frem mot og når de kvalitetsmål og innsatsområder som er fastsatt i Utviklingsplan for helse/velferd 2015-2017.

Å skape gode og trygge boforhold for beboerne ved sykehjemmet gjennom videreutvikling av det tverrfaglige arbeidet, fleksibel og hensiktsmessig utnyttelse av eksisterende ressurser og samhandling.

Sikre fortsatt effektivt, fleksibelt, ernæringsriktig og kvalitetsmessig riktig mattilbud ved inngåelse og etterlevelse av avtale om matleveranse til kommunen.

Å skape gode prosesser for ansatte ved nedleggelse av dagens produksjonskjøkken.



8.16. HJEMMESYKEPLEIEN

Kort informasjon om Hjemmesykepleien

Virksomheten har to hovedaktiviteter: hjemmesykepleie og hjemmehjelp. Virksomheten har 48 årsverk fordelt på 76 ansatte. Ledergruppa består av 4 årsverk. Virksomheten hadde et forbruk som er i tråd med budsjett og i balanse ved årsskifte. Balansen i budsjettet er en følge av tilskuddsmidler som er brukt til lønn til hverdagsmestringsteamet. Det har vært nødvendig å leie inn ekstra personell for å få gitt lovpålagte tjenester til innbyggere som har vedtak på helsehjelp. Virksomheten har ca. 250 brukere som mottar tjenester inntil 6 ganger pr. døgn.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

- Virksomheten avsluttet tjenesten, «Barn i hjemmet» i starten av året. Alle ansatte fikk tilbud om ledige stillinger i kommunen. Det var et godt samarbeid med tillitsvalgte og ulike virksomheter som gjorde dette mulig.
- Det er større behov for å kunne yte bistand hele døgnet, derfor ble ny turnus skrevet og tatt i bruk i mai. Bemanningen er økt på kveld og i helgene.
- Vi opplever en utfordring i å kunne bemanne tjenester som brukerstyrt personlig assistent, fordi det er lite søkere på denne type stillinger.
- Elektronisk meldingsutveksling mellom virksomheten og fastlegene har fungert over tid. St. Olav ble koblet opp mot elektronisk meldingsutveksling fra 30.04.15. Vi ser en økning i bruken av denne type samhandlingen. Det fører til økt tidsbruken til dokumentasjon og oppfølging.
- Hverdagsmestringsteamet var i drift fra 01.01.14. 30 innbyggere har deltatt i hverdagsmestring til hjemmeboende. Deltagerne har i gjennomsnitt redusert antallet timer med bistand i fra hjemmesykepleien etter perioden med rehabilitering. Siden 1.april 2014 har deltagerne i hverdagsmestring i hjemmet deltatt i et følgeevalueringsprosjekt. Fra september startet virksomheten opp med 50% hjemmetrenerfunksjon. Teamet har bidratt til å informere om hverdagsmestring til ansatte og innbyggere både internt og eksternt.
- Morgendagens omsorg i Malvik kommune og helhetlig pasientforløp i hjemmet har hatt fokus og det er lagt ned mye ressurser og innsats fra hele virksomheten.
- Avdelingsledere og fagledere i helse og velferd har deltatt i prosessutvikling. Fokus har vært verdier, kvalitet og samhandling.
- 4 ansatte avsluttet opplæring i demensomsorgens ABC og 7 ansatte har startet med demensomsorgens ABC, miljøterapi.
- I HMS arbeidet vi følger virksomhetens årshjul. I mai startet virksomheten arbeid med en arbeidsmiljøkartlegging sammen med Lade Bedriftshelsetjeneste. Resultatet fra undersøkelsen er lagt fram for utvalget innen Helse og velferd og virksomheten har arbeidet aktivt med de utfordringene som undersøkelsen viser.

Hva vurderes som viktig fremover?

- Å få til gode prosesser internt og samhandling med andre virksomheter etter innflytting i nytt sykehjem og omsorgsboliger er fortsatt viktig.
- Utskrivninger i fra sykehus skjer raskere enn før og omfanget av hjelpebehov er ofte større enn tidligere. Det er viktig å ha fokus på funksjonsvurdering og kartlegginger før tiltak settes i verk, og evaluering av tiltakene etterhvert. Arbeidet med Helhetlige Pasientforløp i Hjemmet fortsetter. Det er fokus på arbeidsprosesser innad i kommunen og i samhandlingen med sykehuset.



- Arbeidet med hverdagsmestring som tankesett og arbeidsmetode fortsetter. Det blir viktig å fortsette arbeidet med holdningsendring intern i virksomheten, og overfor innbyggerne i Malvik. Vi arbeider for å utvide antallet ansatte som defineres som hjemmetrener, dvs. de utfører oppdrag i fra hverdagsmestringsteamet.

8.17. NAV MALVIK

Kort informasjon om NAV Malvik.

Vi jobber etter visjonen «Vi gir mennesker muligheter» og hovedmålet er å jobbe for å få flere i arbeid og aktivitet og færre på passive stønader og gi tjenester og informasjon etter behov.

Vi hadde ved utgangen av 2014 en arbeidsledighet på 2,7%, dvs 188 helt ledige personer. Vi har til enhver tid ca 700 sykmeldte og ca 372 personer på arbeidsavklaringspenger. 580 personer i Malvik har full uførepensjon og 149 personer har gradert uførepensjon. I 2014 var det 285 personer som fikk sosialhjelp (en betydelig økning fra 2013) og 16 personer har deltatt i kvalifiseringsprogrammet. Vi bosatte 12 nye flyktninger i 2014, 5 voksne og 7 barn. 10 fra Syria, 1 fra Myanmar og 1 fra Eritrea.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Vi har hatt en svært god utvikling i løpet av 2014 til tross for mye sykefravær. Vi jobber kontinuerlig med forbedringer og prioriterer slik at brukerne får de rettigheter de har krav på. Vi har hatt svært gode resultater i 2014 både på målekortet, arbeidsmiljøundersøkelsen og brukerundersøkelsen. Vi jobber med å spre metodikken vi bruker i forbedringsprosessene, og opplever at andre NAV-kontor og andre har stor nytte av dette. Vi har også hatt 40 legestudenter innom for opplæring og informasjon om hvordan samhandlingen med NAV bør være hvilke felles problemstillinger som kan oppstå.

Brakerundersøkelsen ga indikasjoner på at vi bør bli bedre på markedsarbeidet. Vi har derfor brukt 50% stilling til å få enda bedre kontakt med bedriftene i Malvik. Det gjør at vi kan gi våre brukere bedre muligheter når det gjelder praksisplass og jobb. Vi får også flere stillinger som meldes direkte til NAV. Her er også iverksatt tett samarbeid med NAV Trondheim.

Vi er så vidt i gang med prosjekt for å forhindre barnefattigdom. Målet er å få kartlagt hvilke behov barna i familier med dårlig økonomi har, og finne tiltak som kan bedre hverdagen for dem.

Tilsyn på kvalifiseringsprogrammet ga ingen avvik og vi fikk mye skryt for hvordan denne jobben gjøres i kontoret. Veileder har vært med på konferanser i regi av fylkesmannen for å informere om dette. Tilsyn på introduksjonsprogrammet for flyktningene ga noen avvik som vi nå har lukket ved å forbedre rutiner og prosesser for å få heltids- og helårlig program.

Vi ser nytten av samhandling for å få enda større helhetsforståelse. Muligheten for å bruke BOAS og boligjeneste har vært helt essensielt for våre brukere, både for å skape god livskvalitet, hjelpe folk ut fra fattigdomsfella og gi mulighet for arbeid og aktivitet for de som trenger det.

Hva vurderes som viktig fremover?

Vi fortsetter med kontinuerlig forbedring og nyskaping, og bygger kompetanse. Vi må finne enda smartere måter å jobbe på. Hverdagsmestringstanken og kvalitetsforbedringer i det vi gjør, både skriftlig og muntlig, er områder vi jobber med framover. Rent praktisk vil dette si gjennomføring av



kollegaveiledning og bruk av kvalitetsstjerna som grunnlag for utvikling av tjenestene. Samhandling mellom og på tvers av enheter har høy prioritet videre.

Vi må bruke det private boligmarkedet for å klare å bosette 25 nye flyktninger i 2015. Dette krever en markedsføringsinnsats.

8.18. EIENDOMSSERVICE

Kort informasjon om Eiendomsservice

Eiendomsservice ble etablert som egen virksomhet i april 2013.

Hovedaktiviteten til virksomheten er drift og vedlikehold av kommunens formålsbygg, (skoler, barnehager, sykehjem, administrasjonsbygg og kommunale boliger).

Eiendomsservice er delt inn i 4 avdelinger.

- Forvaltning
- Drift bygg
- Drift renhold
- Vedlikehold og utvikling

Bygningsmassen vi betjener består av ca. 60 000 m² per 31.12.2014. Virksomheten har 55 årsverk/60 ansatte.

Hva har vi gjennomført i 2014?

Vi har gjennomført følgende prosjekter i 2014:

På investeringssiden er dette de største prosjektene:

- Byggetrinn 2 nærmiljøanlegg på Saksvik skole er videreført og ferdigstilles medio mai 2015.
- Hommelvik skole er ombygd ved oppdeling til mindre baser (klasserom) samt et par mindre tilbygg
- Saksvik skole: Oppgradering av gymsal med bl. a. nytt luftbehandlingsanlegg.
- Saksvik barnehage og Solstrand barnehage har fått nye vognskur/lagerplass.
- Det er etablert nedgravde avfallsløsninger ved Hommelvik skole, Vikhammeråsen grendaskole, Planetringen barnehage, Saksvik barnehage og Saksvik skole avdeling Solsikken.

På vedlikeholdssiden er en stor del av budsjettet gått med til ikke planlagt vedlikehold. Dessuten er det planlagt og gjennomført utskifting av gulvbelegg ved flere bygninger. Eksempelvis nevnes Vikhammeråsen grendaskole, der det også ble avdekt råteskader samt defekt drenering i forbindelse med gulv-arbeidene. Det er også utført vedlikehold på kommunale boliger, bl.a. Johan Nygaardsvolls gt. 25 som ble malt utvendig.

Framtidige prioriteringer

- Vi vil bestrebe oss på å jobbe etter en strategi for å utvikle eiendomsmassen ut fra kommunens behov for å få kostnadseffektive bygg med fokus på drift, vedlikehold og renhold. Riktig bemanning i forhold til prioriterte arbeidsoppgaver vi være avgjørende for at dette lykkes.



- Akkumulert etterslep på vedlikehold er i dag på 96 mill. kr. i henhold til gjeldende vedlikeholdsplan. Måltrettet bruk av vedlikeholdsmidlene samt sanering av bygningsmasse vil redusere etterslepet.
- Sykefraværet er i nedgang, men fortsatt er en utfordring. Dette jobbes det aktivt med i ledelsen og i virksomhetens HMS gruppe.

8.19. FDV KOMMUNALTEKNIKK

Kort informasjon om FDV Kommunalteknikk

Virksomheten har 27 stillingshjemler pr 31.12.2014 og er delt inn i 2 driftsenheter. En for selvkostområdene vann/avløp og en for de øvrige tjenestoområder.

I løpet av 2014 er tilsatt ny ingeniør som fagansvarlig veg, ny driftsleder veg og ny virksomhetsleder. Forrige virksomhetsleder har nå arbeidsområdet «prosjekter», hvor første prosjekt er nytt til-bygg for grønt/park ved Midtsandtangen friluftsområde.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Mange oppgaver og tiltak utført i 2014, samt at drift og vedlikehold av vann og avløpsnett, veg, park og grøntarealer er blitt utført med stort engasjement og god kvalitet i utførelsen. Av tiltak som er utført er, separering av avløp til overvann og spillvann 450 lm ved Storsand, separering til overvann og spillvann 85 lm på Nesbakken, utskifting/oppgradering av vannkummer, pågående rehabilitering av vann og avløpsnett i Øvre Solbakken, rehabilitering av bru mot Rolstad i Mostadamark, sprenging og massehåndtering for busslommer langs Fv 963, gangbane Midtsandvegen ved Intra, hente/bringeløsning ved Planetringen barnehage, mur i Vikhammeråsvegen ved Vikasletta kunstgressbane, oppstart med «grøntbygg» ved Midtsandtangen, nedgravd avfallsløsning etablert i Olav Magnussons veg, ved Hommelvik skole og Saksvik barnehage.

For driftsutgifter er det et avvik på 5,3 % i forhold til budsjett. Avviket framkommer i hovedsak som en følge av et mindre-forbruk innenfor VA-området.

Virksomheten har hatt større inntekter, 6,6 % mer enn budsjettet. I hovedsak grunnet momskompensasjon samt overføringer fra Sør Trøndelag fylkeskommune etter utførte trafiksikkerhetstiltak, dvs. «Aksjon skoleveg». Investeringsbudsjett er gjennomført iht. plan.

Sykefraværet i virksomheten var for 2014 på 5,1 %

Hva vurderes som viktig fremover?

Vi ser fram til å ta i bruk dataverktøyet «Gemini oppfølging (som inkluderer «Gemini rørleggermelding») og «Gemini portal», som vil medføre en betydelig kvalitetsheving og rasjonalisering innen oppfølging av VA-aktiviteten og registreringer innenfor VA området. Dette er nå under installasjon.

Målsettinger i virksomhetsplan/utviklingsplan for 2011 – 2014 er på mange områder oppfylt, det er imidlertid behov for en kritisk gjennomgang vedrørende de målsettinger der vi fortsatt har en veg å gå.

Utarbeide en utviklingsplan for perioden 2015 – 2018.



8.20. AREAL OG SAMFUNNSPLANLEGGING, ARESAM

Kort informasjon om ARESAM

Virksomheten har en viktig rolle i samfunnsutviklingen i kommunen. Virksomheten disponerer ca 20 årsverk. Sykefravær for året er 1,2 %. Driftsbudsjett 8 883mill, regnskap 7 013 mill. (ansvar 630,632,634, 676).

Hovedaktiviteter er:

- lovforvaltning innenfor plan, byggesak, jord- og skogbruk m.m.
- areal- og miljøforvaltning i forhold til sentrale, regionale og lokale og føringer
- næringsutvikling innen tradisjonelt landbruk og landbruksbasert næring, tilskudds- og viltforvaltning
- forvaltning av geodata, oppmålingsarbeider
- planlegging, rehabilitering og utbygging vannforsynings- og avløpsanlegg.
- utvikling og planlegging boligfelt
- kommunens folkehelsekoordinator er lokalisert i ARESAM

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Virksomheten har i stor grad lyktes med de mål som var satt for 2014. Det er godt arbeidsmiljø i ARESAM. Dialogen med rådmannen og andre virksomheter i kommunen er god. Dette er et resultat av gjensidig innsats. HMS arbeid gjennomført som planlagt.

I likhet med andre år bygges det jevnt i Svebergmarka. Flere felter tettes igjen med boliger og ferdigstilles. I Øvre Sveberglia B14 og B15 er restarbeider med asfaltering, kantstein og opprydding avsluttet. Feltet framstår som pent og tiltalende med et godt inntrykk. Etter at de fleste i feltet er innflyttet har beboerne i Øvre Sveberglia dannet velforening. Lekeplasser og fellesarealer er overdratt fra kommunen til velforeningen.

For område B12 Sveabakken er den tekniske infrastrukturen ferdigstilt. Restarbeidet med asfaltering samt fellesareal og lekeplasser blir opparbeidet 2015/16. Ringveien med tunnel rundt Svebergmarka ble ferdigstilt og åpnet i juli 2014.

- Område B2, Sveberg panorama med 13 eneboliger og 4 leiligheter: utbyggingen er startet.
- Område B7, Svebergtoppen med 26 eneboliger er klargjort for byggestart og salget har startet.
- Område B9, solgt til Block Watne, er ferdig detaljregulert, utbygging ikke startet.
- Område B11, Honninghagen med 12 eneboliger er utbygd og ferdigstilt med 12 eneboliger.

Bruket kulturhus er ferdig og ble åpnet 1. desember. Hommelvik Bo- og Servicesenter og Vikhammer Bo- og Servicesenter er under bygging, skal tas i bruk i mai 2015. Bygging av Sandfjæra Barnehage ble stoppet pga høy pris. Det skal innhentes nye tilbud i 2015. Det er utarbeidet grunnlag for bygging av ny Hommelvik ungdomsskole med bibliotek.

Adresseprosjekt er så godt som ferdig, noe skilting gjenstår. Sentrumsplan for Hommelvik er godt i gang, forarbeider til sentrumsplan for Vikhammer er startet og det arbeides fortsatt med alternativer for renseanlegg i Hommelvik. Det pågår rehabilitering av vann- og avløpsledninger både i ytre Malvik og i Hommelvikområdet.



Det brukes mye ressurser på oppfølging av prosjekt ang. 4 felt E6, elektrifisering og dobbeltspor jernbane.

Hva vurderes som viktig fremover?

Videreutvikling av organisasjonen ARESAM til en fleksibel organisasjon med god service til innbyggerne er viktig. Utvikling og kvalitetssikring av interne rutiner, saksflyt, maler og arbeidsmetoder vil inngå i dette arbeidet. Det blir også viktig å ha god dialog og samhandling med eksterne aktører. ARESAM skal levere og vedlikeholde gode inter-nettløsninger innen virksomhetens områder for å gi god og effektiv service. Sentrumsplaner for Hommelvik må ferdigstilles og Vikhammer skal deretter prioriteres.

Det gode arbeidsmiljøet og det lave sykefraværet må videreføres. Samarbeid Jernbaneverket og Veivesenet må prioriteres. Bidra til løsning av regional utfordring med overskuddsmasser.

8.21. ARBEIDSGIVERKONTROLLEN I TRØNDELAG

Kort informasjon om Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag

Malvik kommune er vertskommune for den interkommunale Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag, for kommunene Agdenes, Frosta, Frøya, Hitra, Hemne, Malvik, Meldal, Melhus, Meråker, Midtre Gauldal, Oppdal, Orkdal, Rennebu, Selbu, Skaun, Snillfjord, Stjørdal og Tydal. Arbeidsgiverkontrollen har 7,6 årsverk og 8 ansatte.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

Mål for 2014: Kontroll av minst 5 % av arbeidsgiverne i kommunene pr. 01.01.2014 som utgjorde 199 kontroller fordelt på medlemskommunene.

Kommune	Mål	Ordinære	Personalliste	Samlet
Melhus	21	18	13	31
Malvik	15	14	8	22
Orkdal	19	16	7	23
Skaun	11	13		13
M.Gauldal	16	16		16
Selbu	8	7	4	11
Meråker	6	7		7
Oppdal	18	19		19
Rennebu	7	6		6
Stjørdal	39	30	19	49
Frosta	6	6	2	8
Tydal	4	4		4
Meldal	7	5	5	10
Agdenes	3	2	2	4
Hemne	10	9		9
Snillfjord	3	3		3
Hitra	3	2		2
Frøya	3	4		4
Sum	199	181	60	241

**Personallistekontroller:**

Type kontroll	Antall	Antall m. avvik	Andel m. avvik	Antall gebyr
Frisering, skjønnhetspl. og kroppspl.	13	2	15 %	32
Reparasjon, vedlikehold motorkj.	13	4	31 %	50
Serveringsvirksomhet	34	19	56 %	232
Sum	60	25	42 %	314

Ordinære kontroller:

Kommune	Antall ettersyn	Avdekn.	Innberettet v/konkurs ¹	Endring grlag AGA	Foresl. anmeld.	Merknad lov/forsk.
Melhus	18	12	2 599 297	677 370	3	72
Malvik	14	11	655 985	5 970 201	1	76
Orkdal	16	12	863 774	534 187	1	76
Skaun	13	11	190 000	12 000	0	55
M.Gauldal	16	7	0	64 012	0	81
Selbu	7	5	0	69 843	0	40
Meråker	7	5	0	735 676	0	27
Oppdal	19	14	0	3 151 209	0	59
Rennebu	6	4	0	0	0	20
Stjørdal	30	23	952 541	4 743 533	3	129
Frosta	6	3	1 900 000	0	0	19
Tydal	4	3	0	43 591	0	13
Meldal	5	2	68 151	0	0	13
Agdenes	2	2	30 471	853 302	1	18
Hemne	9	3	0	0	0	23
Snillfjord	3	3	0	39 202	0	11
Hitra	2	2	0	0	0	5
Froya	4	3	0	0	0	14
Totalt	181	129	7 260 903	16 894 126²	9	771

IA mål for 2014:

- Ikke høyere enn 5 % sykefravær – resultat 20,19 %.
 - Ikke arbeidsrelatert sykefravær – ikke noe arbeidsrelatert sykefravær
- Tilrettelegging ved behov – ingen kjente avvik
- Seniorpolitikk – ikke aktuelt i 2014

Det er avholdt 2 HMS møter i HMS gruppa, og en 2 dagers HMS samling for hele økonomi avdelingen.

Mindre forbruk iht. budsjett på ca. 650'.

Hva vurderes som viktig fremover?

Opprettholde den gode kvaliteten på de kontrollene vi utfører. Ha ressurser til å gjennomføre de kontroller som er forutsatt utført i årsplanen. Godt kvalifiserte medarbeidere. En god prosess mot antatt statliggjøring fra 01.01.2016.

¹ Utarbeide lønns og trekkoppgaver ved konkurs.

² Det er levert forslag om endring lønn på totalt kr. 24 526 086,00. Differansen mot avgift skyldes i hovedsak at virksomheten er konkurs, og det ikke er midler til dekning av Arbeidsgiveravgift.



8.22. VÆRNESREGIONEN SKATTEOPPKREVERKONTOR

Kort informasjon om skatteoppkreverkantoret

Virksomheten dekker Malvik, Selbu, Tydal, Stjørdal og Frosta og benytter p.t. 7,5 årsverk. Enheten er organisert i to grupper med egne fagansvarlige.

Skatteoppkreverens hovedoppgave består i å foreta innfordring av skatt, skattetrekk og arbeidsgiveravgift til det offentlige. Videre foretas avregning av skatteoppgjør og oppfølging av lønnsinnberetning fra arbeidsgiverne. Det foretas arbeidsgiverkontroll med bokettersyn for å sikre at arbeidsgivere innberetter i tråd med regelverket. Veiledning og informasjon er en del av denne kontrollen. Hovedoppgaven med stedlige kontroller ligger faglig til Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag som rapporterer selvstendig.

Det utarbeides en egen årsrapport for den faglige delen som oversendes staten som faglig overordnet. Her vil alle tallopgaver ligge. Det rapporteres i hovedsak til AU og RR som behandler og vedtar årlig driftsbudsjett. Revisjon og kontroll av kontoret foretas av staten ved regional kontrollenhet ved Skattekontoret i Skatt Midt-Norge.

Verdigrunnlaget har vært en del av virksomhetsplanen for 2014. Vi har fokus på dette.

Har vi oppnådd det vi ville i 2014?

De faglige mål som reguleres gjennom en styringsdialog med staten er i hovedsak nådd og fortsatt gode. Det er litt lavere måloppnåelse på grunn av sykdom/fravær og vakanse/opsigelse. Skatteinngangen er lavere enn forutsatt og synes å være slik også på landsbasis. Tilsyn med skatteoppkrevers virksomhet foretas løpende både på innkreving og skatteregnskapet uten at nevneverdige forhold er påvist. Kontorets rutiner og internkontroll er gode.

Selve oppgavedelingen ved kontoret er gjenstand for løpende vurdering og endring. Dette går på ressurser og innsats i forhold til arbeidsoppgaver.

Det er avholdt månedlige fellesmøter. I tillegg har gruppene sine egne møter. Det er gjennomført medarbeidersamtaler og de forhold som der ble tatt opp er behandlet. Det er fokus på helsefremmende arbeidsmiljø ved kontoret. HMS gruppa har hatt en egen samling og arbeider med saker som berører de ansatte.

Det er et høyt legemeldt sykefravær som er fulgt opp. Vi er en IA-bedrift. Egenmeldt korttidsfravær er normalt. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

Det har vært muligheter til å delta på kurs i 2014 og det er benyttet. Ellers driver vi stadig med egenopplæring og kompetansen ved kontoret er god. Det er fortsatt behov for opplæring.

Regnskapet viser et bra underforbruk i forhold til budsjett. Gebyrinntektene til kommunene fremgår ikke av dette. De gjøres opp direkte. For 2014 genererte vår virksomhet gebyrinntekter i størrelsesorden kr. 657' fordelt på de fem kommunene.

Hva vurderes som viktig fremover?

Vi vil framover være helt avhengig av foreslått statliggjøring og mange endringer som vil komme. Vi holder ledige stillinger åpne frem til det er nærmere avgjort. Ivaretagelse av de ansatte i en evt. ny ordning vil måtte komme på dagsorden etter hvert.