



FRØYA KOMMUNE

Kraft og mangfold

Virksomhetenes årsrapport
2017
Verbal del

Innhold

Virksomhet: Offentlig Servicekontor	2
Virksomhet: Strategi og utvikling.....	4
Virksomhet: Nettet barnehage	9
Virksomhet: Frøya kulturskole.....	11
Virksomhet: Mausund oppvekstsenter	13
Virksomhet: Nabeita oppvekstsenter	15
Virksomhet: Sistranda skole	17
Virksomhet: Sørburøy barne- og ungdomsskole	19
Virksomhet: Dyrøy oppvekstsenter	21
Virksomhet: Nordskog oppvekstsenter	23
Virksomhet: Bo-, aktivitet- og miljøtjeneste.....	25
Virksomhet: Familie/Helse/Rehabilitering	31
Virksomhet: Pleie- og omsorgstjenesten.....	37
Virksomhet: Kultur og næring.....	40
Virksomhet: Kommunale tjenester i NAV Frøya.....	44
Virksomhet: Teknisk.....	47
PP- tjenesten i Sør-Fosen.....	49

Mål og måloppnåelse:

Hovedmålet for virksomheten Servicesenteret har vært å få «satt» virksomheten og utviklet møttestrukturer og sikre god informasjonsflyt inn og ut av virksomheten.

I tillegg har det vært jobbet med å få startet opp Forvaltningskontoret for helse- og omsorgstjenester.

Virksomheten har også utarbeidet et eget måldokument med konkrete målbare mål som f.eks. servicegrad og servicenivå for alle deler av virksomheten. Dette måldokumentet sier noe om servicegrad på henvendelser til servicekontoret, henvendelser på e-post generelt i virksomheten og hva vi skal ha av saksbehandlingstid osv.

Disse målene rapporteres det på til virksomhetsleder jevnlig. Dette blir innarbeidet i større grad i 2018.

Webutvikler har jobbet mye med å få en enda bedre hjemmeside for Frøya kommune, men også fått mer kontroll på og bedre kvalitet på annonseringen kommunen gjør. Ny hjemmesideløsning ble publisert 1.kvartal og har høstet mye ros og tilbakemeldinger. Har i tillegg utarbeidet flere profileringsdokumenter som f.eks. årsmelding 2016, infofoldere prosjekter og prospekter.

Bolig- og tilflyttingskontoret har bidratt til to runder med norskkurs for arbeidsinnvandrere. Kontoret har også hatt veldig stor servicegrad ved behandling av Startlån, som det er har veldig stor pågang på i 2017.

Forvaltningskontoret har vært en interkommunal tjeneste siden oppstarten i 2013, og ble etablert som en kommunal tjeneste med to ansatte 01.04.17. Det har vært sykefravær fra juni og ut året og oppgavene har vært ivaretatt ved innleie av vikar. Fokuset har av den grunn vært på å ivareta saksbehandling og løpende daglig drift.

Alle inntaksmøter er avholdt og mye tid har i perioder gått med til å ivareta elektronisk meldingsutveksling med helseforetaket for å avklare søknader om sykehjemsplasser. I koordinerende enhet har det ikke vært regelmessige møter men søknader er blitt drøftet og behandlet. Det har i 2017 ikke har vært kapasitet til kompetanseheving, forbedring- og utviklingsarbeid.

IKT-avdelingen har i løpet av 2017 også fått ansvaret for mobil- og bredbåndsdekning i Frøya utover de kommunale virksomhetene etter at næringsrådgiver sluttet.

IKT-avdelingen har videre vært med på å utvikle og effektivisere driften av IT i samarbeid med driftsleverandør. Dette er et kontinuerlig arbeid.

IKT-avd har også utarbeidet et anbudsdokument som kan sikre alle kommunale virksomheter i Frøya kommune fiberhastigheter på nettverk.

Personell:

Antall ansatte	12 faste + 1 prosjektstilling i hele 2017	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	11,5 faste + 1 prosjektstilling i hele 2017	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	0	0
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	2 (Forvaltningskonto ret)	2
Sykefravær %	9,4%	
Nærvær	89%	
Merknader: Høyt sykefravær er grunnet flere lengre sykemeldinger.		

Kompetanseheving:

- Valgopplæring valget 2017 – 3stk
- IKT-helse – 1 stk.

Virksomheten har ellers avholdt månedlige kurs i kommunens sak- og arkivsystem for organisasjonen.

Avvik:

4 avvik meldt i løpet av 2017. Alle er behandlet.

Avvik 1: Datautstyr slutter å fungere ute på en virksomhet, må leveres inn på IKT-avd for feilretting.

Løst ved bedre gjennomføring av rutinene ved virksomhet som meldte avvik. Oppdateringer av utstyr gjøres når det kommer melding om det.

Avvik 2: Tilgang til saksbehandlersystem virker ikke etter strømbrydd.

Løst ved å melde til driftsleverandør som restartet servere.

Avvik 3: Tilgang til annen modul av saksbehandlersystem virker ikke etter strømbrydd.

Løst ved å melde til driftsleverandør som restartet servere.

Avvik 4: Datautstyr sluttet å fungere etter strømbrydd ved en virksomhet.

Løst ved å melde til driftsleverandør som restartet aktuelle servere.

Rammejusteringer av betydning:

Ingen justeringer på økonomi annet enn intern på ansvarsområdene.

Hovedinntrykk og konklusjon:

Servicesenteret som virksomhet har et vidt spenn rent faglig og også økonomisk med tre forskjellige ansvarsområder.

Dette gjør at Servicesenteret som virksomhet har ansvar for det meste av selve informasjonsflyten inn/ut av kommunen, drift av IT-systemer, hjemmeside og andre interne tjenester. Å sy sammen dette som virksomhet har vært en kontinuerlig prosess i 2017. Evaluering av hvilke avdelinger/tjenester som tilligger Servicesenteret skjer i starten av 2018.

Virksomhet: Strategi og utvikling

Navn leder: Marit Wisløff Norborg

Mål og måloppnåelse:

Virksomhetens faglig oppgave:

- Gjøre kommunen som organisasjon i stand til å se inn i fremtiden for å bidra til en helhetlig kunnskapsbasert samfunnsutvikling.

Gjøre gjennom:

- Virksomheten skal være proaktiv og utnytte virksomhetens ulike spisskompetanse gjennom en prosessbasert arbeidsmetode for sammen å nå visjonen «kraft og mangfold».

Personell:

Antall ansatte	7 (1 ansatt på prosjekt)	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	5,50 årsverk inkluderer 0,50 på prosjekt	
Avgang i perioden <ul style="list-style-type: none">• Næringsrådgiver 100 prosent• 60 prosent rådgiver pensjonert	Antall ansatte	Antall årsverk
	2	1,60
Tilgang i perioden <ul style="list-style-type: none">• Kommuneoverlege økt fra 16 % til 50 % i 2017.	Antall ansatte	Antall årsverk
	1	0,50
Sykefravær %	13,8 %	
Nærvær	83,6	
Merknader: Næringsrådgiver sluttet sommeren 2017 og ble vedtatt flyttet til teknisk. Rådgiver i 60 % stilling gikk av med pensjon 31.12.17. 40 % av stillingen ble politisk vedtatt overflyttet til kulturvern og 20 % ble politisk vedtatt overflyttet til Frøya Storhall AS.		

Avvik:

Ett avvik levert på levende lys. Ett avvik levert på for sent innsendt rapport fra virksomhetsledere.

Hovedinntrykk og konklusjon:

Kommuneplanlegger

Kommuneplanlegger har vært involvert i arbeidet med Morgendagens omsorg – Heldøgnsomsorgen, samt vært medlem i styringsgruppa for Morgendagens omsorg. Våren 2017 startet revideringen av kommuneplanens arealdel som ble vedtatt i kommunal planstrategi for Frøya kommunen 2016-2020. Det ble utarbeidet planprogram for revideringen som lå på høring 06.06.17 til 31.08.17. Planprogrammet ble vedtatt av kommunestyret 14.12.17. Det har også vært arbeidet med kommunedelplan for Sistranda. Denne er ikke vedtatt ved utgangen av 2017. Kommuneplanlegger har også bidratt som prosessveileder i interne prosesser i kommunen, samt vært kommunens representant i styret i Frivilligsentralen.

Helse og omsorg

Rådgiver har hatt ansvar for kompetansehevede tiltak innen helse- og omsorgstjenesten. Dette gjelder både grunnutdanninger, videreutdanninger og etterutdanninger. Dette i tråd med rekrutteringsplan for helse- og omsorgsområdet.

Det har vært et satsningsområde å øke andelen helsepersonell med høgskoleutdanning, samt øke andelen helsefagarbeidere og assistenter til et fagbrev. I første rekke har det vært jobbet med et

desentralisert bachelorutdanningstilbud innen sykepleie.

Frøya kommune har vært en av pådriverne i dette arbeidet, som nå har resultert i oppstart av et desentralisert heltidsstudie fra høsten 2018. I tillegg er det en målsetting å få til et tilsvarende løp i vernepleie, da som neste steg.

Helse- og omsorgstjenesten har deltatt i et samarbeidsprosjektprosjektet mellom kommunen, NTNU, Tr.heim kommune og utviklingssentret «Tverrprofesjonelle veilederteam i praktiske studier» Prosjektet har omhandlet økt kompetanse og fokus på veiledning av elever og studenter i praksisfeltet. Prosjektet avsluttet arbeidet høsten 2017, og prosjektrapport er utarbeidet av NTNU/FoU.

Kompetansehevende tiltak 2017:

- 1 ansatte har startet helsesøsterutdanning v. NTNU.(1 år)
- 6 assistenter, deriblant 4 minoritetsspråklige, har startet helsefagarbeiderutdanning(1 ½ år)
- 8 ansatte av avsluttet ABC opplæring innen Eldreomsorgens ABC. og musikkbasert
- miljøbehandling (1 år)
- 2 ansatte har startet sykepleierutdanning
- 9 ansatte er i gang med tverrfaglig videreutdanning i veiledning (2 års studie).

Helhetlig idrettspark

Arbeidet med prosjektet Helhetlig Idrettspark begynte ganske umiddelbart etter at Pir Arkitekter la fram sin forprosjektrapport i september 2014. I løpet av samme høst ble prosjektorganisasjonen etablert. Den besto av en styringsgruppe og 5 arbeidsgrupper – en gruppe for hvert delprosjekt. De 5 delprosjektene var:

- Bygging av basishall ved og oppgradering av Frøyahallen.
- Fotballhall/klatrehall
- Oppgradering av uteområdet ved Sistranda skole
- Tilrettelegging for sjøsport
- Marka-prosjektet – med turstier og o-kart

Etter at arbeidsgruppene hadde konkludert i løpet av første halvår 2015, ble prosjektet vedtatt gjennomført i møte 18.juni 2015.

Basishallen/oppgradering av

Prosjektet hadde en brutto økonomisk ramme på +/- 20 millioner. Takket være spillemidler og såkalte programsatsingsmidler fra departementet, ble den kommunale kostnaden på 12-15 millioner. Basishallen ble offisielt åpnet 21.januar 2017. Nye garderober og nytt gulv hadde i Frøyahallen hadde da allerede vært i bruk en stund. I ettertid kan det konstateres at basishallen har blitt en svært populær arena – for folk i alle aldre.

Frøya Storhall AS og klatrehallen

Etter at arbeidsgruppa her hadde konkludert med den gikk for en 11-hall, ble anbud utlyst høsten 2015. Etter kommunestyrevedtaket 18.06.15 ble selskapet Frøya Storhall AS stiftet. Frøya kommune står som eneeier og skjøt inn 30.000 kr i aksjekapital. Hugaas Entreprenør fikk jobben og skrev under kontrakt med Frøya Storhall AS i desember 2015. Arbeidet med rydding av tomt ble utført på dugnad årsskiftet 2015/16. Grunnarbeidet ble påbegynt februar/mars 2016.

Fotballhallen hadde en uoffisiell åpning 23.november 2016 med kamp mellom et sammensatt lag fra Frøya F/Hitra FK og Rosenborg. Den offisielle åpningen fant sted 21.januar 2017. 2017 har vært

et prøveår, der hallen har vært i bruk samtidig som det har vært en god del reklamasjonsarbeid. Therese S Sandvik er tilsatt som daglig leder fra 1.februar 2018.

Klatrehallen har vært drevet av Frøya klatreklubb, som har leid den gratis fram til 1.oktober 2017. De har gjort et kjempearbeid og klatrehallen er blitt svært populær. Den ble offisielt åpnet 21.juni 2017.

Frøya kommune har leid treningsstudioet i servicebygget fra oktober 2017 og driver nå sin Frisklivsentral der. Også det har blitt et svært populært tiltak.

Da storhallen ble vedtatt bygd i juni 2015, ble det operert med en kostnad på ca. 60 mill + mva. Underveis i byggeprosessen har selskapets styre vedtatt flere nødvendige tilleggskostnader, herunder oppgraderinger av standard i selve hallen og servicebygget og ikke minst utbygging og asfaltering av to store parkeringsplasser. Ettersom forventet støtte fra departementet med såkalte programsatsingsmidler (4 mill) ble avslått, er lånebehovet økt fra opprinnelig 10 mill til 26 mill. Næringslivet – ved SalMar AS, Kvarv AS og BEW har samlet bidratt med 33,2 millioner til prosjektet, og det er forventet 12,1 mill i spillemidler.

Uteområdet ved Sistranda skole

Dette prosjektet har hatt 3 tiltak: Bygging av ny ball bing, skateboard-anlegg og bevegelsesløype. Ball bingen er bygd på tomta etter Sistranda Sanitets hus. Den gamle ble revet av velforeninga på Bonenget, som vil bygge den opp igjen på egnet sted i bygda. Den nye ball bingen ble offisielt åpnet 19.juni 2017. Skateboardanlegget og bevegelsesløypa er stilt i bero inntil gammelskolen er flyttet. Prosjektet ved Sistranda skole er finansiert gjennom spillemidler, støtte fra Erviks AS og Frøya kommune.

Marka-prosjektet

Dette prosjektet omfatter den såkalte Steinalderstien, orienteringskart og sykkelsti. Teknisk etat ga tillatelse til å gi stien universell utforming fram til Hamarvatnet, så fremt en holdt seg til den allerede opparbeidede traktorveien, mens de vurderte fortsettelse av stien fram til Vavika (vestsiden av vatnet) til å bli et for stort inngrep i naturen. Uheldigvis ble ikke fylkeskommunen informert om og tatt med på råd om utforming av stien langs traktorveien. Arbeidet som var satt i gang av KN Entreprenør på vårparten 2016, ble beordret stoppet av fylkeskommunen i juni 2016. Av allmennpreventive hensyn valgte fylkeskommunen å anmelde kommunen for brudd på loven om bevaring av kulturminner. Kommunen ble ilagt en bot på 75.000 kr. Arbeidet ble så gjenopptatt høsten 2017, og offisiell åpning ble foretatt 31.oktober 2017. Nå gjenstår noe reklamasjonsarbeid og bygging av ny gapahuk ved enden av stien. Det vil bli gjort på dugnad etter påske. Det samme gjelder utplassering av benker/bord og skilt.

Orienteringskartene (vanlig o-kart og sprintkart) er også ferdige.

Når det gjelder sykkelsti, så er den foreløpig kun på tankestadiet. Om en finner en god trase, er Tour de Frøya klar til å ta en stor del av kostnadene. De som så langt har finansiert Steinalderstien er Extrastiftelsen (med DNT/Frøya Turlag som søker), Erviks AS, Marine Harvest og Frøya kommune.

Sjøsport

Det første som ble gjort her, var at Frøya kommune kjøpte nauset nedenfor Frøya kultur- og kompetansesenter (FKKS). Det brukes nå som lager for kajaker, hovedsakelig av Guri Kunna VG-skole. Strandområdet fra Siholmen til FKKS er ryddet for store stener og trær, som kunne vært en risikotrussel for de som driver keiting. Dessverre sa Fylkesmannen nei til søknad om å få bygge et

klubbhus vegg i vegg med naustet. Det er imidlertid «øremerket» dusj og garderober for sjøsportaktører i den siste brygga nedenfor FKKS. Hva som videre skal skje der nede, må det tas nye runder på, gjerne i samarbeid med fylkeskommunen, som nå foretar en større utbygging av molo/kai.

Sjøsportprosjektet er finansiert av Eidsvaag Rederi AS, Marine Harvest og Frøya kommune.

Kommuneoverlege

Stillingen ble fra 1.mai økt fra 16% til 45%, og fra 1.september til 50% kommuneoverlegestilling.

Hovedoppgavene knyttet til stillingen, har vært medisinskfaglig rådgivning og folkehelse, smittevern, kriseteamarbeid og arbeid i forhold til utforming av fremtidig helseberedskap i samarbeid med spesialisthelsetjenesten.

Mer detaljert kan året oppsummeres slik:

- Jevnlige presentasjoner av folkehelsearbeidet i lederforum og politiske utvalg, deriblant «fast innslag» i kommunestyrets møter
- Opprettelse av Forum helsefremming/SLT; samling av personer som skal jobbe ut den strategiske linjen for Frøya kommune som lokalsamfunn. Basert på Kommuneplanens samfunnsdel, sikrer at «alle» jobber i samme retning og at arbeidet er koordinert og strukturert
- Gjennomgang og tilsvar av diverse høringer
- Medisinskfaglig rådgiving
- Igangsatt gratis skolefrukt for alle skoleelever i Frøya kommune fra høsten 2017
- Igangsatt gratis skolefrokost for ungdomsskoleelever i Frøya kommune fra høsten 2017
- Morgendagens omsorg, prosjektgruppearbeid
- Koordinasjon av Play Pulse Frøya; prosjekt i samarbeid med NTNU, Guri Kunna og St Olav. Videreføres i 2018.
- Deltakelse på nettverkssamlinger for folkehelsekontakter
- Søkt og fått midler Program for folkehelse, gjennomført idékonferanse som legger grunnlag for et 3-årig prosjekt med tiltak for å bedre barn og unges psykiske helse
- Sammen med fylkeskommunen startet et prøveprosjekt som sikrer forkjørsrett på ferge for pasienttransport i øyrekka. Forkjørsretten er koblet til pasienten.
- Forelesningsrekke Pårørendeskole for demens
- Gjennomført Helse og Omsorg i Plan, eksamen og prosjektoppgave vår 2017.
- Kriseteamarbeid; strukturering av innkallingsrutiner og gjennomgang av handlingsplan. Flere hendelser hvor kriseteam har vært involvert.
- Smittevern; flere hendelser

Trepartssamarbeid

Frøya kommune har en marin samarbeidsavtale mellom Frøya, Hitra og Trondheim kommuner. Frøya har i 2017 hatt ledervet for samarbeidet både politisk og administrativt.

I april arrangerte Trondheim kommune felles formannskapsmøte hvor rådmann i Trondheim kommune la fram en statusrapport på samarbeidsavtalen. Kommunene fikk også delta på Ocean Week, som ble arrangert i Trondheim.

Frøya kommune hadde i år ansvaret for stand og bedriftsbesøk på Aqua Nor. En kan oppsummere med at vår felles stand ble godt besøkt og på ordførerens bedriftsbesøk fikk en tilbakemelding på at næringslivet setter pris på at kommunen er tilstede og besøker bedriftene fra alle tre

kommuner. Ordførerne besøkte følgende bedrifter: Planktonic AS, OptoScale AS, AquaGen, Frøya Sjøtransport, WinG Tech og Åkerblå.

Næringsfond

Frøya kommune har overført kr. 153 00 til et regional næringsfond i Orkdalsregionen. Frøya kommune har ikke mottatt henvendelser fra innbyggere som ønsker å søke på det regionale næringsfondet.

Rådmannens internkontroll

Rådmannens internkontroll omhandler en beskrivelse av oppgaver og ansvar som ligger til administrasjonssjefen (rådmann) etter kommuneloven § 23 nummer 2:

Administrasjonssjefen skal påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.

Kommuneloven omtaler «betryggende kontroll», ikke begrepet internkontroll, men dette omhandler i prinsippet samme sak og begrepet internkontroll vil derfor benyttes i denne håndboken.

Internkontroll er systematisk arbeid og dokumentasjon av egen praksis, forbedring av arbeidsmetoder og samhandling for å sikre måloppnåelse, og for å unngå lovbrudd og andre uønskede hendelser. Rådmannens internkontroll brukes for å beskrive det ansvar for betryggende kontroll og det ansvar som ligger til rådmannen etter kommuneloven, men i praksis vil den daglige oppfølgingen og kontroll skje ute i virksomhetene. Dette betyr igjen at klar ansvarsfordeling og delegering mellom nivåene i kommunen er en sentral del av internkontrollen.

Frøya kommune har i 2017 satt fokus på rullering av internkontroll og rådmannen har engasjert en ansatt til å legge til rette for at virksomhetene blir involvert i arbeidet. I siste halvår 2017 har fokuset vært på hvilke system en skal bruke og oppvekst er først ut for å rullere sine rutiner rundt internkontrollen. Dette arbeidet har nå startet i 2018.

Tilsyn barnevern

Virksomheten strategi og utvikling har hatt ansvar for at tilsynsfører for barnevern har utført lovpålagte tilsyn av fosterbarn. Alle lovpålagte tilsyn av barn i Frøya kommune er gjennomført og hjemkommuner har fått faktura tilsendt.

Mål og måloppnåelse:

2017 har vært et aktivt år, som alle de andre. Vi har i løpet av året jobbet med mange ting, og her henviser jeg blant annet til beskrivelsene i tertialrapportene. Vi har jobbet mye ift det vi tenker på som noe av det aller viktigste; nemlig å være et trygt sted for både foresatte, barn og personal. Trygghets sirkelen har stadig vært tema i en eller annen sammenheng, og vi vet hvor mye voksenrollen og relasjoner har å si for lek og læring. Dette krever fokus, og vi kan alltid bli bedre.

Brukerundersøkelsen i år ble ikke besvart av like mange som tidligere år, og vi tror at det har sammenheng med at vi i år ikke greide å legge like godt til rette for at foresatte svarte når de hadde foreldresamtale. Svarprosenten ble 59,18% i 2017. Tilfredsheten med barnehagen har økt fra 4,5 i 2016 til 4,6 (av 5 mulige) i 2017. Dette er vi fornøyde med. Vi leser ut fra undersøkelsen at vi kan bli bedre på informasjon, og dette har også vært tema på foreldremøte på småbarnshuset, og er noe vi jobber med for å bli bedre på. Informasjon rundt personell og evt. vikarbruk er noe foresatte er opptatt av, og som vi nå prøver å bli bedre og tydeligere på. Vi vet også at overgang fra småbarnshuset til storbarnshuset er en sårbar periode – ikke bare for barna, men også for de foresatte. Dette trenger vi å bli enda bedre på, selv om vi også har stort fokus på det i dag.

Livsglede-avtalen med sykehjemmet og Beinskardet har vært fulgt opp etter planen i hele 2017, og vi fortsetter også i 2018.

I løpet av høsten 2017 startet vi på en langsiktig kompetanseheving og oppstart rundt pedagogisk dokumentasjon. Dette går svært forenklet ut på å bruke dokumentasjonen vi har (praksisfortellinger, bilder, barnetegninger, observasjoner) til å bli noe mer; til å skape refleksjoner og endring/utvikling av barnehagen. Vi kommer også til å jobbe mye med det fysiske miljøet i denne sammenhengen; hva tilbyr vi barna og hva blir «neste steg» for å føre barnas lek og læring til et høyere forståelsesnivå/mestringsnivå/læringsnivå. Dette krever at de voksne er tett på barna og greier å fange opp barnas interesser og ta tak i disse. Forskning og utvikling sammen med barna blir satt i fokus.

Personell:

Antall ansatte	17 faste	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	14	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Sykefravær %	12,1 %	
Nærvær	83,8 %	
Merknader:		

Kompetanseheving:

I 2017 fikk barnehagene ny rammeplan, og i den forbindelse deltok styrer på flere samlinger fra fylkesmannen med dette som tema. Fylkesmannen hadde også ei samling via Orkdal-øy med temaet «styreren som pedagogisk fyrtårn», der det ble satt søkelyset på styrerrollen som leder av utviklingsarbeid i barnehagen.

I mars deltok styrer på lederkonferanse på Hell gjennom U.dir., og her knyttet vi i Orkdal-øy gode kontakter med den ene foredragsholderen, Mona Nicolaysen, som nå er kursholder for et flerårig prosjekt i Orkdal-øy med fokus på pedagogisk dokumentasjon. Ped.lederne og styrer deltok i november på første samling i dette prosjektet i november 2017, og prøver nå å få arbeidsmetoder og tenkemåter implementert i barnehagen. Vi ser at dette er en god måte for oss å drive utviklingsarbeid på, og også å bli kjent med den nye rammeplan.

3 fagarbeidere deltok i 2017 på kursdag ift veiledning av lærlinger.

Avvik:

Ingen avvik er skrevet i 2017 i det nye systemet – mye fordi vi ikke har hatt så stort fokus på dette. Vi trenger å få avsatt tid til en gjennomgang og opplæring, men pga lite møtetid i barnehagene har dette blitt skjøvet til side i påvente av at hele systemet skal fungere, slik at vi kan ta opplæring på alle sider når vi først gjør det.

Vedlikeholdet jobbes det jevnt med, og vi samarbeider godt med teknisk. To eldre bygninger gir noen utfordringer i ny og ne, og uteområdene krever også sitt.

Det ble fylt ut 19 skadeskjema på barn i 2017. Det er mange, men ingen alvorlige, og kun en med legesjekk (hoven ankel etter lek i basishallen). De fleste er i lek; snubler, faller, får lette merker eller små kutt, fordi de treffer kanter eller leker når de faller. Vi har som fokus at vi heller noterer en skademelding for mye enn for lite, og ser ikke på antallet, men mer på innholdet i dem.

Hovedinntrykk og konklusjon:

2017 var et år med mye sykefravær, og når det er vanskelig å få tak i gode vikarer kan vi ikke skyve fra oss at det var utfordrende til tider. Sammen greide vi oss gjennom det, og utfordringene gjorde at vi omorganiserte småbarnshuset før oppstart av nytt barnehageår høsten 2017. Vi organiserte oss som en felles småbarnsbase i stedet for to enkeltstående avdelinger, til tross for at vi i utgangspunktet er ganske kritisk til basetenkingen. Det viste seg å være det beste vi kunne gjort. Arbeidsmiljøet og samarbeidet blant personalet ble mye bedre. Mellom klokka 8 og 16 er vi også i dag oppdelt som to avdelinger, men vi greier mye mer å se på oss som en enhet og ikke to enkeltstående. Vi ruller på personal og trekker ut potensialet vi har totalt på huset med mer positiv effekt enn før.

Vår feiring av jubileet på den enkle måten vi gjennomførte det på, gjorde at vi ser enklere på det å arrangere noe for/sammen med foresatte. Vi ser at «det enkle ofte er det beste» og fikk masse gode tilbakemeldinger på bare det at vi bestilte kaker og satte i gangene en ettermiddag før jul; for å takke for nok et godt år med godt samarbeid.

Mål og måloppnåelse:

- Fokus på flerkulturell integrering:
 - Flere Farger Frøya er startet opp i Rabben barnehage og Sistranda skole
 - Øke antall minoritetsspråklige elever: 1.1.2018: 31 % (1.1.2017: 28 %)
- Utvikle tilbudet med tanke på grunn-program, kjerneprogram og fordypnings- program jfr. rammeplanen: planlegging av regionalt fordypningsprogram er påbegynt sammen med Orkdal/øy-regionen.
- Utvikle kulturskolen som lokalt ressurscenter: midler til forskningsprosjekt fra Norges Forskningsråd innvilget og forprosjekt startet.
- Fokus på lokale tradisjoner: lokalt folkemusikkprosjekt fra 1998 er blåst støv av, og skal brukes i Flere Farger Frøya, i samarbeid med Norsk senter for folkemusikk og dans.

Personell:

Antall ansatte	7	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	6,23	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	-	-
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	-	0,53
Sykefravær %	2,2%	
Nærvær	94,7%	

Merknader:

Fra høsten 2017 ble det opprettet to prosjektstillinger i kulturskolen, som går gjennom hele skoleåret 2017-2018:

33% til Flere Farger Frøya, i samarbeid med Institutt for lærerutdanning NTNU

20% til prosjektleder forskningsprosjekt om *Kulturskolen som lokalt ressurscenter* i samarbeid med NTNU Samfunnsforskning.

Kompetanseheving:

Internt generell opplæring innen IKT v/IKT-avdelingen

Pågående videreutdanninger:

1 ansatt: Musikalsk kommunikasjon og ledelse med store og små elevgrupper, 15 studiepoeng

1 ansatt: Faglitterær skriving, 30 studiepoeng masternivå

Avvik:

1 stk: Forstyrrende lyd i ventilasjonsanlegg ved undervisningsrom for kulturskolen i Sistranda skole.

Rammejusteringer av betydning:

Innvilget 123.000,- fra fylkesmannen til Flere Farger Frøya.
(For hele prosjektet: 400.000,-. 277.000 overføres til 2018).

Hovedinntrykk og konklusjon:

Frøya kulturskole har fungert godt gjennom 2017.

Selv om antall elever i kulturskolene på nasjonalt nivå ser ut til å synke, ligger elevtallet for Frøyas del stabilt rundt 150.

Frøya kulturskole når i tillegg rundt 150 barn gjennom sitt arbeid i barnehager og i Frøya menighet, rundt 30 voksne gjennom musikkterapitilbud og rundt 100 eldre gjennom avtale med Livsglede for eldre.

Fokuset på støyreduksjon fortsatte gjennom hele 2017 i form av innkjøp av individuelt formstøpte ørepropper til alle ansatte. Det er også satt fokus på arbeidsforholdene for kulturskolens lærere. Arbeidet videreføres inn i 2018.

Høsten 2017 hadde virksomheten mye fokus på to store prosjekt; Flere Farger Frøya med oppstart ved Sistranda skole og Rabben barnehage, og forskningsprosjekt i samarbeid med NTNU om *Kulturskolen som lokalt ressurscenter*. Arbeidet videreføres inn i 2018.

Mål og måloppnåelse:

Mausund oppvekstsenter har i liket med resten av oppvekstsektoren gått over til å jobbe i et 4-års perspektiv i forhold til mål og måloppnåelse. Jeg vil derfor her bare beskrive noen av målene vi har jobbet mest med i 2017.

Mål: Skape en trygg og sikker hverdag for alle barn i barnehagene og skolene.

Måloppnåelse:

Vi har gjennom hele året jobbet med felles månedlig «Fokuspunkt» der alle her fokus på samme område innen jobbing med leke- og læringsmiljøet. Områdene vi har jobbet med er hentet fra kommunens sosiale læreplan.

Mål: Praktisk og variert undervisning, også med bruk av alternative læringsarenaer.

Måloppnåelse:

Gjennom skolens deltakelse i den nasjonale satsingen «Ungdomstrinn i utvikling» har vi blant annet hatt et fokus på å få en mer praktisk og variert undervisning.

Oppvekstsenteret inngikk på høsten i 2016 partnerskapsavtale med Trøndelags kysthistoriske museum. Gjennom avtalen har vi fått til et samarbeid der vi både har fått tilgang til selve museet og resurspersoner knyttet til museet som gode alternative læringsarenaer.

Mål: Bygge barn og ungdommers identitet til Frøya kommune.

Måloppnåelse:

Også her vil vi trekke fram partnerskapsavtalen som er inngått med Trøndelags kysthistoriske museum. Gjennom vårt partnerskap har vi hatt prosjekter knyttet til 40-årsjubileet for «Mausund-aksjonen» rundt drivgarnsfiske, samt en temauke om krabbe og krabbefiske i høst.

Personell:

Antall ansatte	8	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	7,5	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	0	0
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	0	0
Sykefravær %	3,0 %	
Nærvær	94,9 %	
Merknader:		

Kompetansehevning:

Hele personalet i skolen har deltatt i MOOCen «SkoleVFL 2.1» i regi av Høgskolen i Innlandet. Oppstart var våren 2017, og vi var ved utgangen av 2017 ferdig med 3 av i alt 8 moduler. Arbeidet har vært skolebasert, men vi har også jobbet i nettverk med personalet ved Sørburøy skole med dette.

Virksomhetsleder har gjennom året gjennomført Rektorutdanningen, med avslutning til jul 2017. Tre lærere deltar/har deltatt i de kommunale nettverkene for regning og språk/lesing.

Skolebasert kompetanseutvikling særlig rettet mot lesing som grunnleggende ferdighet gjennom «Ungdomstrinn i utvikling».

En lærer har fullført 60 studiepoeng PPU i løpet av året

Avvik:

Ingen avvik er meldt eller behandlet i 2017.

Rammejusteringer av betydning:

Det har ikke vært noen rammejusteringer av betydning for virksomheten i 2017.

Hovedinntrykk og konklusjon:

2017 kan beskrives som et normalår for virksomheten. Hovedfokuset i løpet av året har vært på sosial kompetanse, begreper, lesing og vurdering for læring.

Skolen hadde særlig på våren hatt fokus på lesing, i hovedsak gjennom skolebasert kompetanseutvikling, som er en del av den nasjonale satsingen «Ungdomstrinn i utvikling». (Hele skolen var en del av satsingen, til tross for navnet.) Fra våren 2017 har også skolen hatt hovedfokus på å utvikle en bedret vurderingspraksis. Dette arbeidet har vært organisert gjennom deltakelse i MOOCen «SkoleVFL 2.1». Dette er et modulbasert nettkurs i regi av Høgskolen i Innlandet. Gjennom nettressursen har vi fått tilgang til fagstoff i form av filmer, artikler og liknende. Arbeidet har vært organisert som skolebasert kompetanseutvikling. Vår deltakelse i MOOCen går parallelt med Sørburøy skole. Gjennom nettverkssamarbeidet med dem (som ble etablert i 2014) har vi hatt flere nettverkssamlinger gjennom året, med Vurdering for læring som tema.

Barnehagen har hatt fokus på sosial kompetanse, og har fra i høst hatt et særlig fokus på begrepsutvikling. Gjennom hele året har vi jobbet med «Hjerteprogrammet», som er et konkret og praktisk opplegg om sosial kompetanse.

Oppvekstsenteret inngikk høsten 2016 partnerskapsavtale med Trøndelags kysthistoriske museum. Avtalen innebærer at partene har lagt opp et fast samarbeid, i den hensikt å gi barna/elevene innsikt i kystkulturen og styrke deres identitet knyttet til denne. Gjennom samarbeidet opplever vi å ha styrket oppvekstsenterets arbeid med lokal kultur og identitet, sett opp mot barnehagen og skolens ramme- og læreplaner og andre styringsdokumenter, og bidratt til en mer praktisk og variert undervisning. I vår hadde vi temadager knyttet til laks generelt og drivgarnsfiske spesielt. Dette arbeidet endte opp i en utstilling i forbindelse med museets markering av 40-årsjubileet for den såkalte «Mausund-aksjonen». I høst hadde vi temadager knyttet til krabbe og krabbefiske, der vi elever fikk lære om både krabbefiske i nåværende og historisk sammenheng, rensing og tilbereding av krabbe og krabbens biologi.

Av personalmessige forhold kan det nevnes at vi heller ikke i høst lyktes med å få ansatt pedagogiskleder med godkjent utdanning. Det bør nevnes at begge ansatte i barnehagen har lang erfaring, så kontinuiteten i det pedagogiske er godt ivaretatt slik sett. Ellers bør det nevnes at en av våre lærere fullførte PPU-studie i løpet året og dermed fikk godkjent pedagogisk utdanning. Ved inngangen av året var 1,4 lærerårsverk bemannet med lærere uten godkjent utdanning, mens vi ved utgangen av skoleåret var nede i ca. 0,2 lærerårsverk uten godkjent utdanning. Det oppleves som et problem i forbindelse med ansettelse mangelen på boliger til utleie på Mausund.

I forhold til barnetallet har vi sett en hvis negativ utvikling det siste året. I barnehagen har det vært stabilt, med 5 barn både ved inngangen og utgangen av 2017. I skolen har vi opplevd nedgang. Ved inngangen til 2017 hadde vi 21 elever, mens vi ved utgangen av året hadde 18 elever. Nedgangen er ikke dramatisk hvis man ser på året, men den negative trenden man har opplevd over tid er en stor utfordring.

Av bygningsmessige forhold kan det nevnes at det har vært jobbet en del med prosjektet rundt utskifting av byggets varmeanlegg. Anlegget er i stor grad vært basert på oljefyr. Dette ser nå ut til å bli skiftet i 2018. Dette er svært positivt både i et miljøperspektiv og med tanke på at vi i kalde perioder har problemer med å holde varmen i deler av bygget

Mål og måloppnåelse:

FOKUSOMRÅDE/MÅL for virksomheten – status i arbeidet

Politisk delmål:

Innen utgangen av 2020 skal Frøya skolen ligge minst på landsgjennomsnittet for grunnskolepoeng og nasjonale prøver i basisfagene.

Lesing er fortsatt vårt hovedsatsingsområde. Resultatene er ikke stabile nok, men utviklingen er positiv.

5.klasse NP: scoret over landssnitt på regning og engelsk, men var svakere i lesing. Halvparten av elvene er minoritetsspråklige eller tospråklige. Dette må vi fokusere på i enda større grad.

Utvikling på obligatoriske kartleggingsprøver:

Leseprøven er inndelt i ulike delprøver. Vi ser at på flere delprøver ligger for mange elever under kritisk grense. Dette er det stort fokus på nå og vi satser mye på å til et godt tidlig innsatstilbud som strekker seg ned i barnehagen.

Regning:

Når det gjelder regning så er resultatene bedre. Få under kritisk grense på alle trinn 1.-3.

Det er det faglige arbeidet som har fokus og det vi gjør av endringer ellers bygger også opp mot dette.

Vi satser på ledelse «tett på» hvor vi i ledergruppa er ute og observerer barnas læringsmiljø.

Dette for å skape refleksjon og bidra til utvikling i kollegiet.

I bhg er pedagogisk dokumentasjon et utviklingsområde.

Brukerundersøkelser – høy grad av brukertilfredshet i foreldreundersøkelsene, både i bhg og på skolen.

Elevundersøkelsen viser noe høyere mobbetall enn tidligere. Dette følges opp av oss i ledergruppen i samarbeid med de ansatte. Undersøkelser og tiltak er iverksatt.

Mål og tiltak er ellers beskrevet i senterets utviklingsplan.

Personell:

Antall ansatte	34	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	29,16 Her er tatt med tidlig innsats på 55 % (legges inn fast i 2018) og 100% stilling ved utvidelse av småbarnsavdeling i bhg – jan 2017)	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	3	3
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	3	3
Nye: 100 % på bhg 55 % tidlig innsats	1	0,55
Sykefravær % Sammenlignet med i fjor så har sykefraværet vårt gått ned totalt sett. Bhg står for nedgangen, mens skole går litt opp.	Totalt: 9,3 avd. bhg: 8,9 avd. skole/sfo: 9,6	
Nærvær	Totalt: 88,4	

Merknader:

Redusert fravær på bhg hvor det fra 2014 har vært høyt.

Det ligger fremdeles over kommunens målsetting enda, men tendensen er positiv. Nedgang i 2016- og nedgang i 2017.

Skolen og SFO ligger høyere enn i 2016, men litt lavere enn i 2015.

Vi jobber mye med tilrettelegging slik at det skal være mulig å ta ut restarbeidsevne.

Vi har ingen indikasjoner på at det er arbeidsmiljørelatert fravær.

Kompetanseheving:

OU-prosjekt – ledergruppa – veiledning av ledergruppa i forbindelse med sammenslåing til en enhet – lederroller og utfordringer. (Ferdig høst 2016)

En ansatt rektorskolen (ferdig høst 2017)

Videreutdanning lærer – norsk (ferdig vår 2017)

Kveldskurs – barnehuset – alle ansatte

Veiledning –SFO ansatt i regi av fagforbundet – ferdig i løpet av 2018

Diabeteskurs- 2 fra bhg

Ped.ledersamling – ped.dokumentasjon X2

Lærerkurs Ordriket –en lærer

Kurs Møller kompetansesenter, avd leder + lærer

Kurs i Kikora mattelærere

Avvik:

Avvik i forhold til internkontroll/HMS:

Det er innrapportert avvik gjennom året. Det gikk i hovedsak på: ventilasjon/varme og skolens/ barnehagens uteområde. Det er gått internkontroller. Ingen skriftlige klager fra foresatte.

IKT / internett

Avvik økonomi kommenteres i økonomidelen av rapport.

Rammejusteringer av betydning:

Rammen justert med midler tildelt i forbindelse med utvidelse av småbarns – tilsvarende 100% stilling. Tidlig innsats.

Overforbruk på driftsposter. Poster til varer og tjenester har ikke vært justert på mange år samtidig som barnetall og antall ansatte har økt.

Hovedinntrykk og konklusjon:

2017 var et år med store vansker i oppfølging av økonomien. Store svingninger og stort minus gjennom året. Dette ble tatt opp med kommunalsjef og økonomiavdelingen og vi fant ut deler av dette. Det er meldt fra om mange feilføringer og rettinger i regnskap som gjør det uoversiktlig og vanskelig og styre etter. Hele høsten var vi nøye med bruk av ressurser og de fleste behov ble satt på vent. Det endte med at vi hadde et lite mindreforbruk 2017.

Gode resultat på foreldreundersøkelsene. Elevundersøkelsen gav oss innspill som vi må jobbe videre med.

Det jobbes godt med det faglige innholdet og dette viser seg også i resultater. Dette er et godt grunnlag for det videre arbeidet hvor vi må heve oss enda noen hakk for å kunne si at elevene får det beste tilbud innenfor de rammer vi har.

Mål og måloppnåelse:

Fokus på tidlig innsats mht systematisk arbeid med begynneropplæringen.
Fokus på grunnleggende ferdigheter, med spesielt fokus på grunnleggende lese- og språkferdigheter.

Skolen skal jobbe systematisk for å fremme et trygt og godt leke - og læringsmiljø. Skole – hjesamarbeidet er viktig for skolen i arbeidet med læringsmiljøet. Elevundersøkelsen for 2017 viser at skolen må jobbe enda mer systematisk med læringsmiljøet. Kommunens sosiale læreplan er en del av dette arbeidet. Arbeidet involverer både ansatte, foreldre (FAU/SU) og elever.

Skolen har gode overgangsrutiner og det jobbes kontinuerlig med å utvikle disse. Skolen jobber kontinuerlig for å ha gode prosedyrer og rutiner for forebygging, avdekking og handtering av mobbing og krenkelseser.

Innen utgangen av 2020 skal resultatet for grunnskolepoeng og nasjonale prøver ligge på landsgjennomsnittet.

Enheten har jobbet, og jobber med kompetanseheving i hele personalet for å øke elevenes læringsutbytte gjennom mer variasjon og praksisnær opplæring. Dette for å øke elevenes motivasjon og mestring. Hovedfokuset er lesing i alle fag og ledelse av elevers læring. Det jobbes mye med ulike læringsstrategier.

Personell:

Antall ansatte	55	
Antall årsverk ved utgangen av 2017		
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	3	2,8
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	2	2
Sykefravær: 7,8 %		
Nærvær: 87,6 %		
Merknader: Stor belastning på personell ved sykefravær. For stort sykefravær.		

Kompetanseheving:

Videreutdanning for lærere: 1 lærer på matematikk 2, ferdig vår 2017.
1 lærer på «lesing og skriving som grunnleggende ferdighet, 1-7» ferdig vår 2018.
1 lærer på «lesing og skriving som grunnleggende ferdighet,5-10» ferdig vår 2018.
1 lærer på engelsk1, trinn 8 - 13, ferdig vår 2018.

Skolens ledelse er tilknyttet «Veilederkorpset» gjennom U.dir. Det er gjennomført ekstern skolevurdering høsten 2017. Utviklingsveileder er tilknyttet skolen, og skal være med frem til sommeren 2018.

Avvik:

Utfordrende elevatferd
Bygg: Skadedyr (sølvkre og mus)

Rammejusteringer av betydning:

Tidlig innsats kr. 424.539,-, samt tilførte midler for ressurskrevende brukere 170.000,-

Hovedinntrykk og konklusjon:

Tilstrekkelig personell, med riktig kompetanse, opp mot elever med store hjelpebehov er veldig viktig da skolen har flere barn som er helt avhengig av en til en oppfølging gjennom hele sin skolehverdag. Disse hjelpebehovene vil være tilstede i mange år fram i tid. Ved sykefravær er dette veldig sårbart mht kompetanse i personalet.

I mangel på tilgjengelige vikarer, med riktig kompetanse, ved sykefravær blir belastningen for personalet stort i perioder, personalet som er tilstede må ta ekstra oppgaver mht dekke elevenes opplæring. I perioder med stort sykefravær er det vanskelig å utføre driften så god som ønskelig. Dette har en negativ konsekvens som større sykefravær pga stor arbeidsbelastning på personalet som er tilstede.

Overforbruket skyldes lønn, i forhold til nødvendig styrking både på småtrinn og u-trinn. I hele høst har avdelingsleder og assisterende rektor gått inn som kontaktlærere, dette er å skjule et reelt behov i forhold til elever som har skikkelige tøffe hverdager. Og vi ser et stort behov for riktig kompetanse!

Personalet ved skolen er fleksibel og vant til å ta ekstra tak. Det er trivsel i personalgruppa, og mange lærere med god kompetanse.

Det er stort fokus på utviklingsarbeid på skolen.

Mål og måloppnåelse:

Regning: Skolen er sterkt inne i kommunens fagnettverk om regning, og skal sende en lærer på videreutdanning i matematikk neste skoleår. Har hatt fokus på muntlige og problemløsende oppgavetyper i hele løpet. For barneskolen har disse i stor grad bygd på begrepsutforskning og fellesoppgaver i det nye læreverket «Matematikklandet» som bygger på regnepedagogikk omtalt som «russisk matematikk». Kontaktlærer har vært på kursdag i muntlig kommunikasjon i matematikk for å styrke praksisen. Vi har tatt i bruk den digitale oppgavesamlinga Kikora for tredje til tiende klasse, og er i en implementeringsfase med å bruke vurderingsverktøyet SUM til planlegging, dokumentasjon og vurdering. Deler av tidlig innsats-midlene i 2017 ble satt inn på intensiv oppfølging av elevpar i matematikk.

Vurdering for læring:

Personalet inkludert rektor gjennomfører et nettstudium i Vurdering for læring sammen med Mausund oppvekstsenter. Det gir verdifull struktur til skolens arbeid med tilbakemeldingskultur, variasjon i undervisning og vurderingsformer og planlegging for kompetanseutvikling i forskjellige tidsspenn. Vi fikk særlig god tilbakemelding på vurderingspraksis og involvering av elevene i deres egne læringsprosesser da vi hadde ekstern skolevurdering om leseundervisninga i høst. Da hver lærer har mange undervisningsfag og stort aldersspenn i gruppene, som dermed har ulike mål, oppleves det utfordrende å få en sammenhengende målreviderings- og tilbakemeldingssyklus på alle felter. For at skolens dokumenter virkelig skal være levende arbeidsdokumenter som alle involverte forstår, ser vi det nødvendig å smalne inn fokus samtidig som vi gjør tiltakene konkrete og etterprøvbare innenfor de utvalgte ferdighetsfeltene. Vi opplever den nåværende utviklingsplanen vår som et skritt i riktig retning i så måte.

Lesing: Lesing har vært felles utviklingsteam i Frøya-skolen over lengre tid. Lokalt har vi hatt spesielt fokus i 2017 på:

- Begrepsforklaring og veileda lesing i forbindelse med faglig tekst
- Lese/skrive sammenhengen med modellering av sjangertekster, skrive rammer, digital skriving med prosessarbeid
- Leseforståelse og tolkende tekstarbeid i engelsk og norsk, deriblant skifte av læremidler og vekt på utprøvende og lærerstyrt samtale rundt tekst på ulike ferdighetsnivåer

Deler av tidlig innsats-midlene i 2017 ble satt inn på delingstimer i norsk barnetrinn for å styrke progresjonen etter begynneropplæringa.

Resultater generelt:

Kommunens målsetning er at resultater på nasjonale prøver og avgangskarakterer skal være på eller over landssnitt. Dette oppfyller Sørburøy skole både i enkelt år og over tid. Vi har også svært gode tilbakemeldinger på brukerundersøkelser, med høy trivsel og læringsmotivasjon. Skolens hovedfokus har nå vært å styrke resultater på kartlegginger i småtrinnet, og dermed øke den tidlige progresjonen, særlig i lesing, skriving og regning. Det er stort behov for å jobbe grundig med språklig bevissthet og strategiutvikling tidlig i skoleløpet.

Personell:

Antall ansatte	4	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	3,12	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	0	0
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk

	0	0,23
Sykefravær %		0,4%
Nærvær		97,6 %
Merknader: Tilgangen dreier seg om tidlig innsats-midler som er brukt til å innføre flere tolærertimer i norsk, matematikk og engelsk i barneskolegruppa. Det er gjort ved å utvide stillingsprosenten til én lærer til full stilling, og leie inn mat og helse-lærer for å frigjøre den ene læreren til å gå sterkere inn i kjernefagoppfølging i stedet.		

Kompetanseheving:

I 2017 starta skolenes samarbeid med Veilederkorpset, og leder har deltatt på samlinger og veiledning i tilknytning til dette.

Rektor og kontaktlærer deltar i kommunalt fagnettverk for regnelærere, oppstarta høsten 2016. Kontaktlærer har også vært på dagskurs i matematisk kommunikasjon i klasserommet. Han søker nå kompetansegivende studium i matematikk, som er det eneste faget vi ikke har tilstrekkelig formalkompetanse på innen enheten etter de nye kravene.

Alle ansatte deltar i lærende nettverk sammen med Mausund skole, der vi sammen deltar på et nettstudium i «Vurdering for læring» som kommer til å strekke seg til og med våren 2019. Gjennomførte forberedende moduler og modul 1-3 i 2017.

Avvik:

Den ene lærerstillinga vår og den lille deltidsstillinga er fylt opp med personale uten godkjent lærerkompetanse, og går i midlertidige stillinger.

Rammejusteringer av betydning:

Rammejusteringer er utelukkende knyttet til tidlig-innsats-midlene som kommunen har fått fra staten, og er brukt til styrking av kjerne fag i barneskolen, hos oss nå 2. -5. klasse.

Hovedintrykk og konklusjon:

Skolen kan vise til svært gode læringsresultater i ungdomsskolen. Tilbakemeldingene på brukerundersøkelser er gode, og læringsmiljøet ved skolen oppleves som svært godt av både ansatte, elever, foreldre og besøkende. Denne vinteren har vi særlig fått positive tilbakemeldinger på systematikken i ferdighetstreninga på lesing, skriving, muntlig og digital ferdighet for de eldste. Videre fokus på digital ferdighet for de yngste og regneprogresjon er nødvendig.

Vi opplever også at ungdomsskoleelevene er fornøyd med valgmuligheter i fordypningsfag og valgfag, som kan tilrettelegges individuelt. Det gjelder også de forbedringene som er gjort i skolens arbeid med utdanningsvalg og rådgivningstjeneste.

Skolen vurderer det slik at elevenes behov for tilpasning av undervisning nå fullt og helt kan dekkes innenfor den ordinære opplæringa.

Flere års erfaringer gjør at vi ønsker å videreføre flere organisatoriske grep for skoledagen, som tidligere start for ungdomsskoleelevene, fleksibel gruppedeltagelse for elevene «i midten» av løpet, felles leik med fysisk aktivitet ute hver formiddag, og videreføring av alle praktisk-estetiske fag helt til ut tiende klasse med justering av årlig timetall.

Mål og måloppnåelse:

Språk og lesing

Språk og lesing er faglig satsingsområde, og vi har videreført dette arbeidet også i 2017. Ansatte i barnehage og skole har avdelingsvis gjennomført kompetanseheving gjennom bruk av Språkløyper, et arbeid som også fortsetter gjennom 2018. Ny kommunal språkplan er innført, og i den forbindelse har vi bl.a. brukt metoden skolevandring for å bedre praksis, for eksempel gjennom tydeligere målavklaringer i undervisningen. Vi har også gått til innkjøp av Ipad som et hjelpemiddel i undervisningen og anskaffet nytt læreverk i norsk (3.-4. gjenstår, og målet er at hele skolen har skiftet fra høsten 2018). Vi har hatt fokus på kartlegging av språkferdigheter av minoritetsspråklige elever, og kjøpt inn nytt læreverk som bedre skal systematisere norskopplæringen for disse. Vi har hatt ekstern skolevurdering på lesing, og fått en rapport etter bred involvering der. I etterkant av denne har vi utarbeidet en milepælsplan over arbeidet med lesing våren 2018.

Trafikksikkerhet

Frøya kommune er trafikksikker kommune og vi har hatt fokus på dette gjennom hele 2017. Oppvekstsenteret har utarbeidet en egen trafikksikkerhetsplan, som skal sikre regelmessig opplæring. Barnehagen er med i Barnas trafikklubb og skolen bruker læremateriell fra Trygg trafikk som grunnlag for sin opplæring.

Miljøarbeid

Vi jobber mot å bli sertifisert med Grønt flagg, og har i den forbindelse gjort en miljøkartlegging ved oppvekstsenteret og i etterkant utarbeidet en miljøhandlingsplan. I første omgang har vi fokus på hva avfall er, hvordan redusere mengder og kildesortering. Oppvekstsenteret har i 2017 fått på plass et kildesorteringssystem både inne og ute, og er på god vei mot å bli sertifisert. Videre skal vi fortsette arbeidet vårt om marin forsøpling. Målet er å få godkjent søknad i juni 2018, og da heise et grønt flagg til topps.

Trivsel

Vi jobber hele tiden for et godt oppvekstmiljø ved oppvekstsenteret vårt! I barnehagen har vi hatt ekstra fokus på betydningen av barns språk i leken, og den voksnes deltakelse i lek. I skole har det vært fokus på regelendring i opplæringsloven, en endring som skal sikre at alle barn trives og har det godt på skolen – en aktivitetsplikt for skolen. Vi har tatt i bruk et felles skjema for barnehage og skole, som skal trygge og sikre arbeidet vårt med barn som ikke opplever trygghet og trivsel i barnehagen eller skolen. Elev- og foreldreundersøkelser er gjennomført i skolen, og resultatet der er meget godt. Vi har for eksempel de beste trivselsresultatene på over ti år – og det er vi veldig fornøyd med. Høy trivsel og tilfredshet legger også godt grunnlag for videre arbeid med å heve læringsresultatene i skolen.

Ombygging

Oppvekstsenteret trenger sårt oppgradering. En av de største endringene i 2017 er at Mattilsynet stengte kjøkken og toalett for ansatte i barnehagedelen vår, vi har funnet sambruksløsninger for dette, men det er ikke gode løsninger over tid. I tillegg er hele bygningsmassen slitt og lite funksjonell, og den midlertidige brakka som i dag rommer barnehage er helt nedslitt. Etter barnehage- og skolebruksplanen ble vedtatt, fattet Kommunestyret vedtak om at arbeidet med å prosjektere ombygging og utvidelse av Dyrøy oppvekstsenter. I dette arbeidet har vi hatt starthjelp av Sigbjørn Hellevik, og videre foretatt en funksjonsanalyse, også sett opp imot barnehage- og skolebruksplan. På slutten av 2017 kom første skisse fra arkitekt, og denne blir nå

bearbeidet i 2018, og vi har stort behov for, og håp om, at det vil skje fysiske endringer i 2018. Arbeidet fortsetter!

Personell:

Antall ansatte	10	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	8,05	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	-	-
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	-	-
Sykefravær	14%	
Nærvær	83,9%	

Merknader: Nedgang i egenmeldinger og korttidsykemeldinger, 11% langtidssykemeldinger (over 56 dager). Få ansatte gir stort utslag på statistikken, men det jobbes i personalet med å redusere sykefraværet og øke nærværet. Det har også vært dialog med personalsjef, hovedverneombud og hovedtillitsvalgt Fagforbundet.

Kompetanseheving:

Intern kompetanseheving gjennom bl.a. Språkløyper (fokus på språk og lesing), innføring av ny rammeplan for barnehage og arbeid gjennom språk- og regnenettverk.
En ansatt har tatt fagbrev som barne- og ungdomsarbeider.
En ansatt er i toårig videreutdanning i veiledning.
En ansatt har deltatt på e-kurs om frukt og grønt i barnehagen (5 om dagen).
To ansatte har deltatt på kurs i Kikora (matematikk).
En ansatt har deltatt på kurs om ulike belastningsfaktorer hos barn.
En ansatt har deltatt på kurs om mangfold i barnehagen.
Pedagogisk leder har deltatt på Veiledningskurs på DMMH.
Ansatte har deltatt på introkurs om pedagogisk dokumentasjon som arbeidsmetode i barnehagen.
Ansatte har tatt svømme- og livredningskurs.
Ansatte har deltatt på kommunale planleggingsdager, blant annet med fokus på grunnleggende ferdigheter som lesing og regning i alle fag.
Virksomhetsleder har deltatt på ulike kurs og seminarer, blant annet gjennom Veilederkorpsset.

Avvik:

To alvorlige avvik:

1. Mange store, spisse steiner i barnehagens uteområde – stor fare for fallskader. Utbedret!
2. Manglende belysning på oppvekstsenterets uteområde og langs stien til/fra skolebuss – ikke utbedret. Avviket ble meldt inn som formelt alvorlig avvik 6. januar 2017, teknisk har svart ut henvendelsen, men avviket ikke lukket pr.d.d.

Hovedinntrykk og konklusjon:

Godt driv ved oppvekstsenteret!

Mål og måloppnåelse:

Fokusområde og mål for virksomheten:

Opplæringsloven, utdrag fra §1: Elevene skal utvikle kunnskap, dugleik og holdninger for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet. Dei skal få utfalde skaparglede, engasjement og utforskertrang.

Barnehageloven, utdrag fra §1: Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter

Politisk delmål, Frøya:

Innen utgangen av 2020 skal Frøya skolen ligge minst på landsgjennomsnittet for grunnskolepoeng og nasjonale prøver i basisfagene.

Status i arbeidet:

For skolen har det vært viktig å holde fokus på/jobbe med læringsmiljø. Det har vært jobbet målrettet over tid i flere klasser (klasser som består av flere trinn i fådelt skole), og vi har sett resultater av arbeidet, med større arbeidsro, økt fokus blant elevene og bedre ledelse av klassene. Med dette har det vært muligheter for økt læringsutbytte. Se utfordringer meldt i elev- og foreldreundersøkelser under.

Vi har en stor andel barn som ikke har norsk som dagligspråk, og vi har så store språkgrupper at mange av barna snakker norsk stort sett bare i klasserommet. Vi har startet opp gratis SFO fire ettermiddager i uka, oppstart i februar, og per mars er omtrent halvparten av alle barna i 1. – 4. trinn med på aktiviteter i SFO. Det er for tidlig å si noe om effekten av tiltaket, vi regner med det har positiv effekt på både språk og elevenes sosiale miljø.

For barnehagen, der over 70% av barna har et annet språk enn norsk som dagligspråk, har vi hatt fokus på barnas læring av norsk. Barnehagen bruker forskjellige strategier for å lære barna norsk.

Foreldreundersøkelsen i barnehagen viser at foreldrene er tilfredse med det meste, og svært tilfredse med barnas trivsel. Svarprosenten er imidlertid lav, 34% har svart og det gir en usikkerhet rundt tallene.

Foreldreundersøkelsen i skolen viser at foreldrene opplever at barna trives, de spriker noe i hvordan de opplever at lærerne støtter elevene, og de har inntrykk av at det er en del uro. De fleste opplever at det er et trygt miljø, men noen er usikre på dette. En del foreldre er også usikre på skolens evne til å håndtere mobbing, de fleste synes imidlertid skolen håndterer dette på en bra måte.

Svarprosenten her er på 62.

I elevundersøkelsen rapporterer mellomtrinnet at ingen elever blir mobbet på skolen, noen elever blir mobbet digitalt. Ingen gruer seg til å gå på skolen, skolemiljøet oppleves som trygt, de opplever at lærerne bryr seg om dem og hjelper dem når det er noe de ikke forstår. Elevene oppgir at de lærer hvordan de skal lese tekster og lære begrep, og de rapporterer at det ikke alltid er arbeidsro i timene.

Resultater av nasjonale prøver i basisfagene viser at elevene ligger over landsgjennomsnittet i engelsk og regning, og under landsgjennomsnittet i lesning.

I forhold til det skolene måles på i Kommunebarometeret: Alle lærere ved skolen har godkjent lærerutdanning, det rapporteres om høy trivsel på skolen og alle på mellomtrinnet deltar på leksehjelp. Når det gjelder kommunes tiltaksplan i forhold til Kommunebarometeret og andel menn som jobber i barnehagen: vår sist ankomne vikar er mann, vi ser på dette som en lovende begynnelse.

Personell:

Antall ansatte	19	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	17,35	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Sykefravær %	5,9 %	
Nærvær	92%	

Merknader:

Vi opplever at sykefraværet i liten grad har sammenheng med arbeidsmiljøet.

I den grad det har sammenheng med miljøet er det arbeidsbelastningen/arbeidsmengden som har vært utfordringen

Vi har søkt om tilretteleggingstilskudd for tre medarbeidere, for å hindre sykemeldinger. Dette har vært vellykket, ingen av de aktuelle har vært sykmeldte.

Vi har hatt fokus på arbeidsglede, og at folk skal ha glede av å gå på jobb

Hovedinntrykk og konklusjon:

Siste halvår av 2017 har vært preget av at senteret har vikar for virksomhetsleder, og at vikaren var ukjent med arbeidsoppgaver knyttet til stillingen og ukjent med driften av senteret. Dette har ført til merarbeid for de øvrige ansatte. Det har samtidig vært en periode med mye fravær, både permisjoner og sykdom - legitimt, men krevende for de om har vært på jobb.

Fokus har vært å ha en forsvarlig drift, med voksne på jobb som kan ha fokus på barna og deres behov. Utviklingsarbeidet har bestått i læringsmiljøarbeid på skolen, når det gjelder utviklingsarbeid så har barnehagen har vært stemoderlig behandlet fra ledelsen, Utviklingsarbeidet har vært ivaretatt av de pedagogiske lederne.

Mål og måloppnåelse:

Politiske mål

Morgendagens omsorg

Rus/psykisk lidelse – Oppfølgingstjenesten, i mars besluttet av rådmann å organisatorisk plassere tjenesteområdet i virksomheten. Styrende for endring- og utviklingsarbeidet er prosjektrapport nr. 4 i Morgendagens omsorg. Oppfølgingstjenesten skal ivareta lovpålagte kommunale tjenester til brukergruppen med alvorlig og langvarige behov innenfor rus- og psykiske lidelser. Dette gjelder også der omsorgsbehovet tilsier 24/7 tjenester dvs trinn 4 og 5 i omsorgstrappen, ambulerende tjenester og meningsfull dag/fritidsaktivitet.

Den organiseringsformen som er besluttet som følge av prosjektrapport nr. 4 innebærer også avvikling av eksisterende tjenesteområder og derav omorganisering av ansatte, og brukere. Virksomheten har vært en del av denne prosessen med implementering av disse endringene. Dette gjelder blant annet etablering av nye strukturer for å ivareta den flyten av brukere som organiseringen innebærer. Virksomheten har på ledernivå vært delaktig i de prosesser som er gjennomført i samarbeid med Lederskap, og det har derigjennom blitt tydeliggjort en prosess, organisering og ansvarsforhold som vil styrke dette arbeidet på tjenestenivå.

Juni-17 ble avdelingsleder og koordinator i utviklingsarbeidet tilsatt. Nå i oppstartsfasen har det vært et mål å etablere og sikre en best mulig faglig oppfølging av de brukerne som det har blitt gjort vedtak på. Tjenesten har vært gjennom en større rekrutteringsprosess, og det er ansatt personell med grunnleggende kompetanse, samt noe spesialisert kunnskap innenfor fagfeltet. En viktig målsetting har vært å etablere relasjoner til brukerne, men også deres pårørende. Det vurderes som at tjenesten har god dialog med pårørende, og at brukerne har fått et tilbud som er tilpasset deres behov med muligheter for positiv utvikling av den enkeltes livssituasjon. Tjenesten vurderes å ha et godt grunnlag med de som er ansatt i tjenesten for utvikling av kompetansen. Imidlertid har det vært en utfordring med tilgang til tilstrekkelig antall søkere som innehar en grunnleggende kompetanse. Dette gjelder særskilt deltidsstillinger.

Fra okt-17 ble det etablert meningsfull dagtilbud - lavterskeltilbud i samarbeid med Hitra kommune som driftes av Dalpro, REFLEKS hvor Frøya kommune har 3 plasser til målgruppe. Videre er det etablert et samarbeid med Hitra kommune og deres Oppfølgingstjeneste rundt dagtilbudet VARDEN, der vi kjøper inntil 5 plasser til målgruppen.

Det er videre etablert en 2-mannbolig med personal base, en midlertidig løsning for å kunne gi et tilbud til de som har behov for denne type boform. Botilbudet ble etablert med innflytting i november med 24/7 bemanning. I tillegg har virksomheten kjøpt tjenester/ plasser ved et interkommunalt psykiatrisk senter for dekning av omsorgsbehov i omfang 24/7.

Heia bofellesskap – nyetablert bofellesskap med 5 boenheter og en personalbase for målgruppen unge mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Bygget ble ferdigstilt sept/okt -17. I byggeprosessen har det vært gjennomført flere møter der de 5 ungdommene og foreldrene har vært delaktig helt fra starten av (tomtevalg, utforming av boligene utvendig og innvendig, fargevalg etc.). Virksomheten og teknisk etat har hatt et nært og godt samarbeid om utformingen av bofellesskapet. Da bygget sto ferdig i september/oktober ble innflytting utsatt i påvente av at fiber som skulle legges inn i bygget.

Beboerne fikk utlevert nøklene til sine leiligheter i september, fikk da mulighet til å begynne med innflytting. Den endelig innflytting og oppstart av botilbudet var 20.11.17. Det er tildelt 5 årsverk

for å drifte de lovpålagte helse- og omsorgstjenestene til de som bor der. Tilbakemeldinger så langt fra beboere og pårørende er at de er veldig fornøyde med involveringen i byggeprosessen, gjennomføringen av flytteprosessen og boformen.

Sistranda Avlastningsbolig for barn/unge (0-18 år) - nyetablert kommunal enhet med en avlastningskapasitet på inntil 4 barn/unge med nedsatt funksjonsevne til enhver tid. Enheten er lokalisert i en begrenset del av Herredshuset, ombygd og tilpasset tjenestebehovet. Virksomheten og teknisk etat har hatt et nært og godt samarbeid om utformingen av enheten.

Det ble gjennomførte offisiell åpning den 2 juni-17 med snorklipping, visning og kaffe/kaker. De inviterte var samarbeidspartnere, administrasjon v/rådmann, ansatte og fremtidens brukere.

Avlastningen har vært sommerstengt, men fra september startet den opp med å iverksette de vedtak som til enhver tid blir innvilget.

Foreldrene har gitt uttrykk for at de gledet seg til at tilbudet startet. Utfordringen i oppstarten har vært å rekruttere bemanning. Det er tildelt en driftsramme på 1 mill til lønn og øvrige driftsutgifter. Vanskelig å anslå hva det økonomiske behovet blir, må vurderes ut fra til enhver tid omfanget av vedtak som skal driftes.

Tjenesteutvikling

#Læringslivet – «Bemanning med et nytt blikk», gjennomført 6 dagessamling i perioden januar – november med alle ansatte i arbeidsgruppen Moa og forskningsteam m/ Nina Amble tilstede.

Ansatte i Moa har deltatt i samarbeid med forskningsteamet med å utarbeide en «*Håndbok for medarbeiderrevet innovasjon i helse og omsorg*».

Moa hadde et eget prosjekt «Bemanning med et nytt blikk» med ulike utviklingsprosjektene som alternativ arbeidstidsordning/turnus, rapporttider/refleksjonstid, tverrfaglig samarbeid, velferdsteknologi, organisering av de daglige oppgavene bl.a. renhold.

Ansatte opplever at deltagelsen i #Læringslivet har de gitt mye kunnskap og engasjement i eget arbeid. De har lært mye samt fått muligheten ta tak i egen arbeidssituasjon og blitt med på å få gjort de nødvendige endringene samt utviklet tjenesteområdet.

Heltidskultur; det er jobbet godt og målrettet med heltidskulturen i virksomheten. Alle tjenesteområdene/ arbeidsgruppene har blant annet arbeidstidsordninger med langvakter inntil 12,5 time på helg. Det er gjort en større tydelighet, mulighet og bevissthet rundt tiltak som at ansatte kan jobbe innenfor flere tjenesteområder i virksomheten, samordne turnusene slik at det er mulig å oppnå en 100% stilling. Eks å kunne jobbe på Øvergården bofellesskap og avlastningsenheten med tilsammen en 100% stilling. Enkelte nattvakter har flere tjenestesteder å betjene eks Moatunet bofellesskap og Heia bofellesskap.

Virksomheten er i starten på at ansatte med forskjellig kompetanse blir nå brukt mere på tvers av tjenesteområdene. Har et større fokus og bevissthet på hva er oppgaven og hvilke kompetanse tenger vi for å løse den og hvor har vi den kompetansen i virksomheten, dvs mere helhetlig.

Internkontroll/ Kvalitetsstyring

- Har utarbeidet et hefte ang «*Retningslinjer og prosedyrer for medikamentellhåndtering i virksomheten*» som skal danne grunnlag for å sikre faglig forsvarlig håndtering av oppgaven. I dette arbeidet ble eksisterende prosedyrer og rutiner evaluert, justert og tilpasset dagens drift.
- Det arbeides med å utforme virksomhetens Virksomhetsplan, Kompetanseplan, retningslinje for informasjonssikkerhet og personvern, retningslinje for håndtering av trussel og vold på arbeidsplassen. Er i startfasen av dette arbeidet.

Arbeider fortløpende med å legge inn virksomhetens interne retningslinjer, prosedyrer etc. på det nye systemet Kvalitetsstyring.

Lokale mål - virksomhetsmål

Dagsentertilbud;

Mål – Dagsenter Strandkanten og Cafe Kysthaven er et godt tilrettelagt tilbud for personer med nedsatt funksjonsevne.

Personalet har jobbet med å bygge opp et tilbudet som er individuelt tilrettelagt og i grupper ut ifra en vurdering på den enkeltes behov.

Dagsentertilbudet inneholder aktivisering/ trening i forhold til kommunikasjons ferdigheter, sosiale ferdigheter, dagliglivets ferdigheter og hvilke behov hver enkelt har for fysisk aktivitet.

Brukerne har tilgang til dagsenteret og arbeidsrelatert tilbud mandag – fredag.

Gjennom året har det blitt arbeidet med å utvikle dagsenteret til flere brukere, det er nå gjort en fordeling av dager/tidspunkt slik at flest mulig kan benytte seg av tilbudet. Langsiktig mål er å ha en ansatt med driftsansvar og eget driftsbudsjett på området. Vanskelig å drifte et godt nok tilbud slik det er organisert i dag.

Opplevelser/ aktiviteter i hverdagen;

Mål- Brukerne opplever å ha en meningsfull hverdag

Foruten dagsenteret har brukerne, gjennom hele året, hatt tilbud om terapiridning, basseng,

musikkstund, hyggekvelder, kino, leirskoleopphold, kulturelle arrangementer i

kommune/nabokommune, velværebehandlinger som fotpleie, massasje osv., og turer ut i

nærmiljøet. Det er også blitt gjennomført ferieturer/ hytteturer, ulike aktiviteter i nærmiljøet eks festivaler, fisketurer, motorsportbanen/ gocartkjøring.

Personell:

Antall ansatte	58 fast ansatt	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	56,49 årsverk.	
Ant VTA-plasser i virksomheten; 1 plass Ant oppdragskontrakte omsorgslønn; 13 – 162 t/uke Ant oppdragskontrakte avlastning; 6 – 60 t/uke Ant oppdragskontrakt støttekontakt; 13 – 41 t/uke		
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	10	6,3
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	19	16,49
Sykefravær	10,6%	
Nærvær	87,4%	

Merknader: Det er spesielt bofellesskapene Moa/Moatunet og Øvergården som har hatt størst sykefravær. Mange ansatte 4,8% har vært langtidssykemeldt over 56 dager, noen av de har vært fraværende til de har gått av med alderspensjon, uføregrad eller svangerskapspermisjon. Det jobbes godt med oppfølging av sykmeldt og IA-arbeid generelt i virksomheten.

En positiv faktor er at på virksomhetens totale fraværet i 2017 er det en nedgang fra 2016 med 1,4% dvs en økning i nærværsfaktoren på 0,6%.

Tjenesteområdene Heia bofellesskap, Sistranda avlastningsbolig, Oppfølgingstjenesten hadde ikke et helt driftsår, de ble opprettet i løpet av høsten-17.

Ang antall årsverk; virksomheten har hatt en økning i årsverksramme på grunn av nye tjenesteområder;

- Heia bofellesskap 5,0 årsverk
- Sistranda Avlastningsbolig for barn og unge 1,7 årsverk
- Oppfølgingstjenesten 8,46 årsverk

Kompetanseheving:

- Ledelse av tverrfaglige prosesser, 30 stup- 1 ansatt
- Aldring og Helse - ABC Musikkterapi - 1 ansatt
- Nasjonalt forskningsarbeid #Læringslivet, prosjekt på egen arbeidsplass Moa «Bemanning med et nytt blikk»,18 ansatte deltok, 4 ansatte tok eksamen - 15 stup
- 2 lærlinger tok fagprøven i Helsefagarbeideren
- Deltager i «Jobbvinner» - 1 ansatt
- Videreutdanning i veiledning – 2 ansatte
- Ledergruppa har vært på kurs i regi fylkesmannen, med innblikk i det landsomfattende helsetilsynet som ble gjennomført i tjenester for personer med utviklingshemning.
- Alle ansatte har hatt opplæring i Helse- og omsorgstjenesteloven kap. 9 - Om bruk av tvang og makt ovenfor enkelte personer med psykisk utviklingshemning.
- Gjennomført brannøvelse av ansatte i bofellesskapene
- Rusfaglig forum, 2-dagser seminar – 2 ansatte
- «Bedre medarbeidersamtale» v/ Helle Kanaris - 5 ansatte
- Turnuskurs, regi Fagforbundet – 1 ansatt

Avvik:

Virksomheten har i 2017 behandlet 29 avvik.

Det har vært meldt avvik på følgende områder;

- Medikamenthåndtering (21)
- Personalmangel/lav bemanning (1)
- Brannalarm – falsk alarm (2)
- Sikkerhetsrutiner, tekniske hjelpemidler (2)
- Opplevelse av trussel og vold på arbeidsplassen (2)

Rammejusteringer av betydning:

Virksomheten har for hele driftsåret 2017 et totalt merforbruk på kr 358 295,-.

Bakgrunn for merforbruket er blant annet i løpet av 2017 har virksomheten fått nye tjenesteområder å drifte. Dette gjelder budsjettområde 3507 Heia, 3508 Avlastning, 3509 Oppfølgingstjeneste. Det er ikke blitt tilført ekstra økonomiske midler, men vurdert fortløpende virksomhetens eksisterende budsjett opp mot de økende utgiftene.

For å løse de økonomiske utfordringene har lønn- og driftsmidlene på budsjettområde 3404 BPA blitt brukt inn mot de nye tjenesteområdene 3507, 3508, 3509. Område 3504 har vært i redusert drift, der 1,5 årsverk av totale 5,13 årsverk som har vært effektuert. I tillegg har virksomheten fått

tilført tilskudd fra helsedirektoratet på område 3509 ang *Tilskudd for kommunalt rusarbeid* som har gått inn og dekt noe av lønnsmidler til avdelingsleder og dagaktivitetstilbud på området.

Hovedinntrykk og konklusjon:

Virksomhetens målgruppe er mennesker med langvarige behov for habilitering, rehabilitering, omsorg og oppfølging. Tjenestene som ytes rette seg inn mot mennesker med nedsatt funksjonsevne og mennesker med rus- og/ eller psykiske lidelser. Virksomheten har et tverrfaglig sammensatt medarbeidergruppe som arbeider aktivt og målrettet for bl.a. å utvikle og opprettholde ferdigheter/funksjoner hos den enkelte bruker slik at den kan mestre egen livssituasjon i/utenfor boligen.

Virksomheten er nå i starten av en omfattende «vekst og utvikling» hvor nye tjenesteområder skal etableres, videreutvikles og driftes. Det ble i 2017 bygget nye omsorgsboliger lokalisert i bofellesskap og avlastningsbolig for barn/unge med særskilt behov. For å kunne løse alle oppgavene og iverksette de nye tiltakene var virksomheten avhengig av å få tilført «friske midler» til driften. Det ble tilført lønnsmidler tilsvarende til sammen 15, 16 årsverk, og øvrige driftsmidler i 2017.

Mye av oppgavene utenom ordinær drift har i 2017 handlet om rekrutteringer av nye ansatte, drifte interne prosesser og etablere rutiner/retningslinjer som må være på plass rundt de nye tjenesteområdene. Ledergruppen har vært spesielt bevisst på dette arbeidet, nyetablering av tjenestetilbud krever mye tid og oppmerksomhet fra de. Opplæringsbehovet blant ansatte er stort, blant annet i forhold til ulike systemer og programvare, forskjellige fagområder/temaer.

Utetjenesten:

Tjenesteområdet jobber godt, innehar mange store og omfattende oppgaver. Det har ansvar for avlastningstilbudet, støttekontakttilbudet, individuell plan og koordinator, omsorgslønn, praktisk bistand og opplæring til de som ikke bor i bofellesskap og arbeidsrettet dagaktivitet Cafe Kysthaven. Området har også ansvar for driften ved Heia bofellesskap og Sistranda avlastningsbolig for barn og unge med særskilt behov. Det er stor etterspørsel etter tilbud til barn/unge med nedsatt funksjonsevne på fritiden og inn mot ferier. Behov for å habilitere og tilrettelegging av et alternativ boligtilbud med trygge rammer til ungdommer/unge voksne med nedsatt funksjonsevne er stort. I 2017 har tjenesteområdet i samarbeid med teknisk etat jobbet mye rundt etablering av en kommunal avlastningsbolig for barn/unge (0-18 år) med særskilte behov, som ble ferdigstilt juni-2017. I tillegg har virksomheten og teknisk etat jobbet med å prosjektere et nytt bofellesskap med base for 5 ungdom/unge voksne med særskilte behov, som ble ferdigstilt sept/okt 2017.

Bofellesskapene Heia, Øvergården, Moatunet, Moa- Midtre, Moa

Bofellesskapene har vært preget av en god del fravær hos ansatte og vansker med å rekruttere inn nye kompetente personer til de ledige stillinger og vikariater. Tjenestemottakerne krever trygghet og stabilitet, noe som er utfordrende å beholde ved stort fravær. Det er god fleksibilitet hos de ansatte og utfordringene og det daglige miljøarbeidet har blitt løst på en utmerket måte.

BPA: Har lyst ut stillinger uten å lykkes med tilsetninger, tjenestemottaker og pårørende planlegger gradvis oppstart av tjenestetilbudet. Vikarbyrå er vurdert som alternativ rekruttering for å få i gang tjenestetilbudet, men ikke ønsket av bruker/pårørende enda.

Oppfølgingstjenesten rus/psykisk lidelse: Tjenesten er under oppbygging og utvikling, året 2017 har vært preget av den interne prosessen med omorganisering i henhold til prosjektrapport nr. 4 i Morgendagens omsorg. En slik omorganisering gir behov for både ivaretagelse av berørte

tjenester og deres ansatte, samt utvikling av nye strukturer og tydeliggjøring av oppgaver og ansvar. Dette er et omfattende arbeid som gir noen utfordringer og er tidkrevende. Prosessen med dette arbeidet har i løpet av høsten fått en tydeligere retning og organisering, og vurderes å ivareta det videre arbeidet på en god måte.

Har jobbet med å rekruttere ansatte til det miljøterapeutiske arbeidet rundt enkeltbrukere. Har i perioden samarbeidet med teknisk etat på å etablere en midlertidig bolig med personalbase, hvor tjenester av behovet 24/7 skal gis. Stor fleksibilitet hos de ansatte, og positiv innstilling til at mye er uavklart. Tjenesten må inn i en plan og avklaringsprosess samtidig med etablering av drift pågår.

Mål og måloppnåelse:**FOKUSOMRÅDER – MÅL – TILTAK - HELSE OG OMSORGSTJENESTEN 2016-2018****Morgendagens tjenester**

- Iverksatt modellen Familiens hus. En dør inn etablert fra 01.01.18.
- Etablert avdeling Friskliv og Mestring, herunder Frisklivssentral med fokus på forebygging og helsefremming.
- Prosess på ny organisering av rus- og psykisk helsetjeneste. Tett samarbeid mellom Bo, aktivitet og miljøtjenesten, Pleie og Omsorg og Familie og helse i 2017. Jobbes videre med i 2018.

Tjenesteutvikling

- Etablering av forutsigbare ledelsesstrukturer. Jobbet med ledergruppen. Målet har vært effektiv ledelse, god organisasjonsstruktur og omforente grunnpilarer for ledelse. Fundamenter skapt for å skape kollektive prosesser i virksomheten.
- Avdelingen fysioterapi, ergoterapi og hjelpemiddel, endret til Friskliv og mestring, herunder etablert Frisklivssentral.
- Implementert ideologien Familiens hus i virksomheten.

Kvalitetssikring/Internkontroll

- Implementere kommunens nye avvikssystem KF kvalitet. Har hatt intern opplæring på det nye systemet, men har en del manglende revidering og utarbeidelse av nye rutiner i KF kvalitet på grunn av oppstartsvanker med nytt system.
- Evaluert, gjennomgått og etablert nye retningslinjer for HMS gruppen og HMS arbeidet i virksomheten.

Personell:

Antall ansatte:	29	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	29,62 (inkludert kommunale oppgaver fastleger)	
I tillegg:		
1 Turnuslege		
5 Fastleger		
2 x 75% Driftstilskudd Fysioterapeut		
1 x 50% Driftstilskudd Fysioterapeut		
Oppdragstakere Fosterhjem, Støttekontakt og Avlastningshjem kommer i tillegg.		
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Saksbehandler Barnevern	3	3
Helsesøster		
Legesekretær		
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Frisklivsordinator	4	4
Saksbehandler Barnevern		
Sykepleier (Helsestasjon)		
Legesekretær		
Sykefravær %	7,3%	
Nærvær	90,1%	

Kompetanseheving:

Barnevern:

- Barnevernleder- videreutdanning i barnevernfaglig veiledning.
- Familieterapi avsluttet hos 2 ansatte. 60 stp.
- Alle ansatte-Kvello-kurs i regi av Trondheim kommune.
- Alle-ansatte. Implementeringsstøtte fra Bufetat i innføring av Familieråd.
- Kurs Familia-alle nyansatte.

Friskliv og mestring:

- Alle-ansatte. Kurs Profil Visma. Grunnleggende opplæring i fagprogrammet Profil og Profil-hjelpemiddelmodul.
- Hjelpemiddelteknikker obligatorisk kurs i regi av Hjelpemiddelsentralen.
- Ergoterapeut-veiledningsstudiet i regi av Lukas fagskole.
- Ergoterapeut deltatt på to landsomfattende hverdagsrehabiliteringssamlinger i Tromsø.
- Avdelingsleder-lederkompetanse ved Høyskolen i Innlandet/LAP 30 stp.
- Avdelingsleder-kurs i styrke og balanse for eldre i Frisklivssentralen.
- Frisklivskordinator -Bra mat kurs.

Helsestasjon 0-5 år, jordmortjeneste, skolehelsetjeneste 6-19 år, Åpen barnehage, HFU 13-23 år:

- En ansatt Helsesøster utdanning oppstart høst 2017.
- Pedagogisk leder Åpen barnehage- KOMÅP i regi av Utdanningsdirektoratet.
- Kvalitetsindikatorer i skolehelsetjenesten v/ Fylkesmannen 2 ansatte.
- Implementering av ny veileder v/ Fylkesmannen 5 ansatte.
- Fagdager v / BUP /BUK St Olavs Hospital 4 ansatte.
- Fagdager for ansatte HFU v/ Sex og samfunn /Helsedirektoratet 1 ansatt.

Legeskontor:

- Sårkurs Orkdal sykehus 2 ansatte.
- Diabetessykepleier-Møte plassen for diabetessykepleiere.
- Blodtransfusjonskurs St. Olav 2 ansatte.
- Kurs System X 2 ansatte.
- Diabetessykepleier-Diabetesforum 2 dager.
- Diabetessykepleier-Bra Mat kurs, Helsedirektoratet 2 dager.
- Alle-Akuttmedisinkurs 2 dager.

Psykisk helse:

- Alle-Samarbeidskonferanse. DPS, NAV, kommune.
- Alle- Fagdag psykisk helse- Regi Fylkesmannen.
- Rusfaglig Forum. 2 ansatte.

Avvik:

Barnevern:

Barneverntjenesten har i 2018 noen få undersøkelser med besluttet utvidet frist på 6 mnd. Dette skyldes økt kompleksitet i saker, samt en økning i det totale antall meldinger.

Friskliv og Mestring:

Avtalefysioterapeutene har hatt svært lange ventelister og store avvik på ventetid grunnet sykdom og permisjoner. Det har i den forbindelse vært møter mellom de private fysioterapeuter, avdelingsleder og virksomhetsleder. Det er blitt gått gjennom avviksrutiner og prioriteringsnøkkel for henvisninger.

Helsestasjon 0-5 år, jordmortjeneste, skolehelsetjeneste 6-19 år, Åpen barnehage, HFU 13-23 år:

Manglende internkontroll ifl. Rutinebeskrivelse.
Manglende revidering og utarbeidelse av nye rutiner i KF kvalitet
Medarbeidersamtaler ikke gjennomført høst 2017 planlagt vår 2018.
Manglende hjemmebesøk av jordmor etter hjemkomst fra sykehus. Årsak er Jordmor i svangerskapsvikariat og jordmor vikar kun i 50%.
Fortsatt to journalsystem (papir/elektronisk).
Ustabil tilgang elektronisk journal på enkelte skoler pga manglende nett.
Lite funksjonelle / manglende kontor for helsesøster i skolehelsetjenesten.

Rammejusteringer av betydning:

Friskliv og mestring:

Økonomiske ramme er økt som følge av leasing av treningsutstyr, leie av servicebygget og innkjøp av hjelpemidler, i tillegg til ekstra lønnsrammer for en nyansatt.

Barnevern:

Økonomiske ramme økt på grunn av økte utgifter til ifbm med plasseringer i institusjon.

Legekontor:

Økonomisk ramme økt på grunn av økte utgifter på legetjenester.

Hovedinntrykk og konklusjon:

2017 har vært preget av at virksomheten Familie og Helse har vært gjennom organisatoriske endringer, opprettelse av Frisklivssentral, ny organisering av rus og psykisk helse jf. morgendagens omsorg, samtidig med kontinuerlig utvikling /etablering av Familiens Hus.

Barnevern:

I løpet av 2016 flyttet Frøya kommune ansvaret for tilsyn for fosterbarn plassert i kommunen til Virksomhet for strategi og utvikling. Det har vært et godt samarbeid også i 2017, som har medført gode resultater og man ser at lovkrav blir fulgt for alle fosterbarn i vår kommune. Ved utgangen av 2017 omfattet ordningen 10 barn. Dette gjelder både barn plassert i egen kommune, samt tilsynsbarn fra andre kommuner bosatt i vår kommune.

Avdelingen har jobbet med etablering av Familiens Hus i 2017. Alle ansatte ser behovet for en tverrfaglig tilnærming i forhold til barn, unge og familier som har behov for bistand fra hjelpeapparatet. En ansatt fra barneverntjenesten har fått avklarte arbeidsoppgaver i forhold til dette sammen med to andre fra virksomheten.

Saksmengden i barneverntjenesten blir stadig mer kompleks og krever i større grad bistand fra flere hjelpeinstanser. Behovet for å jobbe med utvidelse av lokale tiltak og tilbud vil som tidligere rapportert tvinge seg frem, da det legges mer ansvar til kommunene på dette fagfeltet.

Barneverntjenesten opplevde i 2017 en stor økning i antallet innkomne meldinger. De siste 5 årene har det i gjennomsnitt ligget på cirka 60 meldinger årlig. I løpet av det siste året har barneverntjenesten mottatt totalt 82 bekymringsmeldinger. Barneverntjenesten ser i stadig økende grad at foreldre selv tar kontakt og ønsker bistand. I 2017 stod foreldre for nært opptil 10 % av meldingene, som da er en nesten like stor andel som fra Politiet.

Ved utgangen av 2017 hadde Frøya kommune 10 barn under omsorg. Ved utgangen av året var det 27 barn som mottok hjelpetiltak, da hovedsakelig avlastning eller råd og veiledning til foreldre.

I løpet av 2017 gjennomførte avdelingen en brukerundersøkelse. Undersøkelsen var rettet mot barn og unge fra 7 år og oppover, og deres foresatte.

Svarene viser at Frøya barneverntjeneste ligger likt med landsgjennomsnittet på områder som pålitelighet og resultat for brukerne i foreldreundersøkelsen. På områdene tilgjengelighet, informasjon, respektfull behandling, brukermedvirkning og helhetsvurdering ligger tjenesten over

landsgjennomsnittet. I undersøkelsen for barn og unge ligger tjenesten stor sett likt med undersøkelser gjort i resten av landet, med unntak av utarbeidelse av tiltaksplan, der det scores under landsgjennomsnittet. Tjenesten har tatt dette med seg i sitt videre arbeid og satser fremover på økt medvirkning fra barn og unge i utarbeidelse av tiltaksplan.

I løpet av 2017 har barneverntjenesten aktivt tatt i bruk metoden Familieråd i sitt arbeide. Metoden er med på å sikre mer medbestemmelse fra barn og familier, og tjenesten har fått gode tilbakemeldinger fra de som har mottatt tilbudet.

Legekontor:

Frøya legekontor har i mange år hatt stabil legedekning og personalgruppe. 2017 har vært preget av mange legevikarer inn fra vikarbyrå. På grunn av bruk av legevikarer har dette selvfølgelig vært en utfordring for pasientene og for den daglige driften ved legekontoret. Likeså har det medført større arbeidspress på de øvrige legene. Situasjonen vil ikke i like stor grad vedvare i 2018.

Avdelingsleder har søkt 1 års permisjon fra sin stilling som leder ved legekontoret ifbm med at hun fra 01.01.18 tiltrer et engasjement/prosjekt ved Frisklivssentralen som diabetessykepleier. Ny avdelingsleder tiltrer fra 01.01.18. Frøya kommune vil i 2018 ha 100% ressurs som diabetessykepleier som et prøveprosjekt i samarbeid med Frisklivssentralen fram til 31.12.18.

Friskliv og Mestring:

Friskliv og mestring er en nyopprettet avdeling som består av Fysioterapeut, Ergoterapeut, Hjelpemiddeltekniker og Frisklivs koordinator. Avdelingen har vært sentral i etableringen av ny frisklivssentral og frisklivstilbudet i Frøya kommunen. Dette har bidratt til at mestringstilbudet til innbyggerne er betraktelig styrket. Fra januar 2018 er kompetansen styrket med 60% diabetessykepleier og 100% vernepleier m/ videreutdanning innenfor psykisk helsearbeid. Det er i gang satt turgrupper, og oppstart av treningsgrupper i den nye treningsklinikken i Servicebygget v/ Frøya storhall. Frisklivs koordinator har ledet styringsgruppa for folkehelseprosjektet som kommunen har fått fylkeskommunale midler for å drive, og tatt flere faglige og administrative kurs i 2017.

Avdelingen startet utvidelse av kommunalt hjelpemiddel-lager i 2017, og investerte ca. 100.000,- i nye hjelpemidler. Det gjenstår fremdeles investeringer før lageret er i henhold til lovkrav, men dette jobbes med. Hjelpemiddeltekniker er sentral i dette arbeidet fremover.

Kommunefysioterapeut har arbeidet i hverdagsmestringsteamet sammen med ergoterapeut og deltakere fra hjemmetjenesten. Kommunefysioterapeut har startet opp gruppetilbud for barn og unge, og tatt ansvar for barnefysioterapi på Helsestasjonen. Mot slutten av året ble kommunefysioterapeut en av tre i ressursteamet til Familiens Hus.

Avdelingsleder som også er fysioterapeut og har deler av sin stilling som kommunefysioterapeut. Han ga hjemmebasert fysioterapi for eldre og fysioterapi på rehab/korttidsavdeling ved Sykehjemmet. Har også deltatt i Familie og Helse sin ledergruppe med å etablere Familiens Hus. Avdelingsleder for Friskliv og Mestring er også valgt som veileder for ressursteamet i Familiens hus.

Helsestasjon 0-5 år, jordmortjeneste, skolehelsetjeneste 6-19 år, Åpen barnehage, HFU 13-23 år:

Kvalitetssikre tjenesten- tjenesten har innført faste møter for kollegaveiledning og fordeling/ vurdering av henvendelser. Veiledning fra BUP Orkdal gjennomføres via LYNC ca. en gang pr mnd. Tjenesten samarbeider tett med BUK St Olavs H i enkeltsaker.

Journalkontroll og revidering/utarbeidelse av nye rutiner i Frøya kvalitet er ikke gjennomført ifl. Rutinebeskrivelse – arbeidet med dette intensiveres i første halvdel 2018.

Tjenesten har fortsatt todelt journalsystem, elektronisk post kan fortsatt ikke sendes /mottas i fagprogram, alle epikriser/ henvendelser ang barn / unge skannes nå manuelt inn i journal. Tilgang til elektronisk journal utenfor eget kontor er på plass, men tilgangen er varierende pga ustabil/ manglende nett.

LYNC/videokonferanser fungerer greit ved Finnværet møterom, men fortsatt noe tekniske utfordringer.

Elektronisk IP brukes fortsatt ikke i stor grad, utfordringer er bla. opplæring og ulike fagprogram som ikke kommuniserer med VISMA. Fysiske arbeidsforhold for helsesøster ute i skolene er tilsvarende som beskrevet i årsmelding 2016.

Ut fra statens krav til hvilke tjenester/tiltak som skal ivaretas av kommunen til gruppen barn/unge er det et kontinuerlig behov for videreutdanning av ansatte på helsestasjonen. En ansatt tar helsesøsterutdanning inneværende år, det er ønskelig at alle sykepleiere ansatt på helsestasjonen gis mulighet til å ta denne videreutdanningen. Tjenesten har også behov for videreutdanning i forhold til psykisk helse barn og unge, ammeveiledning, foreldreveiledning og motiverende intervju.

Nye krav vedrørende helseundersøkelser /observasjon ifl. ny nasjonal retningslinje vil kreve endring av innredning på de enkelte kontorene som helsesøster bruker- dette er det ikke tatt høyde for i budsjett for 2018. Nok kontortilgjengelighet og en mer sentral plassering av Åpen barnehage vurderes også som faktorer når det gjelder å sikre kvaliteten på tjenesten.

Implementering av ny faglig retningslinje for tjenesten- alle ansatte har deltatt i fagsamling vedrørende ny veileder høst 2017, videre arbeid med implementering er en felles oppgave som prioriteres første halvdel av 2018.

<https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/helsestasjons-og-skolehelsetjenesten>

Utvikle tjenesten basert på ideologien i Familiens Hus i samarbeid med andre tjenester har vært fokus i 2017. Fokus på ideologien bak Familiens Hus har vært og er vesentlig i faglige drøftinger ved tjenesten. Tjenesten fremstår mer samlet i forståelsen hva Familiens Hus innebærer. Vi er i en god prosess med en blanding av utålmodig iver på å sette i gang tiltak og sunn skepsis i form av spørsmål om effekt/nytteverdi. Samhandling med andre tjenester er økende og det etableres ofte samarbeid med andre tjenester for tiltak i enkeltsaker. At tjenesten er i felles lokaler med barnevern, PP-tjenesten og friskliv og mestring gir rom for uformelle møter som styrker den videre samhandlingen.

Dreie innsats fra individuell oppfølging til flere befolkningsrettede tiltak overfor målgruppen barn/unge og deres foresatte. Tjenesten har etablert ulike befolkningsrettede tiltak alene og i samarbeid med andre tjenester (helseopplysning i skole, div kurs / trening for småbarnsforeldre etc.). Det er fortsatt ei utfordring at samarbeid rundt felles tiltak i skolen / barnehagen ofte må initieres ved henvendelse fra helsestasjonen. Ifl. ny veileder for tjenesten bør det utarbeides en skriftlig samarbeidsavtale mellom tjenesten og barnehage/skole. Arbeidet med dette vil starte i løpet av 2018.

Tjenesten har fokus på å jobbe i team rundt brukere med sammensatte behov, dette gjelder også ved utforming av befolkningsrettede tiltak. Dette vil gjøre tiltak mindre sårbare ved fravær pluss styrke den felles kompetansen i tjenesten.

I 2017 har rutinebeskrivelse for oppstart og gjennomføring av tilbud om foreldreveiledning blitt revidert. En viktig endring har vært å gi helsesøster større ansvar for å avklare foreldres motivasjon til endring før oppstart av veiledning. Dette har i mange tilfeller medført kortere oppfølgingsbehov og frigitt tid som barne- og familieveileder isteden har brukt på etablering av tiltak til større grupper.

Tidlig innsats- helsestasjonen og jordmor ønsker et tett samarbeid for å kunne gi tilbud om økt oppfølging av gravide i risiko, unge mødre, mødre med annen kulturell bakgrunn og mødre med tidlige utfordringer i forhold til rus og psykisk helse. Det er også ønske om at jordmors kompetanse kan brukes i forbindelse med undervisning og veiledning. Dagens stillingsprosent gir ikke mulighet for utvidelse av tilbud. Tjenesten slik den er organisert i dag (en stilling fordelt på to kommuner) gjør det sårbart i forhold til å kunne opprettholde tjenestetilbudet ved permisjoner / sykefravær. Vi var heldig som fikk tilsatt vikar inneværende år (svangerskapsvikariat), men med en stillingsprosent på 30 har jordmor ingen mulighet til å følge opp statens krav til kommunene om hjemmebesøk av jordmor. Kortere liggetid og avstand til sykehus gjør at nybakte mødre i vår kommune vil ha et større behov for dette tilbudet enn mødre i mer sentrale strøk.

Pedagogisk leder ved Åpen barnehage har gjennomført KOMÅP (kompetanseutvikling i Åpen barnehage). Pedagogisk leder sin prosjektoppgave «Vi snakker norsk» fikk mye positiv oppmerksomhet under erfaringskonferansen på Gardermoen i januar. Prosjektoppgaven er skrevet ut fra erfaring med etablering av språkgruppe på Åpen barnehage i samarbeid med barne- og familieveileder. Den Åpne barnehagens rolle som arena for «tidlig innsats» ønsker tjenesten å videreutvikle.

Psykisk helsearbeid:

Psykisk helsearbeid gikk tilbake som kommunal tjeneste etter avviklingen av interkommunalt samarbeid med Hitra kommune april 2017. Etter avvikling startet arbeidet med omorganisering av tjenesten, samt oppbygging av Oppfølgingstjeneste, 24/7 tjeneste for rus / psykisk lidelse i Bo aktivitet og miljøtjenesten. Tjenesten har etter avviklingen av interkommunalt samarbeid bestått av 3 årsverk.

Ifbm ny organisering av rus og psykisk helse jf. vedtak i morgendagens omsorg er 1 årsverk overført Bo, aktivitet og miljøtjenesten, 1 årsverk til Helsestasjon- og skolehelsetjenesten og 1 årsverk ble overført Friskliv og Mestring med virkning fra 01.01.18. Psykisk helse som egen avdeling er avviklet i Familie og helse fra samme dato.

Mål og måloppnåelse:Morgendagens omsorg:

Morgendagens omsorg var et viktig vedtak for pleie- og omsorgstjenesten, og det har vært et stort fokusområde for virksomheten i 2017 som i 2016. Mange ansatte har vært delaktig i fase 2 og 3, og dette har tatt mye tid.

Livsglede for eldre:

Frøya sykehjem og boenheten Beinskarret ble re-sertifisert som livsgledehjem i 2017. Vi har noen forbedringsområder som må jobbe med frem mot resertifisering 2 i 2018. Dette er blant annet ivaretagelse av livsgledesirkelen i sin helhet, spesielt evaluering av livshistoriekartleggingen, implementering av livsgledeprosedyrer, samt dokumentasjon av aktivitet og opplevelse. Ellers fikk vi gode tilbakemeldinger på livsgledearbeidet som gjøres.

Hverdagsrehabilitering:

Vi har jobbet med hverdagsrehabilitering som arbeidsmetode i 2017, og startet jobben med å innføre hverdagsmestring som tankesett. Å få på plass tankesettet som er grunnmuren i omsorgstrappen vår, er viktig for videre arbeid med morgendagens omsorg. Vi er delaktig i erfaringsnettverk i regi KS, som har vært positiv i denne jobben, i tillegg til at vi er representert i tverrfaglig hverdagsmestringsteam.

Holdningsskapende arbeid:

Holdningsskapende arbeid har vært fokusområde i 2017, som i 2016. Vi har hatt fagdag for alle ansatte med ekstern foredragsholder. Det er også jobbet med caser i avdelingsmøter, og holdningsskapende arbeid er fast punkt i møtene. «Hustavlen» som sier noe om hva pleie- og omsorgstjenesten står for, er ferdigstilt og kommet på veggen ☺ Virksomheten opplever at holdningsskapende arbeid nytter, og vi ser det formålstjenlig å ha fokus på dette. I tillegg erfarer vi at holdningsskapende arbeid er «ferskvare» som må jobbes med kontinuerlig.

Heltidskultur:

Virksomheten har jobbet med heltidskultur siden høsten 2017. Dette har vært jobbet som medarbeiderdrevet innovasjon, der ansatte selv har jobbet frem resultatene. Målsettingen er å en arbeidstidsordning som fremmer heltid og ivaretar bruker, ansattes og driftens behov for god kvalitet i tjenesten. Det legges til rette for trygghet, trivsel og effektiv organisering i hverdagen. Prosjektet avsluttes i mai 2018.

Virksomheten har i tillegg jobbet målrettet med fokus på demens. Det er etablert demensteam, gjennomført pårørendeskole, vi har dagsenter for demente 4 dager i uka som drives godt, og det er jobbet aktivt med et mer demens-vennlig samfunn.

Personell:

Antall ansatte	137 faste ansatte og vikarer i turnus + tilkallingsvikarer.	
Antall årsverk ved utgangen av 2017:	94,99	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk

<p>Sykefravær % Totalt PLO: 11,7% Frøya sykehjem, korttid: 18,5% Frøya sykehjem, somatisk: 10,3% Hjemmebasert omsorg: 8,1% Miljøavdelinger: 15,7% Beinskaret: 10,9% BPA: 11,5% Dagsenter: 3,1%</p>	
<p>Nærvær Totalt PLO: 86,7% Frøya sykehjem, korttid: 80,1% Frøya sykehjem, somatisk: 88,1% Hjemmebasert omsorg: 90,1% Miljøavdelinger: 82,2% Beinskaret: 87,2% BPA: 86,4% Dagsenter: 96,2%</p>	
<p><u>Merknader:</u> Det totalt fraværet for pleie- og omsorgstjenesten er i 2017 mye høyere enn det vi ønsker. Vi ser at enkelte avdelinger har størst utfordringer, og det er viktig å sette fokus på disse avdelingene fremover i forhold til nærværjobb.</p>	

Kompetanseheving:

- Eldreomsorgens ABC (5 ansatte)
- Internundervisning etter årshjul
- Fagdag med Odd Ustad, holdningsskapende arbeid: Tilbud til alle ansatte. Ca. 80 ansatte deltok.
- Veilederutdanning: 3 ansatte
- Kompetanseheving demensteam
- Kick-off Heltidskulturprosjektet

Avvik:

Det er innmeldt 112 avvik i 2017. Av disse er 83 meldt som alvorlig, 10 som lite alvorlig og 19 som meget alvorlig. 29 avvik gjelder hjemmetjenesten, 75 avvik sykehjemmet og det er innmeldt 8 HMS avvik. Størsteparten av avvikene gjelder avvik i forbindelse med medikamenthåndtering/ medisinerings. Alle avvik gjennomgås i avdelingene. Alle avvik i 2017 er lukket på virksomheten.

Rammejusteringer av betydning:

Dagsenter for demente og dagsenter for eldre ble flyttet til pleie- og omsorgstjenesten fra BAM i 2017. Dette utgjør en økning på 2,4 årsverk fra 2016 til 2017.

Hovedinntrykk og konklusjon:

Pleie- og omsorgstjenesten er med de ulike avdelingene i positiv endring og utvikling. Fokus på holdningsskapende arbeid nytter, og er også med på å gi bedre tjenester til brukerne. Virksomheten har også fått på plass mange strukturer som er positivt både for brukere og ansatte. At dagsenter for eldre og demente ble flyttet til virksomheten i 2017 har vært nyttig, og vi har fått til et enda bedre tilbud til og samarbeid rundt brukerne.

2017 har også vært et arbeidsomt år. Behovet i befolkningen har fortsatt å øke, og det har vært krevende for oss å sørge for gode og forsvarlige tjenester, samtidig som vi har forsøkt å holde utgiftene nede. Vi opplever både økt medisinsk behandling i sykehjemmet og brukere som har behov for «en til en» bemanning, noe som både krever kompetanse og er kostbart.

På tross av mye jobbing i forhold til sykefravær og nærvær, har vi en oppgang på 1,7% fra 2016. Endringen vi ser fra tidligere er at vi nå har høyt fravær på enkelte avdelinger, men andre avdelinger har lavere. Vi ønsker fortsatt fokus på dette området, og jobbe videre mot målet på 8%. Vi er også opptatt av å holde fraværet nede over lengre tid, og dette krever kontinuerlig jobbing. Vi har i 2017, som i 2016 vært nødt til å bruke vikarbyråttjenester for å gi forsvarlig gode nok tjenester

Mål og måloppnåelse:

Kommuneplanens samfunnsdel:

Frøya er en attraktiv og blomstrende kulturkommune

- Skape gode relasjoner mellom innbyggere, frivilligheten og næringslivet.
- Bruke kulturplanen som et overordnet strategidokument.
- Stimulere til at alle får delta aktivt i kulturlivet.

Personell:

Antall ansatte	13	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	9,23	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Kinosjef	1	0,50
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
Kinosjef	1	0,50
Sykefravær %	14,1	
Nærvær	85,0	
Merknader:	Kultur og idrett har fått en 40 prosent stilling til kulturvern i 2018. En person er ansatt.	

Kompetanseheving:

Frøya kino har inngått et samarbeid med Trondheim kino for kunnskapsdeling og gjensidig informasjon. Trondheim kino har god erfaring med arrangementer i forbindelse med kinoforestillinger, noe som Frøya kino har adoptert.

Avvik:

En person skåret seg på flis i svømmebassenget. Bassenget ble tømt og flis ble reparert. Avviket er lukket.

Hovedinntrykk og konklusjon:**Frøya kulturhus**

Frøya kultur- og kompetansesenter endret i 2017 avdelingens navn til Frøya kulturhus. Virksomheten Kultur og næring endret navn til Kultur og idrett. 2017 bar preg av en moderat nedgang i publikumsbesøk, mens aktivitetsnivået var stabilt sammenlignet med tidligere år. Av kulturelle høydepunkt kan vi nevne Nyttårskonserten med Trondheim Solistene m/Aleksander Rybak, konsertene med Åge Aleksandersen, Halvdan Sivertsen og ikke minst konserten med Frøyas egne FEMME. Nytt av året var oppstarten av kulturhusets Jazzcafé, som ble en suksess på tampen av året. Den Store Kinodagen ble en ubetinget suksess for andre året på rad.

Stillingsressurser i 2017:

Daglig leder 100 % stilling

Lydtekniker 80 % stilling

Kinomaskinist 50 % stilling

Inntektskilder i 2017:

- Billettsalg
- Utleie av lokaler
- Kinokiosken
- Kulturbaren
- Lydutleie

Aktiviteter i 2017:

Totalt ble det arrangert 38 konserter og forestillinger av ulike sjanger og uttrykk i 2017.

Totalt ble Storsalen utleid 36 ganger til næringsliv, private/kommunale arr. o.l. i 2017.

Totalt ble det gjennomført 209 kinoforestillinger i 2017.

Publikumstall i 2017:

Det ble solgt 9 690 billetter i 2017.

Museum og kulturvern

På tidligåret foretok formannskapet som er kommunens kulturutvalg, en gjennomgang av gjeldende kulturplan. Formannskapet fulgte opp med bestilling på statusrapport vedrørende kulturvern og påfølgende handlingsplan.

Handlingsplana ble fremlagt med over 20 hovedpunkt som er knyttet opp mot innholdet i kulturplanen, våren 2017.

Situasjonen viser at dette er et område det ikke har vært skarp fokus på de siste periodene. En tverrpolitisk enighet satte kulturvern som et av kommunens satsingsområder fremover. Satsingen er i tråd med gjeldende samfunnsplan og i henhold til dens innhold.

Flere punkt i handlingsplana har arbeidet starta opp, og tiltak er iverksatt. Dette gjelder f.eks. sikring på Stabben og registrering av besøk.

Det er oppretta ei ressursgruppe bestående av frivillige. Disse vil være viktig i flere sammenhenger, både når det gjelder rådgivning og kompetanseutveksling i ulike prosesser. Gruppen jobber med å skape oversikt i bydemuseets lokaler i kjelleren på rådhuset, samt se på forslag til løsninger for et digitalt arkiv av museale gjenstander.

Steinalder løypa åpnet for ferdsel, og den brukes mye.

Gamle Sistranda skole fikk ny fokus i løpet av siste år, og før jul arbeidet kommunen med å innhente tilbud for å flytte bygningen.

Kommunen har et ansvar med å fortelle historien. Det sees på ulike måter å formidle denne på. Det er aktuelt å benytte flere arenaer, f.eks. bygdetun, bibliotek, scene, museum, kulturhus og skole.

Mot slutten av året ble det nedsatt ei styringsgruppe på 4 fra den kommunale administrasjon for å starte arbeidet med revidering og rullering av kulturplan. Dette arbeidet ble organisert og igangsatt før årets utløp.

Frøya kino

2017 ble et år med store endringer ved Frøya kino.

Første del av året startet slik det foregående sluttet med svært gode besøkstall. Store filmer hadde premiere, og de største hadde flere visninger enn gjennomsnittet. «Fast and furious 8» og «Fifty Shades Darker» hadde alene besøk av 450 publikummere.

Sommeren ble en dramatisk tid da kinosjefen gjennom alle år ble alvorlig syk. Det var med stor sorg kollegaene mistet en trofast venn og arbeidskollega, da Jan Elven gikk bort i september 2017.

Frøya kino hadde nå en stor oppgave i å føre drifta videre. Samarbeidet blant kollegaene i denne tiden ble sterkt og resultatet bar tidlig frukt. Visjonen tilhører ikke lengre bare Jan, men alle som jobber ved kulturhuset; Frøya skal ha et godt og bredt kinotilbud.

Dette har vi lyktes med. Besøkstallet på slutten av året viser en liten nedgang, men dette var ikke uventet da kurven viser det samme på landsbasis.

Frøya kino hadde i 2017 209 forestillinger, 5 125 besøkende, en omsetning på kr. 585 515, et snittbesøk på 25 personer fordelt på 94 filmer.

Frøya Frivilligsentral

Frøya Frivilligsentral har hele Frøya kommune som sitt virkeområde. Formålet er å stimulere til økt frivillig innsats gjennom mobilisering av frivillige til ulike aktiviteter som styrker det sosiale nettverket og øker livskvaliteten til mennesker i nærmiljøet. Sentralen skal også fokusere på ressurser og nettverksbygging mellom enkeltbrukere, frivillige lag/foreninger og offentlig sektor.

Gjennom året er det vært mange ulike aktiviteter, og rekruttering av frivillige har vært et satsingsområde i 2016. Dette arbeidet er viktig også framover. Frøya frivilligsentral har over tid utviklet seg til å bli en møteplass for folk i ulike aldre. Lokalene leies ofte ut til lag og foreninger. Styret i frivilligsentralen ble avviklet ved årsmøtet 2017. Styret og daglig leder så det var en uhensiktsmessig organisering med både eget styre og underlagt virksomheten kultur og idrett. Frivilligsentralen ligger nå under virksomheten kultur og idrett.

Av arrangement og tiltak kan nevnes:

- Eldre kafé, bingo og allsang månedlig med godt oppmøte
- Hver lørdag er det språk kafé i samarbeid med biblioteket hvor språk og kulturutveksling er i fokus
- Temamøter i samarbeid sammen med Kreftforeningen
- Samarbeid med helse- og omsorgstjenesten om pårørendeskole for pårørende til personer med demens og demensvennlig samfunn
- «Sommerøya» for unge - en uke aktivitetsferie på Sula leirskole. Dette var mulig å gjennomføre ved hjelp av midler fra Wold stiftelse
- Sommerjobb for ungdom gjennom Frøya kommune
- Fast årlig arrangement første søndag i advent med nissemarsj hvor det serveres grøt på sentralen etterpå
- Vareutkjøring og andre praktiske oppgaver for eldre hjemmeboende
- «Rusken gruppe»
- Deltakelse i TV aksjonen
- «Åpen frivilligkafe» flere dager i uka hvor den som vil kan ta kontakt for å be om hjelp, spørre om råd, registrere seg som frivillig eller bare komme innom for en koppe kaffe og prat
- Administrerer ordningen «Trygt hjem for en 50 lapp», «Ut og hjem for en 100 lapp» og «Den kulturelle spaserstokken»
- I samarbeid med Nav gir også frivilligsentralen mennesker mulighet for arbeidspraksis, og med Kriminalomsorgen i forhold til avtjening av samfunnsstraff
- Matutlevering i samarbeid med Rema 1000. Dette benyttes både av kommunens innbyggere og de ulike tjenestene som er i kontakt med personer i målgruppa
- Pepperkakeøya i samarbeid med skolene.
- Julebord med den kulturelle spaserstokken i samarbeid med FFK senter.

- Julebord for de frivillige som har vært med på diverse arrangement i regi av frivilligsentralen.

Frøya folkebibliotek

I 2017 var biblioteket fokusert på barn og ungdoms litteratur. Bibliotek kjøpte mange faktabøker for barn i temaer som barn og ungdom har stor interesse av. Samtidig hadde vi arrangementer for barn og ungdommer som. Lesestund minst 1 gant per måned, forfatter besøk – kjente tegner og forfatter Reidar Kjelsen, morsmåls dag, Nordisk bibliotekuke, poesis alm – kurs for ungdommer, og 2 forskjellige lesekampanje: sommerles og vårt eget prosjekt på kommunal nivå: med kinobilletter og billetter til svømmehallen som premie for vinnere. Vi beholder også disse 2 lesekampanjene i 2018 og prøver samtidig å gjøre dem mere kjent.

Statistikker for 2017: utlån med fornyelser og med e-bøker: 29 213 (bare e-bøker 421). Antall aktive lånerne: 1 083. Besøk: 35 291. Antall deltagerne på arrangementer: 2 355 inkludert både engangsarrangementer og faste, som sjakk, språkkafe, høytlesing og andre.

I 2018 blir vi mer fokusert på voksne lesere. Vi kjøper inn spesielt bøker for voksne, både skjønnlitteratur og faktabøker. Vi har også rekke av arrangementer for voksne brukere, for eks. Litteratur fra verden, kurs 24 offentlige ting, bokring, språkkafe for voksne, bokprat.

Frøyahallene

2017 har for Frøyahallene vært et spennende år etter vi ved årsskiftet kunne ta i bruk en ombygd flerbrukshall og nybygd basishall.

Aktiviteten i hallene er formidabel og vi har en snittutleie pr uke på ca. 130 timer + kamper i helgene i sesongen fra september til april. Ca. 70 av timene er i basishallen.

Det har også blitt populært å feire bursdag i basishallen. Da har vi laget et opplegg hvor man kan leie basishallen med instruktør og så kantine etterpå.

Vi startet også et samarbeid med St. Olavs hospital og NTNU som heter Play Pulse. Vi har rigget om det gamle driftskontoret i Frøyahallen til et sprekt rom med 8 spinning sykler som er koblet opp mot et dataspill. Der må man sykle for å klare å være med å spille. Dette er et forskningsprosjekt for å få inaktiv ungdom til å få lyst til å trene. Dette har utviklet seg til også å fatte interesse hos en del voksne som nå også prøver seg.

Svømmehallen er som vanlig godt besøkt. Vi har i tillegg startet en grundig gjennomgang av tilstanden på svømmehallen med fokus på universell utforming. Dette arbeidet fortsetter i 2018.

BUA – Barn-Ungdom-Aktivitet. Der har det blitt litt mer utlån, men vi er ikke fornøyd med aktiviteten så det jobbes med hvordan vi skal nå ut til folket med tilbudet. Vi skal blant annet lage en reklamefilm og kinoreklame i starten av 2018.

Vi har også investert i digital reklame og infoskjermer i Frøyahallen. I påvente etter anbefaling fra leverandør på den nyeste teknologien innenfor feltet så ble dette bestilt på tampen av året så monteringen vil skje i starten av 2018.

Amfiet, kafeteriaen og møterommene brukes aktivt hver dag av skolene, barnehagene, ungdomsbasen og andre eksterne leietakere.

Virksomhet: Kommunale tjenester i NAV Frøya

Navn leder: Elin Reppe

Mål og måloppnåelse:

MÅL: Vi gir mennesker muligheter. «Arbeid først» - kvalifisering/formidling/oppfølging.
Måloppnåelse: Brukerundersøkelsen i 2016 viser en snittscore på 5,5 av 6 mulig

Personell:

Antall årsverk ved utgangen av 2017	Sosialtjenesten: 0,5 årsverk gjeldsrådgiver, 2 årsverk veiledere Flyktningtj: 1 årsverk Programveileder, 1 årsverk Flyktningkonsulent Voksenopplæringen: 3 lærere
Sykefravær %	3,8
Nærvær	96,2

Kompetanseheving:

Kontinuerlig kompetanseheving etter kontorets årlige vedtatte «Kompetanseplan».
Alle nytilsatte (stat og kommune) får grunnopplæring i «Lov om sosiale tjenester i NAV» / FMST
Alle nytilsatte deltar på 9 samlinger «Ny-i-NAV»

Avvik:

3300 - Sosialtjenesten i NAV Frøya:
Regnskapet på art 14717 «Bidrag livsopphold» og art 14718 «Bidrag boutgift» avviker fra budsjett, et budsjett som er underbudsjettet med tanke på at dette er en lovpålagte ytelser/tjenester.
Avviket skyldes også store utbetalinger ved bosetting av flyktninger.

Rammejusteringer av betydning:

Rammen for Kommunale tjenester i NAV Frøya:
3300 – Sosiale tjenester - Råd og veiledning, sosiale stønader, gjeldsrådgivning
3301 – Rusoppfølging
(ikke vedtatt budsjett innenfor kommunal ramme, kun tilskuddsmidler fra FMST)
3302 – Flyktning tjenesten - Bosetting, integrering, miljøarbeid, saksbehandling
(ikke vedtatt budsjett innenfor kommunal ramme, kun tilskuddsmidler fra stat)

Det er opprettet 3 ansvar for NAV Frøya: 3300, 3301, 3302
Rusoppfølging tatt ut av NAV Frøya medio 2017. Råd og økonomisk veiledning blir tilbake i kontoret for denne brukergruppen.

Ellers ingen rammejusteringer av betydning.

Hovedinntrykk og konklusjon:

3300 Sosialtjenesten i NAV Frøya: *Totalt 118 brukere som har mottatt stønad i 2017*

Stønadstid i 2017:

1 mnd.: 40

2 – 3 mnd.: 36

4 – 6 mnd.: 21

7 – 9 mnd.: 17

10 – 11 mnd.: 4

Ektepar/ samboende med forsørgeransvar for barn: 10

Ektepar/ samboende uten forsørgeransvar for barn: 11

Enslige forsørgere: 28

Enslig ungdom fra og med fylte 18 år inntil de fyller 25 år: 25

Enslige fra og med fylte 25 år: 44

Gjeldsrådgivning: 24 brukere, av disse har flere frivillig og tvungen forvaltning av sin økonomi hos NAV

NAV ser at hovedtyngden av stønadsmottakere er personer i arbeidsfør alder, og at de fleste av disse mottar stønad over forholdsvis kort tidsrom. Det er da snakk om supplerende stønad for å komme over «en økonomisk kneik».

Det kan nevnes at en endring av bostøtteordningen har gjort sitt til at stadig flere søker supplerende stønad.

NAV har derimot flere brukere som har kommet i et stort økonomisk uføre når de tar kontakt med NAV, og i noen tilfeller er det også snakk om fravikelse av eiendom. Jobbingen med disse krever store ressurser både tid og bemanningsmessig.

NAV har også flere langtidsmottakere av sosial stønad. Dette er brukere som har meget store utfordringer på flere områder, og står dessverre langt fra arbeid. Dette er ressurskrevende brukere som krever tett oppfølging, og som krever samarbeid med andre fagenheter.

Frøya har forholdsvis mange unge stønadsmottakere, og vi ser en økning av unge med psykiske utfordringer. Likevel er vår målsetting å iverksette individuelle aktivitetstiltak/arbeidstrening for denne gruppen umiddelbart, i den hensikt å styrke muligheten til skole/arbeid og at færrest mulig skal motta passive stønader.

Flyktning tjenesten:

Bosatte: 13 bosatte. 6 voksne + 7 barn (Syria)

Totalt antall deltakere Intro.program: 32

Grunnskole: 1, Oppstart vgs. (aug.): 17, Språk/Arb.praksis: 10, Arbeid: 2

Innholdet i Introduksjonsprogrammet er preget av god kvalitet, og med nye skolelokaler økte trivselen og arbeidsmiljøet ble bedre.

Store utbetalinger av øk.sosialhjelp sier noe om lokalsamfunnet på Frøya - «rikets tilstand»

Kommunale tjenester i NAV Frøya.

3300 – Sosiale tjenester «Råd og veiledning, sosiale stønader, gjeldsrådgivning»

Regnskapet på art 14717 «Bidrag livsopphold» og art 14718 «Bidrag boutgifter» avviker fra budsjett. Gruppen enslige forsørgere og unge voksne mottok mest stønad i 2017.

Sosialtjenesten i NAV har store utfordringer som skal løses med få ressurser, muligheten for tett oppfølging er vanskelig og nesten umulig.

3301 – Rusoppfølging

Økonomisk råd og veiledning blir ivaretatt.

3302 – Flyktning tjenesten «*Bosetting, integrering, miljøarbeid, vedtak skriving*».

Gode resultat i Intro.programmet. Mange startet vgs. høst 2017 og 2 har fått fast arbeid.

Virksomhet: Teknisk

Navn leder: Jomar Finseth

Mål og måloppnåelse:

Virksomheten jobber ut fra mål i kommuneplanens samfunnsdel for årene 2015-2027. Virksomheten utfører tjenester innenfor et bredt spekter, der alle 4 satsningsområdene i samfunnsplanen er styrende. Hovedsatsningsområder for teknisk avdeling:

- Gode innkjøpsprosesser i tråd med lov om offentlige anskaffelser
- God og effektivt saksbehandling
- Redusere sykefraværet og iverksette tiltak for oppfølging av sykemeldte
- Rekruttere og ivareta gode medarbeidere
- Daglig oppfølging av økonomi i alle ledd i virksomheten
- Vektlegge tiltak innen natur, miljø og klima

Personell:

Antall ansatte	89	
Antall årsverk ved utgangen av 2017	48,49	
Avgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	3	3
Tilgang i perioden	Antall ansatte	Antall årsverk
	5	5
Sykefravær %	7,7	
Nærvær	89,2	

Merknader:

Teknisk har hatt økning i sykefraværet. Samlet sett for året er det på 7,7 % mot 3,6 % i 2016. I hovedsak er det langtidsfraværet som har økt. Langtidssykemeldte følges opp enten gjennom dialogmøter eller uformelle møter der det er unntak fra krav om dialogmøter. Det er i 2017 avholdt 3 HMS-møter.

Kompetanseheving:

- Kurs i nytt system for produksjonstilskudd (eStil): Fylkesmannen Trondheim, 5. april
- Kurs i kystlynghei: Rørvik, Vikna, 30. mai
- Kurs- Det årlige plan- og bygningsrettskurset (Bergen) 25-29.okt 17
- Kurs – Riksantikvaren – saksbehandling i kommuner og faglig påfyll (Sandvika) 15. nov 17
- Kurs i vann- og avløpsrett i 2 deler (25. april og 7-8. juni) i regi av Norsk vann
- Kurs rådgiverkontrakter, NS
- Nettverkssamlinger i opplæring av naturmangfoldloven, arrangert av Fylkesmannen i Sør-Trøndelag
- Diverse konferanser og fagseminar

Avvik:

--

Rammejusteringer av betydning:

Ingen konkrete økonomiske rammejusteringer i løpet av året. Det er imidlertid brukt ikke-budsjetterte midler for å hente inn store etterslep i saksbehandling når det gjelder byggesak, dispensasjonsbehandling og plansaker. Oppgavene er i hovedsak løst ved innleie av ekstern kapasitet. Gjennom overføring av nye midlertidige oppgaver er det tilsatt 1 person midlertidig for å beholde kapasitet innenfor området dispensasjon og byggesak.

Hovedinntrykk og konklusjon:

Stor aktivitet og vekst i kommunen med påfølgende økende folketall gir store utfordringer på teknisk område i Frøya kommune. Antall saker til behandling øker, samtidig som saksbehandlere merker en tendens til økende antall henvendelser fra kommunens innbyggere generelt. I kommunens egen regi er det også stor aktivitet med etablering av kommunale byggefelt, næringsareal og byggeprosjekter som for eksempel Morgendagens omsorg. I takt med den økende utadrettede aktiviteten jobber teknisk med å få på plass gode rutiner for den daglige driften, slik at saksbehandlingen skjer mest mulig effektiv og at den enkelte som henvender seg til kommunen opplever likebehandling og at henvendelsen svares ut i henhold til gjeldende saksbehandlingsregler.

Innenfor VAR-området er det stor aktivitet for å kunne levere gode vann og avløpsordninger både for den enkelte husstand og for industrien. Flere store prosjekter er under arbeid med blant annet bygging av høydebasseng, ringledning og kommunale avskjærende ledninger på avløpssiden. I tillegg til dette jobber kommunen med kartlegging og tiltak for å møte nasjonale og internasjonale utslippskrav både for egne anlegg og spredt avløp.

2017 har vært et utfordrende år der det har vært fokus på å levere tjenester av høy kvalitet til riktig tid. Teknisk er ikke i mål med dette arbeidet og vil bruke 2018 på å forbedre interne prosesser på alle områder.

PP- tjenesten i Sør-Fosen

Navn leder: Unni Brevik

Formålet med PP- tjenesten er å skape utvikling og læring, med et særlig fokus på barn og unge med læringsforskjeller, i et inkluderingsperspektiv.

PP-tjenesten i Sør-Fosen er interkommunal og den betjener Snillfjord, Frøya og Hitra. Hitra er vertskommune. Tjenesten administrerer også kommunal logopedi.

Mandatat er å bistå og hjelpe barnehage og skole med kompetanse og organisasjonsutvikling i forhold til barn og unge med særlige behov, og sakkyndig arbeid der opplæringsloven krever det.

Interkommunalt samarbeid.

Forum oppvekst, nettverk for u-trinn og spesialpedagogisk forum, sammen med arbeidsløypa og nettstedet tidlig innsats, er videreført etter prosjektet 2011-16.

Tidliginnsats.no. PP- tjeneste fikk ansvaret for videreutviklingen av nettstedet og ble tilført 10 % stilling. Målet er å utvikle det til en faglig kunnskapsbase innen oppvekst. Tidliginnsats er et åpent nettsted.

Spesialpedagogisk forum. PP- tjenesten har gjennomført kurs/arbeidsseminar innen språk- lese- og skriveområdet, som helhetsmetoden i lesopplæringen og digitale kompenserende hjelpemidler i barnehage og skole.

Ressurser og ressursutnyttelse

Personell

Bemanning	2015	2016	2017
Antall ansatte	8/7	6/7	8
Antall årsverk, eks logopedi	5	5/5,5	6,1
Logopedi	1,0	1,0	1

I januar ble ny rådgiver tilsatt. Bemanning i vår var ikke fulltallig da ny ansatt tiltrådte i hel stilling 1.august. Dette medførte innsparingseffekt på lønn. Samtidig som det medførte påvirket saksbehandlingstid i sakkyndig arbeid i noen saker.

Kompetansebygging i tjenesten

Tjenesten har deltatt i videre- og etterutdanning. Det er et mål i tjenesten å ha tilsatte med mastergrad, og tjenesten har nå fire pedagogiske-psykologiske rådgivere. En ansatt fullførte master i logopedi i 2017. To ansatte fullfører i 2017/18 videreutdanning i læringsmiljø. Alle ansatte har deltatt i etterutdanningstilbud gjennom Orkdal/ Øy, med midler fra fylkesmann og i regi av Statped/NTNU. Her kan nevnes – alternativ og supplerende kommunikasjon, kursdager om læringsmiljø, matematikkvansker, tilknytningsvansker og flerspråklighet. Tjenesten har deltatt i kompetanseheving innen vurdering for læring, lovforståelse, læringsmiljø, 9 A i opplæringsloven, rammeplan for barnehagen, sammen med enhetene.

Sykefravær.



PP- tjenesten har 12 barnehager og 13 skoler av ulik størrelse i sitt område. 10 er oppvekstentre.

Organisasjons- og kompetanseutvikling

Tettere samarbeid med enhetene-

Det er gjennomført samarbeidsmøter og opprettet ordning med fast kontaktperson som er til stede til faste tider på alle enhetene. Organisering og omfang varierer etter størrelse og behov. Målet er å dele kunnskap i et samarbeid for at barn og elever skal få tidlig hjelp og ha utvikling og læring med sine forskjeller, sett i sammenheng med læringsmiljøet og systemet de er en del av. Ordningen må evalueres og utvikles videre i samarbeid med enhetene selv.

Tjenesten har deltatt i ulike team, personalmøter, og møter rundt enkeltpårn i arbeidsløypa eller som del av sakkyndig arbeid. Den har gjennomført kurs og opplæring på enhetene, blant annet om språk i barnehagen og i helsemetoden i lesing på skolen. Tjenesten koordinerer ASK-nettverk, og gjennomfører kurs i dette temaet for foresatte og ansatte i barnehage og skole.

Fora og nettverkinnen oppvekst, hver kommune-

Tjenesten deltok i valgesamlinger, der målet var vært å hjelpe til med kompetanseutvikling innen områdene. Dette videreføres i 2018.

I Snillfjord var satsningen vurdering for læring. Tjenesten deltok der i styringsgruppe og kommunal gruppe, og har for øvrig også i 2017 vært med og koordinert det tverrfaglige arbeidet i kommunen.

På Frøya deltok tjenesten i forbedringsarbeid i forhold til grunnleggende ferdigheter. Den deltok i oppvekstfora overordnet, i analysegruppe skole og i språknettverk for barnehage og skole, og har samarbeidet tverrfaglig på enhetene og i ansvarsgrupper.

På Hitra deltok tjenesten i kommunens analysearbeid innen vurdering for læring /u-trinn i utvikling og startet opp deltakelse i språknettverk for barnehage og skole. Den har deltatt overordnet i forbedringsarbeid innen skole. Den har styrket tverrfaglig samhandling gjennom å delta fast i primærtøm og i arbeidsgruppe for forum oppvekst fra og med høst.

Sakkyndig arbeid

Det har forekommet behandlingstid ut over 3 måneder. Dette skyldes periode med redusert bemanning og omfang i sakkyndig arbeid. Antall henvisninger fra -16 til -17 er uendret.

Framover

Styrings signaler til barnehage og skole er at barn og elever med læringsforskjeller skal utvikle seg og lære i sine ordinære tilbud. Dette har støtte i forskning. Styrings signaler til PP-tjenesten er at den skal samarbeide mer med barnehage og skole om tidlig og rett hjelp og redusere det sakkyndige arbeidet. PP- tjenesten i Sør- Fosen har mål om å samarbeide mer om fokusområdene språk, lesing og skriving og trygge og gode læringsmiljø framover, samt samarbeide om vurdering for læring i Snillfjord.

Omfang av nye henvisninger	F	H	S	Σ #
2016 Barnehagealder	6	7	0	13
2016 Grunnskolealder	13	14	1	28
2017 Barnehagealder	7	5	2	14
2017 Grunnskolealder	12	18	2	32
2017 Voksne				14
SUM 2017				60

Antall henviserte barn, unge og voksne som var aktive i tjenesten i 2017 er 200. Antall systemsaker som er gjennomført eller i gang er 166. Dette er møter i arbeidsløypa, kurs, tilstedetid, veiledninger, fora og nettverk.

Logopedi. Det er jevn etterspørsel, både i forhold til barn og voksne. Kommunene har 15% stilling til logopedisk hjelp for barn på Hitra, 35% til barn og voksne på Frøya og 50% til barn og voksne i Snillfjord.

Alle tall i tusen kroner	Regnskap			Budsjett	Avvik
	2015	2016	2017	2017	2017
Driftsutgifter	5088	5082	5350	5487	136
Driftsinntekter	-3396	-3275	-3163	-3533	-369
Netto resultat	1692	1807	2187	1954	-233