



SEL
KOMMUNE

TILLEGG TIL

ÅRSMELDING 2016

INNHold

(klikkbar meny)

Sel kommune	4
Mål og styringssystem	5
Rådmannens stab	6
Barnehagene	8
Skolene	16
PPT NG	22
Otta Læringssenter	26
NAV Sel	32
Kultur	34
Helse og forebygging	38
Tjenester for funksjonshemma	43
Familie og velferd	44
Plan og teknisk, eiendom	48

SEL KOMMUNE

Om Sel kommune

Sel kommune ligger midt i Gudbrandsdalen med kort avstand til landets flotteste og mest besøkte nasjonalparker og elver. Kommune- og regionsenteret Otta er et viktig samferdsels-knutepunkt for vei og jernbane. Otta har bystatus. Nord-Gudbrandsdal lokalmedisinske senter er lokalisert på Otta, og kom-munen er vertskommune for flere interkommunale tjenester. Kommunen har en betydelig reiselivs- og opplevelsesnæring med utgangspunkt i Rondane, Heidal og Sjoa elv. Kommunen står fremfor spennende utviklingsoppgaver som E6 utbygging, kraftutbygging og videreutvikling av Otta som regionsenter.

Regionale samarbeid

Sel kommune deltar i mange interkommunale samarbeid og selskaper. Kommunen er vertskommune for [det regionale helsesamarbeidet i Nord-Gudbrandsdalen](#) – [NGLMS](#) – som omfatter regional legevakt, legevaktsentral, intermediære og øyeblikkelig hjelp senger, jordmorvakt, koordinator i samfunns-medisin, i rus og i kreftomsorg. I tillegg tilbyr Sykehus Innlandet flere spesialisthelsetjenester som dialysesenger, skjelettrønt-gen, lysbehandling, hudlege, gynekologi, reumatologi, hørsels-sentral, cytostatikabehandling ved NGLMS. Videre er kommunen vertskommune for [Pedagogisk psyko-logisk rådgivningstjeneste \(PPT\)](#), regional gjeldsrådgiver i [NAV](#), [Regiondata](#), [felles barnevern for Sel og Vågå kommuner](#), [Regionrådet for Nord-Gudbrandsdal](#) og regionalt geodata sam-arbeid (NGGIS).

Nord-Gudbrandsdal kommunerevisjon er interkommunale samarbeid som har Sel kommune som avtalefestet vertskom-mune, men mye aktivitet utøves imidlertid fra kontor i Lom og

Vågå kommune. Sel kommune deltar i [felles landbrukskontor med Vågå](#), [Tilsyn i byggesaker](#), [Skatteoppkreveren i Ottadalen og Arbeidsqiverkontrollen for Nord-Gudbrandsdal](#) med Vågå kommune som vertskommune. Videre er [Nord-Gudbrandsdal Renovasjonsselskap IKS](#) lokalisert til Dovre kommune der kom-munen kjøper tjenester for ca. 5 mill. kr som erstatter kommunal tjenesteproduksjon innen sjølkostområdet. Sel kommune er deleier i flere aksjeselskap – [AS Eidefoss](#), [GIAX AS](#), [Otta Skysstasjon AS](#) og [Gudbrandsdalsmusea AS](#) og er i det vesentlige motivert ut fra samfunnsmessig eierskap.

Eierskapsmelding

[Eierskapsmeldingen](#) er et verktøy kommunen som eier kan bruke for å gi nødvendige styringssignal til selskapene og tydeliggjøre politikernes ansvar. Eierskapsmeldingen skal også bidra til å styrke åpenhet rundt kommunale selskap.

Eierskapsmelding har vært lagt fram årlig i Sel kommune de siste årene. Målsettingen med eierskapsmeldingen er:

- Gi en samlet oversikt over Sel kommune sine eierinteresser.
- Bidra til økt fokus på eierskapsrollen, der opp-følgingen skal gi styringssignal til de selskapene kommunen er eier eller medeier i.
- Gi en samlet oversikt over mulige organisa-sjonsformer for kommunalt eierskap.

Eierskapsmeldingen er inndelt i to deler:

- Del I tar opp målsetting, strategi og informasjon om ulike selskapsformer.
- Del II tar for seg de ulike selskapene kommunen har interesse i, der det er gått nærmere inn på noen av disse. Bakerst i meldingen er en alfabetisk oversikt over ulike selskaper kommunen har interesser i, samt andre administrative samarbeidsfora.

MÅL OG STYRINGSSYSTEM

Kommunestyret vedtok i oktober 2014 innføring av nytt mål og styringssystem.

Målet med arbeidet er å få et helhetlig styringssystem der øko-nomisk bevilgning, mål for tjenestene og rapportering henger sammen.

Valg av fokusområder

Bruker- og medarbeidertilfredshet og økonomistyring er ved-tatte fokusområder. Bruker- og medarbeiderundersøkelsene skal gjennomføres årlig i løpet av første tertial og resultatene må bearbeides i virksomhetene med god involvering av alle ansatte. Dette er vesentlig mht. at tiltak settes inn og mål for kommende år blir foreslått av virksomheten samlet. Dersom svar fra bruker- og medarbeiderundersøkelser skal gi grunnlag for ledelse og organisasjonsutvikling, er det viktig at arbeidet forankres både administrativt, politisk og hos de tillitsvalgte. Etablering av en ny kultur der resultat i større grad etterspør-res vil gi positiv resultatutvikling over tid, dersom alle parter er kjent med målene for organisasjonen.

Bruk av målekort i virksomhetene

Resultatet fra undersøkelsene er lagt inn i målekort for virksom-hetene. Skala som er brukt i brukerundersøkelser er 1–6, der 1 er svært liten grad og 6 er svært stor grad. Skoleundersøkelsene har annen skala, men resultatene er konvertert til skala 1–6, slik at dette skal være sammenlignbart med andre virksomheter.

Forenklet undersøkelse i institusjon for beboere har bare ja/nei spørsmål, der ja teller 2 og nei teller 1. Det er derfor ikke mulig å sammenligne disse opp mot andre undersøkelser.

Medarbeiderundersøkelsen har skala 1–6, der 1 er svært liten grad og 6 er svært stor grad.

Brukerundersøkelser

Det ble gjennomført brukerundersøkelser ved alle virksomhe-tene, med unntak av PPT og Otta læringssenter. Årsaken til at det ikke er gjennomført brukerundersøkelser for disse to virksomhe-tene, er at det pr. i dag ikke finnes standardiserte undersøkelser som dekker tjenestene. Årets brukerundersøkelser viser også til dels svært varierende svarprosjenter og det må vurderes tiltak for å oppnå større oppslutning ved fremtidige undersøkelser.

Det ble også gjennomført intern brukerundersøkelse for interne staber og eiendomsavdelinga. Svarprosjenten ble 60 %

Gjennomførte brukerundersøkelser	Svar % 2015	Svar % 2016
Barnehage - foreldre/foresatte	51 %	36 %
Barnevern - foreldre /foresatte	17 %	10 %
Barnevern – spørsmål til barn og unge	-	6 %
Bibliotek	18 %	23 %
Byggesaksbehandling	20 %	23 %
Ergoterapi og fysioterapitjenesten	57 %	29 %
Helsestasjon	15 %	-
Kulturskole – foreldre / foresatte	23 %	35 %
PLO Hjemmetjenesten – brukere	44 %	39 %
PLO Institusjon – beboere (Sel sjukeheim)	13 %	37 %
PLO Institusjon – beboere (NGLMS sengeavdeling)	-	33 %
PLO Institusjon – pårørende	34 %	-
Psykisk helse – brukere 18 år og eldre	18 %	13 %
PLO Hjemmetjeneste – Utviklingshemmede brukere	70 %	56 %
Skolehelsetjenesten – Helsestasjon for ungdom	-	4 %
Vann og avløp	17 %	-
Plan og beredskap – feiling	14 %	17 %

mot 64 % i 2015 (69 % i 2014), og danner et godt grunnlag for videreutvikling av interne tjenester. Skolene gjennomfører årlig elev-, foreldre- og lærerundersøkelser.

Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen for 2016 ble sendt ut til 720 ansatte/lønnsinntakere, og svarprosjenten ble 63 %, mot 58 % i 2015 (732 ansatte). Rådmannen har en forventning om at svarprosjenten skal være mellom 80–100 % og vil derfor fort-satt sette fokus på hvordan ansatte motiveres til å svare.

I all hovedsak meldes det tilbake om gode prosesser der ansatte har vært delaktige i arbeidet med årets undersøkelser. Dette er svært viktig for å skape forståelse og eierforhold til målene som skal bidra til å utvikle virksomhetene. Det er lagt opp til at svarene fra medarbeiderundersøkelsen skal brukes aktivt i medarbeider og ledersamtaler.

RÅDMANNENS STAB

Rådmannens stab er organisert som to virksomheter; økonomi og personal.

Ved økonom er stabstjenestene regnskap, budsjett, innfordring, fakturamottak og IKT. Virksomheten har 7,8 årsverk, inkludert leder som innehar funksjonen som økonomisjef.

Ved Personal og Service inngår personalforvaltning, lønnsavdeling, servicetorg, arkiv, politisk sekretariat og kantine. Virksomheten har 9,2 årsverk, inkludert leder som innehar funksjonen som personalsjef.

ØKONOMI OG IKT

Virksomhetsleder Elin Teigmoen
Antall årsverk: 7,8

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 60 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 64 % i 2015 og 69 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5 og resultatet ble 5, noe virksomheten er svært tilfreds med. Resultatet viser at virksomhetene opplever høy grad av service og at staben er løsningsorientert. Tilgjengelighet og kapasitet i stab trekker også i 2016 resultatet ned.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 100 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 5,5 og resultatet ble 4,9. Resultatet viser at medarbeiderne trives i et godt arbeidsmiljø og har mulighet for faglig og personlig utvikling. Det som trekker i negativ retning er hvorvidt den enkelte har tid nok til å gjøre jobben og etablert systemet for individuell lønnsfastsettelse.

Sykefraværet var 7,4 %. Dette er en nedgang fra 2015 da sykefraværet var 12,2 %. Virksomheten har både i 2015 og 2016 hatt langtidsfravær som har påvirket tilgjengeligheten og kapasiteten betraktelig. Korttidsfraværet utgjør bare 1,1 % i 2016, noe virksomhetsleder er svært fornøyd med.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på -2,4 % som utgjør kr 1,5 mill. Dette skyldes i hovedsak avventende kjøp av IKT-lisenser på grunn av manglende svar fra lisensrevisjon og rest av sentral budsjettpost for lønnsoppgjør.

Aktiviteter stab økonomi og ikt

- Medarbeiderundersøkelser
- Brukerundersøkelser
- Anbud trygghetsalarmer / mottak
- Oppstart «svar ut»
- Digitale bilag
- Velferdsteknologi – mobile trygghetsalarmer
- Lisensrevisjon Microsoft
- Digitaliseringsstrategi
- Ansatt ny lærling IKT
- Arrangert «Internett for alle»
- Nye nettbrett «mobil omsorg»
- Kurs i beredskap

ØKONOMI MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	4,7	5	4,7
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	12,2 %	0 %	7,4 %
Medarbeidertilfredshet	4,5	5,5	4,9
Økonomi – God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-3,49 %	0 %	-2,4 %

PERSONAL OG SERVICE

Virksomhetsleder Solveig Rindhølen
Antall årsverk: 9,2
I tillegg inngår frikjøp hovedtillitsvalgte og hovedverneombud i virksomheten. Dette utgjorde totalt 2,4 årsverk i 2016

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 60 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 64 % i 2015 og 69 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5 og resultatet ble 5,2, noe virksomheten er godt tilfreds med. Resultatet viser at brukerne i hovedsak er godt tilfreds med kvaliteten, løsningsfokus og service. Opplevd kapasitet på tjenesten scorer litt lavere. Dette kan skyldes utskiftninger i personalet, samt etterslep på plan- og utviklingsarbeid på systemnivå som måtte få prioritet i virksomheten.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 90 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,5 og resultatet ble 5. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegaene. De opplever også stor frihet i arbeidet, kjenner virksomhetens mål og er selv med og former dem. Lønnsbetingelser scorer lavest. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være at personalet består av selvstendige og dedikerte medarbeidere som lojalt følger opp oppgavene som tildeles ut i fra de mål som settes for virksomheten og kommunen som helhet.

Sykefraværet var 7,2 %. Dette er en økning fra 2015 da sykefraværet var 6,1 %. Siden virksomheten er liten, gir langtids-sykemelding hos enkeltmedarbeidere store utslag. Det er lite korttidsfravær.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på 7,65 % som utgjør kr 1 025 000. Dette skyldes i hovedsak avsatte bevilgninger som ikke ble brukt i 2016 (livsfasepolitikk/seniorpolitiske virkemidler), redusert kostnad personforsikring som følge av gjennomført anbud og skifte av forsikringsselskap, reduserte lønnsutgifter (sykelønnsrefusjoner og «rimeligere» vikarer) og et «teknisk» overskudd på lærlingeordningen (feilføring i forhold til andre virksomheter). På den andre siden er det et overforbruk på de politiske områdene.

Aktiviteter i Stab personal

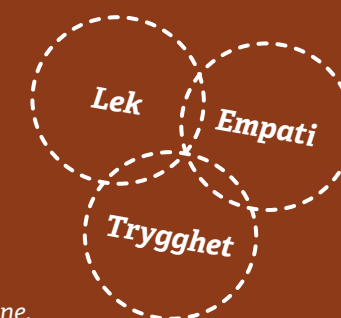
- Teknisk bistand og praktisk tilrettelegging for gjennomføring folkeavstemming «Ein ny kommune – Sel og Vågå»
- Digitalisering av reiseregninger og møtegodtgjørelser for folkevalgte
- Igangsetting av «Svar ut» – digitalisering av utgående post
- Implementering og oppfølging av nye krav knyttet til salg og skjenkebestemmelser
- Innføring timelønnsmodul i VISMA innenfor brann
- Bistand i arbeidet med å etablere vikarpool og innføre nytt turnusprogram innen helse/omsorg
- Systematisering av sykefraværsoppfølging – fokus på langtidsfravær
- Ny livsfasepolitikk – seniorpolitiske virkemidler, vedtatt
- Nye retningslinjer AKAN vedtatt
- Påbegynt revidering personalhåndbok
- Bistand anbud og skifte leverandør personforsikringer
- Generell bistand til virksomhetene i personal- og organisasjonsspørsmål

PERSONAL MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	4,7	5	5,2
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	6,1 %	7 %	7,2 %
Medarbeidertilfredshet	4,5	4,5	5,0
Økonomi – God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-3,49 %	0 %	-7,65 %



Verdier i barnehagene

Verdier er grunnleggende i barnehagenes arbeid for å gi gode oppvekstsvilkår for barn. Verdiene er utarbeidet i samarbeid med foreldre og ansatte i barnehagene. Lek er en grunnleggende aktivitet i barnehagen, der barn lærer godt samspill og sosial kompetanse. Empati er blant annet evnen til å sette seg inn i andre sine følelser og er viktig for å forstå medmennesker. Trygghet er grunnleggende for all læring og mestring.



SEL KOMMUNALE BARNEHAGER

De kommunale barenhagene i Sel kommune består av fem virksomheter i seks hus. I tillegg er det tre ikke- kommunale barnehager i kommunen (Smurfen, Thoskogen og Slottet).

Oversikt over barnehager, barn, alder, minoritetsspråklige og årsverk:

	Heggelund	Og Sandbu	Heidal	Ottbragden	Sel	Selsverket	Sum
Barn pr 15.12*	27	15	37	44	21	19	126
Barn under 3 år	7	6	13	19	10	5	60
Minoritetsspråklige	6	1	2	20	4	0	33
Årsverk **	7	4	8,2	12	7,3	4,4	42,9

* Barna i barnehagene har ulik oppholdstid, fra 3-5dager, og bemanning er tilpasset til dette

** Årsverk inkludert styrk

Satsingsområdene i årets felles årsplan for barnehagene er: Fokus på tidlig innsats med å øke kompetansen til barnehageansatte innen relasjon, tilknytning og forebygging, og ved å styrke det tverrfaglige samarbeidet med hjelpeinstansene (Kvellomodelen) Barnehagene deltar i tverrfaglig samarbeid om frafall i skolen og forebygging med satsing helt fra barnehagealder.

Fokus på språk og kommunikasjon ved å blant annet jobbe med språkløyper, en nasjonal satsing fra Statens senter.

I de kommunale barnehagene er det ingen på dispensasjon i pedagogisk leder stillingene.

5 barnehagelærere er med på kompetanseheving i 6 K og språk og andre språk, 2 barnehagelærere tar videreutdanning i «læringsmiljø og pedagogisk ledelse»

Gjennom året har det vært arbeidet med en barnehageanalyse for å kartlegge framtidig behov i barnehagene i Sel.

HEGGELUND OG SANDBU BARNEHAGE

Virksomhetsleder Camilla Tullut Ulvolden

Antall årsverk: 11

Brukertilfredshet

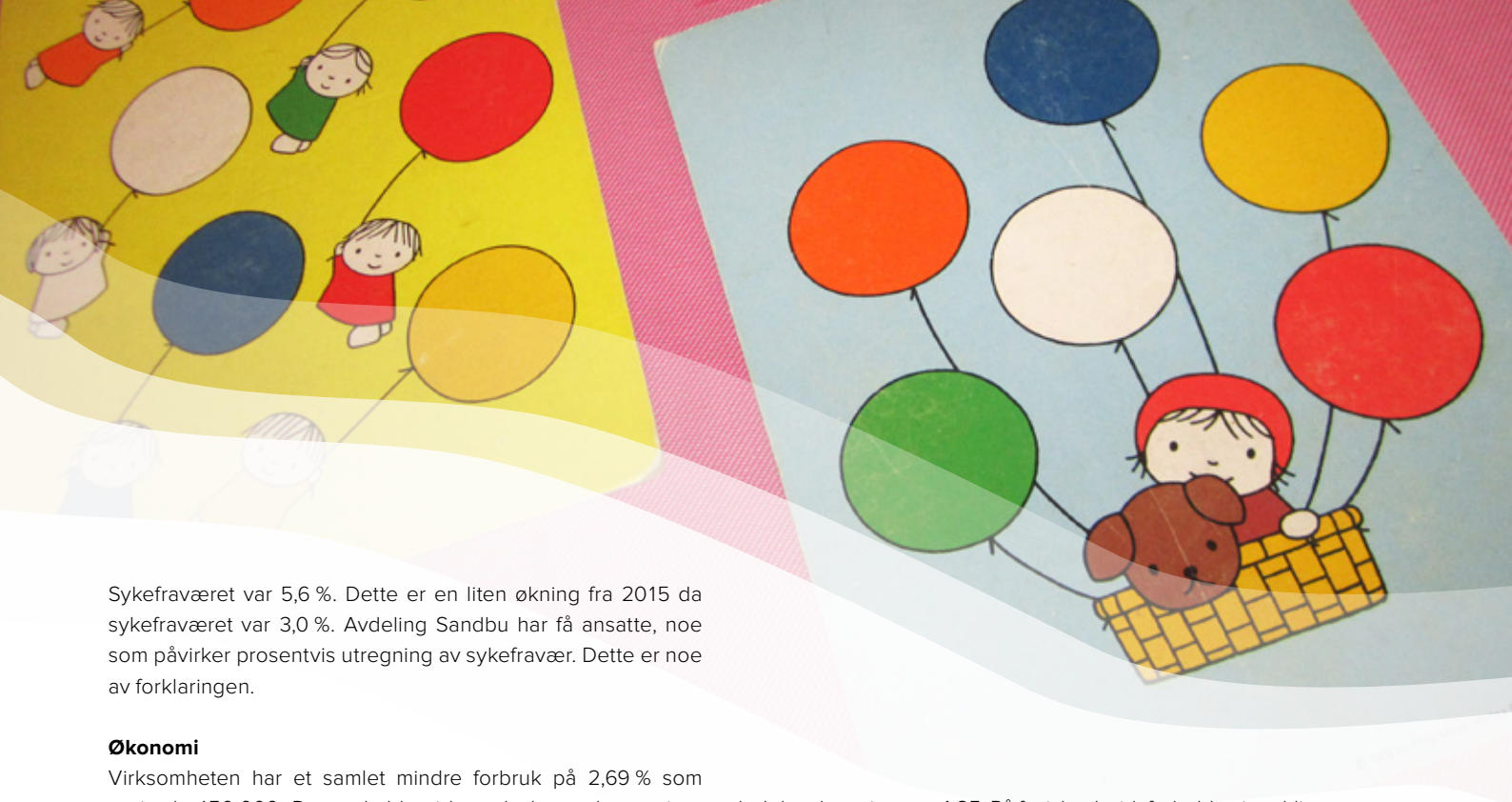
Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 26 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 57 % i 2015 og 35 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,2

og resultatet ble 5,3. Brukertilfredsheten ligger noe høyre på Sandbu enn på Heggelund. Totalen er noe virksomhetene er svært fornøyd med. Lav svarprosent kan forklares med at undersøkelsen ble gjennomført helt i slutten av et barnehageår.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 80 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,9 og resultatet ble 5,0. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Stolthet over egen arbeidsplass ligger på 5,5 mens laveste resultat er fysiske forhold som ligger på 4,5. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være at byggene har behov for oppgradering.

HEGGELUND OG SANDBU BARNEHAGE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,2	5,2	5,3
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	3,0 % 4,9	5,0 % 4,9	5,6 % 5,0
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-5 %	0 %	-2,69 %



Sykefraværet var 5,6 %. Dette er en liten økning fra 2015 da sykefraværet var 3,0 %. Avdeling Sandbu har få ansatte, noe som påvirker prosentvis utregning av sykefravær. Dette er noe av forklaringen.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindre forbruk på 2,69 % som utgjør kr 150 000. Dette skyldes i hovedsak noe høyrer inntekt enn forventet. Mindre forbruk 65 000 var innrapportert på 2. tertial, ble lagt som en reserve i budsjett.

HEIDAL BARNEHAGE

Virksomhetsleder Oddny Løkken Sanden

Antall årsverk: 8,2

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 38 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 51 % i 2015 og 52 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,2 og resultatet ble 5,3, noe virksomheten er godt tilfreds med. Den lave svarprosenten kan forklares med at undersøkelsen kom helt på slutten av barnehageåret.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 100 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,8 og resultatet ble 5,5. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene, og de skårer et snitt på 5,7 på alle punkter unntatt på fysiske arbeidsforhold og overordnet

HEIDAL BARNEHAGE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,2	5,2	5,3
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	9 % 4,7	5,0 % 4,8	18,4 % 5,5
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-2,83 %	0 %	-3,54 %

ledelse der snitten er 4,85. På fysisk arbeidsforhold er inneløsning påpekt. Det er vanskelig å få regulert temperatur i lokalene og luften oppleves som tørr. Vi har bedt om å få en gjennomgang på den vannbårne oppvarmingen i barnehagen. Deler av bygget er av gammel årgang og blir nok av enkelte opplevd som at standarden er mindre bra. Overordnet ledelse går nok mest på at det er liten kontakt med kommunalsjefer og rådmann og at de dermed føler at det er vanskelig å evaluere dette.

Sykefraværet var 18,4 %. Dette er en stor økning fra 2015 da sykefraværet også var høyt, med 9 %. Årsaken til dette er flere langtidssykemeldinger. Utenom langtidssykmelding er det lite fravær i barnehagen.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindre forbruk på 3,54 % som utgjør kr 142 842. Dette skyldes i hovedsak lavere pensjonspremie. I tillegg har det vært mange vikarer inne dette året og de har kortere ansiennitet enn de som har vært ute i sykmeldinger, dermed har refusjonene vært høyere enn vikarkostnadene. I tillegg har inntektene vært gode da det er full utnyttelse av barnehageplassene.

OTTBRAGDEN BARNEHAGE

Virksomhetsleder Reidun Aasgaard

Antall årsverk: 12

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 19 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 26 % i 2015 og 46 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,5 og resultatet ble 5,4, noe virksomheten er svært tilfreds med. Det er imidlertid vanskelig å vurdere resultatene med så lav svarprosent. Resultatet viser et litt lavere score på mattilbudet. Vi tok med bakgrunn i dette opp dette som tema på foreldremøte også i sammenheng at vi var utfordret på dette fra lege under det kommunale tilsynet.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 73 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 5 og resultatet ble 4,8. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Medarbeiderne gir uttrykk for stolthet over arbeidsplassen sin og at de opplever å få mye kompetanseheving som gjør jobben mer interessant. Vi har jobbet over år mye med kommunikasjon og det å utvikle en kultur for tilbakemelding og refleksjon. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være systematisk arbeid med kompetanseheving og arbeid med arbeidsmiljøet.

OTTBRAGDEN BARNEHAGE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,3	5,5	5,4
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	6,2 % 4,9	5 % 5	8 % 4,8
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	4,88 %	0 %	-3,73 %

Sykefraværet var 8 %. Dette er en liten økning fra 2015 da sykefraværet var 6,2 %. Dette skyldes flere sykmeldinger enn året før som følge av planlagte operasjoner blant annet.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindre forbruk på 3,73 % som utgjør kr 230 000. Dette skyldes i hovedsak at virksomheten nedbemannet styrkingsressurs med 40 % høsten 2016. Mindre bruk av vikar i sykmeldinger da dette var i perioder med mindre behov for vikar. Mer refusjon fra staten enn beregnet som følge av mottaksplasser.

Det ble et mindreforbruk til tross for at mange foreldre som har redusert foreldrebetaling og at virksomheten av dette får inn mindre enn budsjettet.

SEL BARNEHAGE

Virksomhetsleder Irene Fossøy
Antall årsverk: 7,3

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 64 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 85 % i 2015 og 65 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,0 og resultatet ble 5,1, noe virksomheten er svært godt tilfreds med. Resultatet viser at brukerne er spesielt fornøyd med barnets sosiale utvikling, førskoleopplegget, uteområdet, og at de opplever svært stor grad av respektfull behandling.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 100 %. Resultatet er på grunnlag av sammenslått undersøkelse fra Sels-



SEL BARNEHAGE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,0	5,0	5,1
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	15,6 % 4,7	4,8 % 4,7	4,4 % 4,9
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-0,53 %	0 %	-0,20 %

verket og Sel barnehage. Dette for å ivareta kriterier for antall ansatte i en slik undersøkelse. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,7 og resultatet/helhetsvurdering ble 4,8. Resultatet viser at medarbeiderne opplever godt samarbeid og trivsel med kollegene samt at det er stolthet over egen arbeidsplass.

Resultatet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,7 og resultatet ble 4,9. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være et godt arbeidsmiljø, der det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet tas jevnlig opp på personalmøter, avdelingsmøter, ledermøter, og er et naturlig del av en medarbeidersamtale.

Sykefraværet var 4,4 %. Dette er en stor nedgang fra 2015 da sykefraværet var 15,6 %. Det er vanskelig å peke på én konkret

årsak til nedgangen, men i en liten virksomhet som Sel barnehage med under 10 ansatte, vil et sykefravær føre til en høy prosent. Men høy grad av trivsel på arbeidsplassen og at virksomheten jobber kontinuerlig med tett oppfølging i tidlig fase av en sykmelding kan være årsaker.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindre forbruk på -0,20 % som utgjør kr 6 656. Virksomhetsleder er tilfreds med å ha kommet omtrent i balanse.

SELSVERKET BARNEHAGE

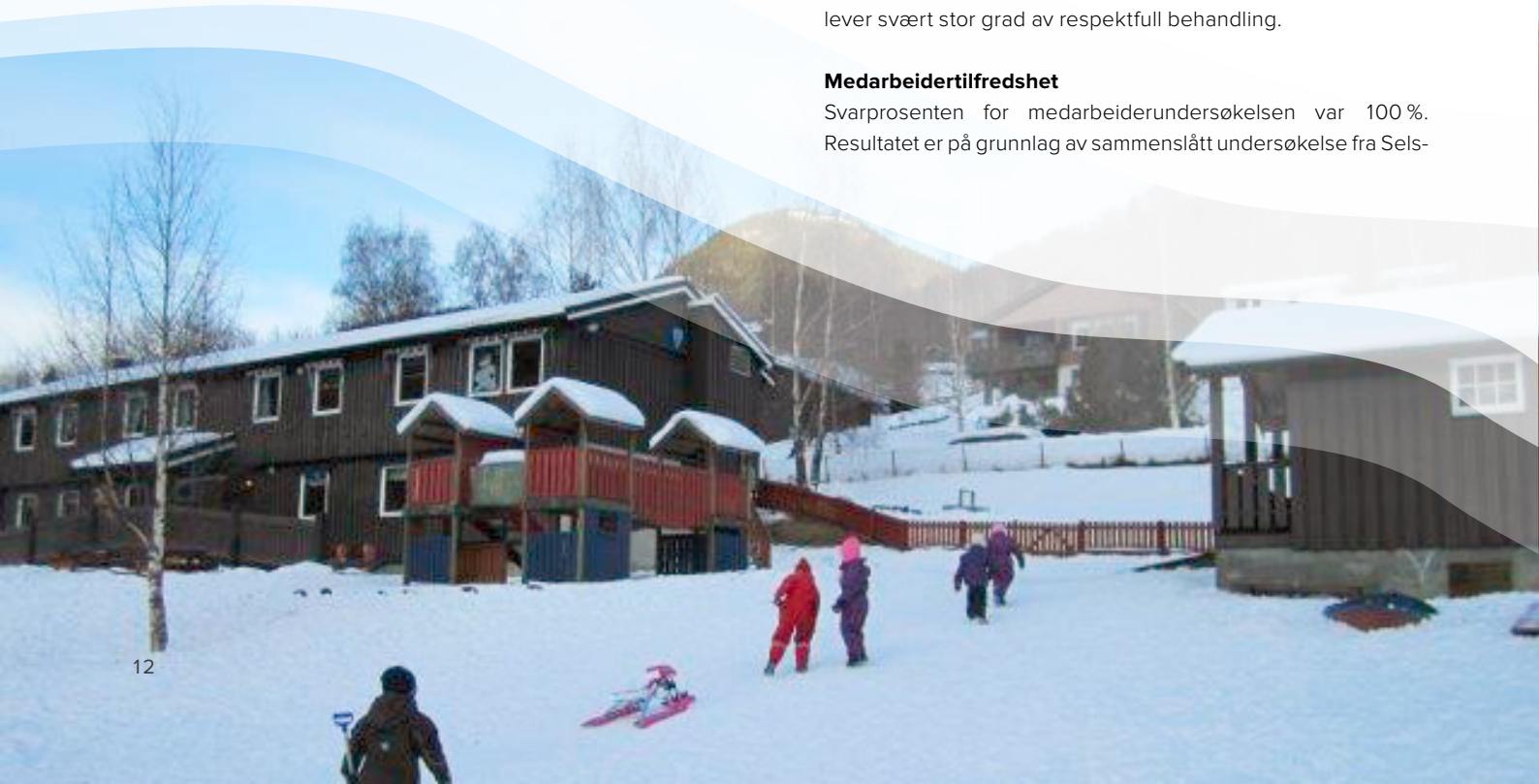
Virksomhetsleder Hilde Bjørklund
Antall årsverk: 4,4

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 39 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 70 % i 2015 og 26 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,3 og resultatet/helhetsvurdering ble 5,4, noe virksomheten er svært tilfreds med. Resultatet viser 5,5 på punktet Respektfull behandling og 5,4 på Resultat for brukerne, Trivsel og Brukermedvirkning og dette er gode resultater. Det har vært en stigning på alle punkter unntatt på Tilgjengelighet og det går på åpnings- og lukketidspunkt. I denne registreringen så er det likevel, med en svarprosent på 39 (7 av 18 mulige svar), ikke mange som er mindre fornøyd med dette punktet.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 100 %. Resultatet er på grunnlag av sammenslått undersøkelse fra Sels-





verket og Sel barnehage. Dette for å ivareta kriterier for antall ansatte i en slik undersøkelse. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,7 og resultatet/helhetsvurdering ble 4,8. Resultatet viser at medarbeiderne opplever godt samarbeid og trivsel med kollegene samt at det er stolthet over egen arbeidsplass.

Sykefraværet var 6,1 % i 2016. Dette er en økning fra 2015 da sykefraværet var 3,3 %. 6,1 % er ikke noe dårlig resultat ved en liten virksomhet der ett sykefravær over tid kan gjøre at sykefraværsprosenten fort blir høy. Resultatet fra 2015 var et meget godt resultat og vi hadde som mål å opprettholde tilstedeværelsen på dette nivået, men sier oss likevel tilfreds med resultat på 6,1 %.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på 3,53 % som utgjør kr 88.988. Dette skyldes i hovedsak refusjoner fra stat og sykelønnsrefusjon.

SELSVERKET BARNEHAGE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	5,1	5,1	5,3
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	3,3 %	3,3 %	6,1 %
Medarbeidertilfredshet	4,9	4,9	4,7
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-6,89 %	0 %	-3,53 %

SKOLEN

Tidlig innsats for godt utbytte

I 2016 ble det toårige prosjektet Mattelyst avsluttet og skolene fortsetter arbeidet med å implementere resultatene av prosjektet tiden som kommer. Mattelyst er også relevant for storsatsingen på tidlig innsats i Sel kommune. Faglig utvikling av undervisningstilbudet i hele skoleløpet er viktig for å sikre at flest mulig, tidligst mulig får best mulig tilpasset opplæring. For elevene i skolen vår er det tverrfaglige samarbeidet, som tidlig innsats setter fokus på, svært viktig. Vi blir best sammen.



SKOLENE

Det er fire grunnskoler i Sel: Heidal skule (1–10), Otta ungdomsskole (8–10), Otta skole (1–7) og Sel skule (1–7).

	Otta skole	Heidal skule	Sel skule	Otta ungdomsskole
Elevtall 16/17 (15/16)	301 (300)	141 (144)	59 (55)	161 (163)
Ledelse	200 %	165 %	100 %	160 %
Lærere (antall)	31,16 (35)	14,62 (19)	5,01(6)	18,48 (22)
Assisterter (antall)	8,02 (15)	1,57 (5)	0,38 (1)	3,53 (6)

Tidlig innsats for godt utbytte

I 2016 ble det toårige prosjektet Mattelyst avsluttet og skolene fortsetter arbeidet med å implementere resultatene av prosjektet tiden som kommer. Mattelyst er også relevant for stor-satsingen på tidlig innsats i Sel kommune. Faglig utvikling av undervisningstilbudet i hele skoleløpet er viktig for å sikre at flest mulig, tidligst mulig får best mulig tilpasset opplæring. For elevene i skolen vår er det tverrfaglige samarbeidet, som tidlig innsats setter fokus på, svært viktig. Vi blir best sammen. Ungdomsskolene i kommunen startet i 2016 utviklingsarbeidet ungdomstrinn i utvikling, UiU. Dette er en nasjonal satsing for å styrke det lokale utviklingsarbeidet. Heidal og Otta ungdomsskole, som er med, har valgt å fokusere på lesing og klasseledelse. Det viktig at utviklingsarbeidene er langsiktige, slik at effektene av de ulike prosjektene vi er med på, blir synlige og varige i klasserommene i Sel.

OTTA SKOLE

Virksomhetsleder Bente Krogsæter
Antall årsverk: 44,99

Brukertilfredshet

Svarprosenten for Elevundersøkelsen i 2016 var 91,4 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 94,8 % i 2015 og 93 % i 2014. Målet for snitt elevtilfredshet i 2016 var 5,4 og resultatet ble 5,1, noe virksomheten er tilfreds med. Resultatet viser at det var høy grad av trivsel blant elevene på 7. trinn skoleåret 2016/2017.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 96 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,6 og resultatet ble 4,6. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av trivsel

og stolthet over arbeidsplassen, og at de er fornøyd med innholdet i jobben. Faktorer som scorer lavest er fysiske arbeidsforhold og mangel på utstyr til å kunne gjøre jobben. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være de fysiske arbeidsforholdene ved Otta skole avd. Sentrum, men også at avd. Nyhusom ikke oppleves som funksjonelt bygg etter dagens standard. Videre har medarbeidere uttrykt ønske om mer utstyr til undervisning i digitale ferdigheter.

Sykefraværet var 5,1 %. Dette er en økning fra 2015 da sykefraværet var 4,3 %. Sykefraværet skyldes ikke forhold ved arbeidsplassen. Virksomheten arbeider aktivt med oppfølging av sykmeldte, og tilrettelegging av arbeidet for medarbeidere som har behov for det.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på -4,59 % som utgjør kr 1 209 207. Dette skyldes i hovedsak refusjon av

OTTA SKOLE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,1	5,4	5,1
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	4,5 % 4,8	3 % 5 %	5 % 4,6
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-1,75 %	0 %	-4,59 %



arbeidsgiverandel fra Statens Pensjonskasse, sykelønnsrefusjon og høyere tilskudd for opplæring av barn i asylmottak enn det som var budsjettert.

HEIDAL SKULE

Virksomhetsleder Sjur Arne Lindby
Antall årsverk: 20,4

Brukertilfredshet

Svarprosenten for elevundersøkelsen i 2016 var 100 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 96 % og 95 %. Målet for snitt elevtilfredshet i 2016 var 5,4 og resultatet ble 5,2, noe virksomheten er tilfreds med. Skolen satte et ambisiøst mål på brukertilfredshet for 2016. Skolen nådde nesten målet og det er skolen godt fornøyd med. Resultatet fra elevundersøkelsen viser bedre resultater på nesten alle indikatorene for 2016/17 enn for 2015/16. Det er en god trend for Heidal skule. Det er viktig for skolen å stabilisere seg på samme nivå som innværende år.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 100 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,7 og resultatet ble 4,4. Resultatet viser at medarbeiderne opplever noen grad av samarbeid, men god trivsel med kollegene. Medarbeiderne opplever bare i noen grad gode rammer for å gjøre en god nok jobb. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være store nedskjæringer de siste årene som gjør at hver enkelt medarbeider opplever færre muligheter til samarbeid og kvali-

HEIDAL SKULE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,1	5,4	5,2
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	3,3 % 4,8	3,9 % 4,7	2,6 % 4,4
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-2,36 %	0 %	-2,78 % ^{*1} (+3,32 %) ^{*o}

tetssikring av eget arbeid. Hver enkelt har færre medarbeidere å arbeide sammen med og dele med.

Sykefraværet var 2,6 %. Dette er en liten nedgang fra 2015 da sykefraværet var 3,3 %. Det er vanskelig å peke på én konkret årsak til nedgangen, men høy grad av trivsel på arbeidsplassen og svært stor grad av lojalitet til medarbeidere og arbeidet på skolen kan være noe av årsaken. I samme tidsrom har skolen hatt store økonomiske utfordringer og medarbeiderne har jobbet hardt og tatt utfordringene som har dukket opp på en svært god måte.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på 2,78 % som utgjør kr 375 378. Dette skyldes i hovedsak mindreforbruk på løn og redusert pensjonspremie. Skulen fekk tilført midlar frå kommunalsjef sitt budsjettområde ved vedtak av 2. tertial. Dette gjorde at Heidal skule fekk eit positivt resultat.

SEL SKULE

Virksomhetsleder Torgeir Sæteren
Antall årsverk: 7,3

Brukertilfredshet

Svarprosenten for elevundersøkelsen i 2016 var 100 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 100 %. Målet for snitt elevtilfredshet i 2016 var 5,4 og resultatet ble 5,6, noe virksomheten er svært tilfreds med. Oppsummeringer fra andre undersøkelser og kontaktmøter mellom skole og hjem bekrefter det gode resultatet fra et statistisk tynt grunnlag.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 100 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 5,0 og resultatet ble 5,2. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være et oversiktlig og inkluderende arbeidsmiljø der alle bidra for å nå målene til virksomheten.

Sykefraværet var 13,6 %. Dette er en økning fra 2015, da sykefraværet var 0,6 %, og skyldes langtidssykemeldinger der arbeidssituasjonen ikke var utløsende årsak.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på 2,5 % som utgjør kr 113 000. Dette skyldes i hovedsak justeringer i pensjon ved utgangen av året.

SEL SKULE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	5,8	5,4	5,6
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	0,6 %	0 %	13,6 %
Medarbeidertilfredshet	4,7	5,0	5,2
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-4,63 %	0 %	-2,5 %

OTTA UNGDOMSSKOLE

Virksomhetsleder Leif Solheim
Antall årsverk: 22,24

Brukertilfredshet

Svarprosenten for elevundersøkelsen i 2016 var 94,5 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 96,70 % i 2015 og 91,1 % i 2014. Målet for snitt elevtilfredshet i 2016 var 5,2 og resultatet ble 5,2, noe virksomheten er tilfreds med. Resultatet er bedre enn foregående år.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 89 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,8 og resultatet ble 4,7. Resultatet ligger omtrent som tidligere år.

OTTA UNGDOMSSKOLE MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	5,1	5,2	5,2
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	3,3 %	3,3 %	6,9 %
Medarbeidertilfredshet	4,8	4,8	4,7
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	0 %	0 %	0,78 %

Sykefraværet var 6,9 %. Dette er en liten økning fra 2015 da sykefraværet var 3,3 %. Årsaken til økningen er noen langtids-sykmeldinger. Tidligere år har virksomheten sjelden hatt lengre sykmeldinger.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på 0,78 % som utgjør kr 124 753. Dette skyldes i hovedsak at utgiftene til SPK ble betydelig mindre enn budsjettet.

PPT NG

PPT NG er en felles regional tjeneste for de seks norddalskommunene. Sel kommune er vertskommune for tjenesten, og hovedkontoret ligger på Otta. Virksomheten disponerer også kontorer i noen av de øvrige kommunene. PPT NG skal bistå kommunene i arbeidet med elever med særskilte behov. Nye styringssignaler påpeker PPT sin rolle i systemarbeid og organisasjonsutvikling overfor skolene på mer generell basis. Pr. i dag arbeider PPT NG med systemarbeid og kompetanseheving i skoler og barnehager, og med utredning og veiledning rundt enkeltelever. hensikten er å bidra til at alle elever skal ha tilfredsstillende utbytte av opplæringen.

Virksomhetsleder Hilde Engvik Lusæter
Antall årsverk: 12,5

PPT gir tjenester til 25 barnehager, 14 barneskoler og 9 ungdomsskoler (3 kombinerte skoler).

Økningen som viste seg i antall nye saker i 2015 ble redusert i 2016. Samtidig meldes barna til PPT NG ved et tidligere tidspunkt. Det er svært gledelig, og innsatsen og hjelpen som det enkelte barn får vil gi resultater på sikt. Antallet saker og konsultasjoner viser at skolene og barnehagene bruker PPT NG aktivt. Det ble gjennomført en prosess i 2016 der samarbeidet mellom PPT NG og skoler og barnehager ble evaluert og justert i forhold til slik behovene ble vurdert ved evalueringstidspunkt våren 2016. Det arbeides mye og godt med utviklingstiltak i skolene og barnehagene, med ulik styrking av de generelle pedagogiske tiltakene. Dette arbeidet har innvirkning også på de sakene som blir meldt til PPT NG. Nettopp dette forholdet mellom styrking av generelle tiltak opp mot ekstra oppfølging av enkeltelever (forholdet mellom systemsaker og individsaker, og systemarbeidets innvirkning på enkeltbarn/elever) er noe av det viktigste å arbeide med framover.

Aktiviteter og hendelser i 2016

Her følger en oversikt over de viktigste oppgavene og hendelsene i 2016, ved siden av det regelmessige arbeidet med utredning og oppfølging av enkeltbarn, skoler/ barnehager og familier i enkeltsakene og de systemprosessene som PPT NG arbeider med.

Omfang av spesialundervisning

Regionen ligger samlet sett svært godt an når det gjelder å ha lave tall for spesialundervisning. En kan trekke flere konklusjoner, blant annet at mange elever får sine behov dekket gjennom gode tilpasnings- og tilretteleggingstiltak i skolen, i og med at det er lite spesialundervisning i regionen. Videre er elevtall og gruppestørrelser jevnt over lavere enn i mange andre kommuner. Se kostratall i egen kommune.

Samarbeidsmøter med kommunene

Samarbeidsmøter med kommunene følger en fast plan: Hver høst har leder av PPT NG møte med hver kommune. På møtene i februar/mars er tema ressursbehov for kommende skole- og barnehageår. Her deltar teamlederne og leder. Tema på disse møtene er en gjennomgang av planlagt grunnbeman-

ning i alle klasser og grupper, og drøfting av behov for tilleggsressurser til spesialundervisning for elever og barnehagebarn. Det vurderes om barnets behov kan løses gjennom styrkingstiltak i klasse/gruppe, eller om spesialundervisning er nødvendig for at eleven skal ha muligheter for en forsvarlig opplæring og utvikling.

Systemarbeid

Nasjonale myndigheter har gjennom 2016 forsterket signalene om PPT's rolle i kommunene, der økt fokus på systemarbeid og kompetanseheving/ organisasjonsutvikling i skoler og barnehager styrkes. Det er en utviklingstendens at PPT NG i større grad går inn i systemarbeid ved skolene og i barnehagene. Det er en ønsket utvikling og i tråd med nasjonale mål for kommunenes bruk av PPT. Effekten av arbeidet får ofte breiere ringvirkninger enn ved kun individrettet fokus.

Ved siden av det generelle arbeidet som PPT NG utfører overfor alle kommuner, er

PPT NG deltakende i:

- LP-modellen i Lesja kommune
- PALS ved Lesjaskog skule
- Kvello-satsingen i barnehagene i Sel
- Tidlig innsats-prosjekt inkludert systematisering av fraværsoppfølging i barnehager og skoler i Sel
- TIBIR konsultasjonsmodul (hele regionen)

PPT-dager ved alle skoler og barnehager

Det er gjennomført 2 systematiske PPT-dager ved alle skoler vår og høst i 2016. I tillegg til planlagte PPT-dager gjennomføres alt det regelmessige arbeidet i enkeltsaker og systemsaker gjennom egne avtaler i hver enkelt sak/for hver saksbehandler. På PPT-dagene er det et – to hovedtemaer som blir tatt opp ved alle skoler og/eller i alle barnehager. Dette er en viktig del av PP-tjenestens systemarbeid, og gir anledning til å sette i gang drøfting rundt de samme temaene i hele regionen. Vanligvis etterspør PPT NG 6K oppvekst om det er spesielle ønsker for hva som skal tas opp og drøftes med skoler og barnehager på PPT-dagene. PPT-dagene er primært skolens eller barnehagens dag, der skolens eller barnehagens behov skal ha første prioritet. Saksbehandlere i PPT NG kan også melde inn saker til PPT-dagene, men PP-tjenestens ønsker skal prioriteres ned og legges til andre tidspunkt, dersom skolen/barnehagen har mange ønsker for hvordan de ønsker å bruke tilgjengeligheten til PP-rådgiverne. I barnehagene gjennomføres en PPT-dag en gang pr år, i utgangspunktet en halv dag pr barnehage.

Konsultasjoner

PP-tjenesten tilbyr inntil tre konsultasjoner for å veilede barnehager, skoler og/eller foresatte uten at et barn behøver å mel-des til og utredes i PPT NG. I mange tilfeller løses utfordringer rundt barn seg ved generell veiledning til skole, barnehage og/eller familie. Fra 2016 bruker PPT NG et felles dokumentasjons-ark (gjennomslag), der skole og PPT NG sitter med lik doku-mentasjon på hva som skal gjøres og hvem som har ansvar for hva etter konsultasjonene.

Antall konsultasjoner i 2016, fordelt pr kommune						
	Lesja	Dovre	Sel	Vågå	Lom	Skjåk
1. konsultasjon barnehage	4	8	22	9	5	3
2. og 3. kons barnehage	0	0	2	2	3	0
1. konsultasj. skole	3	8	31	15	9	13
2. og 3. kons Skole	3	0	9	5	2	3
Tilsammen	10	16	64	31	19	19

Totalt antall konsultasjoner i 2016: 159

Brukertilfredshet

Brukerundersøkelsen i 2016 ble gjennomført på samling for rektorer, samling for styrere og barnehagepersonell. Samtlige deltakere fylte ut skjema på samlingene. Det var flere respon-denter enn i 2015, men vi mangler eksakt antall. Målet for snitt brukertilfredshet er målt for 3 ulike brukergrupper og samlet. I 2016 ser resultatene slik ut: For lærere og barnehageper-sonell var brukertilfredsheten på 4,0, for styrere var bruker-tilfredsheten på 4,6 og for rektorer var brukertilfredsheten på 5,0. Samlet skåre blir 4,5. PPT NG er godt fornøyd med resul-tatet, men vil likevel jobbe for forbedringer av tjenestene sær-lig overfor barnehagelærere og lærere. Resultatet viser at bru-kerne som har gitt tilbakemelding generelt er minst tilfreds med kapasiteten til PPT NG, og at det kan ta lengre tid enn ønsket før tjenestene blir utført. Styrere og rektorer opplever i noe større grad enn lærere og barnehagelærere at PPT NG har evne til å sette seg inn i aktuelle problemstillinger. Dette er et signal som PPT NG må se nærmere på.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 89 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,5 og resultatet ble 4,7. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av sam-arbeid og trivsel med kollegaene. Innhold i jobben og faglig og personlig utvikling var de to dimensjonene som kom høyest ut

på resultatene, med henholdsvis en skåre på 4,9 og 4,8. Sva-kest ut kom fysiske forhold på arbeidsplassen med 3,9. Virk-somhetsleder mener at årsaken til dette kan være at så mye tid tilbringes med å reise rundt til samtlige barnehager og skoler i hele regionen (6 kommuner). Dette medfører mye transport av utstyr, mange steder eller ingen steder der pause kan avvikles, og arbeidsplasser på diverse personal- og møterom gjennom alle arbeidsuker.

Sykefraværet var 7,1 %. Dette er en stor nedgang fra 2015, da sykefraværet var 12.1 %. Det har vært satt i gang målrettede tiltak i forhold til å styrke jobbnærvær. En del av nedgangen skyldes også uheldige utslag for 2015, som i stor grad ikke kan knyttes til arbeidssituasjonen direkte. For 2016 er korttidsfra-været på 2 % og langtidsfraværet på 5,1 %.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindre forbruk på -2,6 %. Dette skyldes i hovedsak sykefravær som ikke er dekket opp, og inn-kjøp av dataprogram som ikke var ferdigutviklet i 2016. PPT NG er fornøyd med resultatet for 2016.

PPTNG MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	0	4,5	4,5
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	12,0 %	8 %	7,1 %
Medarbeidertilfredshet	4,5	4,5	4,7
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-6,38 %	0 %	-2,6 %



Otta Læringscenter

Hovedmålet vårt er å få innvandrere ut i yrkes- og samfunnsliv, slik at de blir økonomisk selvstendige.

OTTA LÆRINGSSENTER

Virksomhetsleder Ove Turtum
Antall årsverk: 23,74

Otta læringssenter består av fire områder.
Årsverk i tillegg til virksomhetsleder pr. 31.12.16:

- Barneverninstitusjon for enslige mindreårige, 7 årsverk fordelt på 12 ansatte
- Fjellskolen 2,5 årsverk fordelt på 4 ansatte
- Flyktingetjenesten 2 årsverk med to ansatte
- Læringssenteret 9,4 årsverk fordelt på 11 ansatte.

Barneverninstitusjon for enslige mindreårige flyttet i januar inn i nye lokaler med plass til fire beboere. Samtidig ble to beboere værende igjen i de gamle lokalene, som hybelboere med oppfølging av primærkontakt. En beboer fulgte med over i ny bolig. Jfr. kommunestyrevedtak 11.12.2015, ble det da arbeidet videre med å bosett enslige mindreårige under 15 år. I løpet av de neste månedene flyttet det inn tre nye ungdommer under 15 år. Institusjonen er døgnbemannet og medarbeiderne går i turnus. Institusjonen forholder seg til Barne-, ungdoms- og familieetaten (Buf-etat) sine retningslinjer. Det er barnevernet som er oppdragsgiveren og som gjør vedtak om bosetting i kommunen. Ettervern til ungdommene samordnes med primærkontakt, flyktingetjenesten og barnevernet.

Fjellskolen, Den norske fjellskolen Rondeheim har hatt stor økning av elevtallet dette året, med 1544 elever fra 43 ulike skoler. Dette tilsvarer 86 refusjoner, 11 refusjoner mer enn året før. Bakgrunnen for den økende bruken av fjellskolen er trend i samfunnet, gode tilbud på fjellskolen og en lang og fin høst. Høstperioden er veldig etterspurt og det er fullt belegg. Grunnet mildt høstvær, ble det en ekstra uke dette året. Det arbeides med å øke besøkstallet vinter- og vår månedene. Fjellskolen har svært godt kvalifiserte lærere, med stort engasjement for barn og friluftsliv. Rondeheim er en veldrevet leirskole og et oppdatert anlegg, med et aktivt vertsskap som arbeider svært godt. Ringvirkningene av dette tilbudet er viktig i forhold til profilering av Rondane/ Høvringen området og for Sel kommune.

Flyktingetjenesten har bosatt 37 personer dette året med bakgrunn i ekstra anmodning fra lmdi og påfølgende vedtak i kommunestyret. Dette som et resultat av den store flyktningestrømmen til Europa og Norge i 2016. Pr. 31.12.2016 er det 55 deltakere på introduksjonsordningen. Siste seks årene er det til sammen bosatt 150 personer, jfr. tabell.

Vi har som et mål å bosette flyktninger fra ulike land, for på den måten sikre at det ikke blir stor dominans av enkelte nasjonaliteter. Kommunen må likevel forholde seg til de til enhver tid bosetningsklare personene, og hvem det haster mest med å bosette. Kommunen har bosatt mange fra Sel mottak, men også fra andre mottak. Vi har i år også bosatt en familie på seks, som er overføringsflyktning. Denne familien kom direkte fra flyktingleir.

Det er stort behov for sentrumsnære leiligheter ved første gangs etablering, og frem til vedkommende får førerkort og arbeid. Enkel adkomst til skole, helsestasjon, butikk m.m. forenkler introduksjonsarbeidet. Spredd bosetning av flyktninger er ønskelig og viktig, for på den måten sikre best mulig inkludering. Det private leiemarkedet har vært svært villig til å leie ut botilbud av ulike størrelser. Utfordringene ligger i å finne egnede boliger. Det er behov for mellomstore leiligheter. Det er viktig at de som etablerer seg i kommunen etter hvert kjøper seg leilighet eller hus. Startlån er aktuelt også for denne gruppen. Vi bruker tre kommunale leiligheter på Dähle, vi leier sju husbankfinansierte leiligheter fra privat aktør. I tillegg bruker vi 46 leiligheter/hybler. Totalt bruker vi 56 boenheter til flyktninger.

Arbeid med å forbygge radikalisering er et av fokusområdene sammen med læringssenteret. Samfunnskunnskap både på morsmål og som norskopplæring er et viktig tiltak, der norske regler og normer blir en del av undervisningen, og drøftet sammen med lærerne.

Vi har to flyktningskonsulenter og noe ekstra innleid bistand ved behov. Oppgavene har ei stor bredde, med bosetting og oppfølging i bolig. Individuell kartlegging og veiledningsarbeid er et nasjonalt satsingsområde for å nå målene for vårt arbeid på en best mulig måte.



Biblioteket – som arena for debatt.

Tabell bosetting 2011 til 2020

År	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ant. bosatte										
	14	19	21	22	37	37 *	25 ****			
Ant. Introduksjonsdeltagere										
							60 **	60 ***	50 ***	50 ***
Integreringstilskudd										
	3 515 900	5 842 000	9 146 500	12 479 515	17 887 736	23 853 000	21 754 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000
Tilskudd opplæring i norsk og samfunnskunnskap										
	5 400 000	5 400 000	7 000 000	7 400 000	8 500 000	6 300 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000

*Totalt bosatte 2011 til 2016 er 150 personer. **Deltakere pr. 01.08.2017

I tillegg er det 2 personer alternativt bosatt med uavklart status. Disse får vi refusjon fra UDI som asylsøkere.

En del deltagere er ute av programmet grunnet permisjon, og kommer inn igjen.

***Avhengig av bosettingsvedtak de neste årene.

****Vedtak på 15 personer + familiegjenforeninger (6 – 18 personer). Vi vet vi får tre større familier, men det er usikkert om de kommer i 2017 eller 2018.

Læringscenteret har et bredt ansvarsområde med mange tilbud. Opplæring i norsk, opplæring i basiskompetanse og kvalifisering er de grunnleggende oppgavene våre. Vi har siste år hatt dette tilbudet:

- Norskopplæring for arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere, bosatte flyktninger, asylsøkere og norsk på høyere nivå.
- Tiltak til deltakere på introduksjonsordningen.
- Grunnskole for voksne, et regionalt tilbud.
- Spesialundervisning på grunnskolens område.

Virksomheten har
43 elever på grunnskoleopplæring for voksne, derav 22 fra andre kommuner.
20 arbeidsinnvandrere med ulike tilbud hos oss.
13 familiegjenforente uten flyktningstatus.
55 introduksjonsdeltakere.
87 asylsøkere i løpet av 2016.

37 har tatt samfunnskunnskapsprøven og 50-timer samfunnskunnskap.

26 har tatt norskprøven skriftlig og 24 har tatt den muntlig.

Det er ei stabil personalgruppe med høy, utfyllende og allsidig kompetanse.

Sel mottak vart lagt ned med virkning fra 01.12.2016.

Sel mottak ble avviklet, og en del av vår oppgave med norskopplæring for beboerne på asylmottaket ble avsluttet. Disse har hatt tilbud om 9 timer pr. uke.

Asylmottaket har siden oppstarten i 2010 hatt mange personer gjennom systemet sitt. Nærmere 1000 personer har vært innom mottaket i løpet av denne tiden. Selv om mottaket lå langt utenfor sentrum har dette tross alt ført til at det har preget bybildet i perioder. Likevel må vi si at det har vært få uheldige situasjoner forbundet med mottaket denne tiden. De økono-

miske ringvirkningene har vært betydelige for lokalsamfunnet, både når det gjelder arbeidsplasser, kjøp av varer og tjenester, og direkte tilskudd til kommunen.

Dette var tredje gang det ble etablert mottak i Sel kommune, og den lengste perioden på seks og et halvt år.

Flyktningstrømmen sist vinter, førte til at vårt arbeid ble satt på dagsordenen i media og i samfunnet for øvrig. Alle måtte ha en mening om behandlingen av flyktninger. Begrepsforvirringer og blanding av flyktningstatus, gjorde at vårt arbeid skapte forvirring i samfunn og media. De bosatte flyktningene, de med opphold, ble på mange måter glemt da det kom så mange asylsøkere. Det var utfordringen med asylsøkere som det var fokus på, ikke de som var bosatte og trengte tilbud og oppfølging i kommunene.

Hele det kommunale tjenesteapparatet ble satt på prøve. Tilbakemeldingene vi har fått, er bare av positiv art. Vi må si oss godt tilfreds med den innsatsen og utøvelsen alle tjenestene har utøvd.

Krav om dokumentasjon for opphold i Norge
Det har lenge vært arbeidet med å fastsette regler for dokumentasjon for å få opphold i Norge. Nye regler har blitt vedtatt, gjeldende fra 01.01.2017. Dette vil gi kommunene nye oppgaver og ytterlig skjerpene krav til opplæring, gjennomføring og registrering.

Brukertilfredshet
Virksomheten har ikke fått til digital brukerundersøkelse ennå.

Medarbeidertilfredshet
Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 77 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,6 og resultatet ble 4,5.

Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Det fysiske arbeidsforholdet har avvikende resultat på 3,5 på hele virksomheten og 2,6 på voksenopplæringen. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være at ikke alle undervisningslokalene vi bruker er funksjonelle til denne bruk og det er lite fellesareal til bruk i friminutter og pauser. Vi har hatt utfordringer med ventilasjon og temperaturreguleringen. Ellers er det avvikende resultater på overordna ledelse, med et samla resultat på 3,7. Dette går på at utfordringene i arbeidet med innvandrere er sammensatt og krever en individuell tilnærming, som det er gitt lite rom til.

Sykefraværet var 7,3 %. Dette er en økning på 0,1 % fra 2015. Vi har hatt noen langtidssjukemeldte, som er årsaken til det høye tallet. Det var også samme årsaken for 2015. Virksomhetsleder ser ikke noen sammenheng med trivsel på arbeid og fravær.

Økonomi
Virksomheten har et samlet merforbruk på 43 % som utgjør kr 3 660 711. Dette skyldes i hovedsak nedleggelse av asylmottaket, med påfølgende reduksjon i norskopplæringstilskudd på kr 1 940 000. I tillegg bosatte vi noen ekstra på slutten av året og noe ekstra i forbindelse med etablering, dette gjorde at vi fikk en del ekstra utgifter innfor den tildelte rammen.

OTTA LÆRINGSSENTER MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	-	-	-
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	7,2 %	6,5 %	7,3 %
Medarbeidertilfredshet	4,6	4,7	4,5
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-44,75 %	0 %	43 %

NAV SEL

Virksomhetsleder Jarleif Haugen
Antall årsverk: NAV Sel 12,8
kommune 6,5
stat 6,3

NAV er et partnerskap mellom staten og kommunen. NAV Sel forvalter både statlige og kommunale oppgaver og har både statlige og kommunalt ansatte med felles leder. NAV Sel er i tillegg tillagt regionale funksjoner som regional gjeldsrådgiver (kommunal tjeneste) og tiltakskordinator og markedsordinator (statlige tjenester). De regionale funksjonene betjener brukere og kunder i kommunene Dovre, Lesja, Skjåk, Lom, Vågå og Sel.

NAV-kontorene skal ivareta kommunens oppgaver etter lov om sosiale tjenester i NAV. Det omfatter generelle oppgaver og de individuelle tjenestene opplysning, råd og veiledning, økonomisk stønad, midlertidig botilbud, individuell plan og kvalifiseringsprogram. I tillegg inngår Startlån og tilskudd til tilpasning og etablering i egen bolig i NAV Sel. NAV Sel har også arbeidsoppgaver med oppfølging av bosatte flyktninger etter avslutning av Introduksjonsprogrammet.

NAV Sel tok i bruk nye og tidsmessige lokaler i november 2016. Lokalene ligger i Ola Dahlsgt. der Posten hadde sine lokaler før «Post i butikk».

Leveransene og resultatene

De samlede kostnadene til sosialtjenesten er økt fra 2015 til 2016 med 3,3 %.

Sel har over tid hatt dårligere arbeids- og samfunnssosiale resultater sammenlignet med sammenlignbare grupper (kommuner). I 2016 var det registrert 240 mottakere av økonomisk sosialhjelp, tilsvarende 6,6 % av antall innbyggere mellom 18 og 67 år. Tilsvarende tall for nabokommunene Dovre, Vågå og Nord-Fron er hhv. 4,2 %, 5,1 % og 4,8 %. Det arbeides kontinuerlig for å bedre resultatene og ett viktig bidrag er kommunens vedtak om å øke ressursene til sosialtjenesten i kommunen. I 2017 iverksettes et 3-årig prosjekt med formål

- Styrke tidlig innsats, spesielt mot ungdom
- Redusere antall brukere og utbetaling av økonomisk sosialhjelp
- Øke kompetanse til saksbehandlerne

- Utarbeide gode rutiner ved kontoret
- Bidra til at flere sosialhjelpsmottakere kommer i arbeid

I tillegg innføres aktivitetsplikt for mottakere av økonomisk sosialhjelp i 2017.

Antall deltakere i Kvalifiseringsordningen har i gjennomsnitt vært på 6 i 2016. Dette er tilsvarende som i 2015.

Det er stadig flere som sliter med høy forbruksgjeld etter bruk av kredittkort og etterspørselen etter gjeldsrådgiving øker. I dag ivaretas denne funksjonen av en person med hele Nord-Gudbrandsdalen som arbeidsområde. Arbeidsomfanget er stort og funksjonen er sårbar. Det er etablert god samhandling mellom gjeldsrådgiver, den som arbeider med Husbankens tjenester og sosialrådgivere i kontoret. For å handtere forventet økning i etterspørselen og redusere sårbarheten i tjenesten vil NAV vurdere en økning av ressursen og, om mulig, etablere en samarbeidende regional løsning for Husbankens Startlån.

Det er ikke gjennomført egne brukerundersøkelser ved NAV Sel. NAV avholder egne undersøkelser som ikke er brutt ned på kommunenivå.

Ressurser

I 2016 har kontoret hatt 7 kommunalt ansatte (6,5 ÅV) og 7 statlig ansatte (6,3 ÅV), inklusive de regionale funksjonene.

Resultatene av medarbeiderundersøkelsene er stabile. Det arbeides kontinuerlig med å bedre arbeidsmiljøet og søke optimal organisering i et mindre NAV-kontor. Organisering i henhold til den naturlige bo- og arbeidsregionen ville bedret kvaliteten i brukeroppfølgingen og effektivisert driften av NAV.

NAV framover

NAV-kontorets hovedoppgave er å få flest mulig i arbeid og aktivitet, slik at de blir økonomisk selvforsørget. NAV vil prioritere de brukerne som trenger bistand mest, og styre de brukerne som kan klare seg selv over til gode selvbetjeningsløsninger. Hovedkanaler til NAV framover vil være

- www.nav.no
- NAV Kontaktsenter 55 55 33 33
- Forhåndsavtalte møter og samtaler ved NAV-kontoret eller ute på arbeidsplass



NAV er i stadig endring der framtidige arbeidsoppgaver vil være

- Arbeidsrettet brukeroppfølging
- Sykefraværsoppfølging
- Arbeidsgiverkontakt
- Kommunale tjenester

Brukertilfredshet

Mål for 2016 er ikke kjent at er definert. Det er ikke gjennomført egen brukerundersøkelse ved NAV Sel kommunal i 2016. NAV gjennomfører egne brukerundersøkelser som ikke er delt ned på kommunenivå.

Medarbeidertilfredshet

NAV gjennomfører egen medarbeiderundersøkelse der både kommunalt og statlig ansatte inngår. Leder ved NAV Sel var også leder ved NAV Dovre gjennom store deler av 2016. Det er derfor ikke skilt mellom disse lokalkontorene i undersøkelsen og det gjør det vanskelig å definere oppnådde resultater for NAV Sel. Samlete resultatet for 2016 viser et oppnådd energiscore på 22,9. Målet var 24,0. Hovedårsaken til lavere score enn mål er

- Mangelfull ros og annerkjennelse
- Manglende handlingsrom
- Manglende inspirasjon

Sykefraværet for kommunalt ansatte var 21,7 %. Dette er en stor økning fra 2015 da sykefraværet var 10,5 %. Årsaken ligger i langtidssykefravær.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på -0,95 % som utgjør kr 116 375. Dette skyldes i hovedsak lavere kommunale driftskostnader i NAV-kontoret, men noe høyere utbetalinger av økonomisk sosialstønad enn budsjettet.

NAV MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	4,7	xx	*
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	10,5 %	6,0 %	21,7 %
Medarbeidertilfredshet	4,7	xx	**
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	12,24 %	0 %	-0,95 %

* Brukerundersøkelsen er ikke gjennomført i 2016.

** Medarbeiderundersøkelsen er ikke representativ da det er for få kommunalt ansatte ved NAV Sel.

*«Gi alle innbyggere i Sel kommune
mulighet til å oppleve, og delta aktivt
i kultur- og fritidsaktiviteter».*

Aktiviteter i 2016:

- Ungdommens martna's event
- kunstprosjektet «Vegskille»
- Vinterles på biblioteket
- NasjonalparkSKriket
- «Tankeplassen»
- Byfest
- Ottamartnan
- «Korps i skolen»
- UKM
- Den kulturelle spaserstokken
- Den kulturelle skolesekken
- Eldrefest og eldredag
- FYSAK
- Turmeny
- Pilgrimsleden
- Kulturprisutdeling
- TV aksjonen
- Sel Ungdomsråd
- Sommer + bok
- Dataundervisning for eldre – Seniorsurf



KULTUR

Virksomhetsleder Jertru Stallvik
Antall årsverk: 11,14

Brukertilfredshet

Gjennomsnitts svarprosent for brukerundersøkelsene ved biblioteket og kulturskolen i 2016 var 29 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 20,5 % i 2015 og 13,5 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet for kulturskole og bibliotek i 2016 var 5 og resultatet ble 5,25, noe virksomhetene er svært tilfreds med.

Vi ligger høyere, både på bibliotek og kulturskole, enn landsgjennomsnittet. Der kulturskolen scorer lavest er på informasjon. Vi har fremdeles mye å gå på, og vi prøver hele tiden å

bli bedre på hvordan vi skal gi informasjon, og i hvilke kanaler. I november 2016 fikk vi nytt datasystem fra det danske firmaet Speedware som har spesialisert seg på å levere administrasjonsprogram til kulturskoler. Dette håper vi vil gjøre bl.a. informasjonsarbeidet enklere. Der biblioteket scorer dårligst, er på lokalitetene. Vanskelig å trekke noe ut av dette, siden vi ikke vet om brukeren har svart på hovedbiblioteket eller en av filialene.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 47 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,9 og resultatet ble 5,0. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Vi ser at tilfredsheten ligger over landssnittet og i forhold til resten av kommunen. Det er gjennomgående stor score i alle dimensjoner, for uten om lønn og arbeidstidsordning. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være den ugunstige arbeidstiden medarbeiderne har, med mye arbeid på kveld- og helg. Dette er sårbart ved eks sykemeldinger.

35 156

utlån på biblioteket



30 528

besøk på biblioteket

Sykefraværet var 4,6 %. Dette er en stor økning fra 2015 da sykefraværet var 1,9 %. Dette skyldes stort sett langtidssykemeldinger. Kultur er en liten avdeling, der slike langtidssykemeldinger får store konsekvenser. Virksomheten jobber kontinuerlig med tett oppfølging og tiltak for å få sykmeldte raskt tilbake til jobb.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på -2,13% som utgjør kr 224 000. Dette mindreforbruket er på kulturskolen, og skyldes i hovedsak større refusjoner enn budsjettet.

KULTUR MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	4,9	5	5,2
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	1,9 %	3 %	4,6 %
Medarbeidertilfredshet	4,6	4,8	5,0
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-5,08 %	0 %	-2,13 %

137

arrangement

med 1 866 publikummere

275

klassebesøk

10 861

besøk på Otta kino

46

kulturarrangement

med 9 570 betalende publikummere

172

kulturskoleelever

24 på venteliste

Hverdagsrehabilitering – gir mulighet til egen mestring

Sel kommune startet i 2015 opp med forsøk på hverdagsrehabilitering som arbeidsmetode. Dette er et samarbeid mellom hjemmetjenesten, fysioterapi- og ergoterapitjenesten. Hverdagsrehabilitering går ut på å fokusere på den enkeltes bruker sitt behov for å gjøre de istand til å mestre egen hverdag mest mulig på egenhånd. Dette arbeidet er videreført i 2016 og implementert i virksomhetene.



Foto Einar Almevåg GD

HELSE OG FOREBYGGING

Helse og omsorgstjenesten i Sel kommune består av hjemmetjenesten, Sel sjukeheim, NGLMS, tjenesteområde for funksjonshemmede og familie velferd. Sel kommune har i tillegg et tildelingskontor som fatter vedtak i henhold til kvalitetsstandarden som er vedtatt i kommunen.

Hjemmetjenesten er felles for Heidal og Otta med totalt 58,5 årsverk og totalt 71 ansatte. Den 31.12.2016 var det 211 brukere av hjemmesykepleietjenesten og 151 som hadde tjenesten hjemmehjelp. 106 hadde tjenesten matombringing og utkjøring av disse blir gjort i samarbeid med frivillighetsentralen. Det var mellom 130 og 140 trygghetsalarmer i bruk i 2016.

Målet for hjemmetjenestene er at bruker kan bo hjemme med nødvendig helsehjelp så lenge de selv ønsker og det er praktisk gjennomførbart.

Sel kommune har 37 omsorgsleiligheter ved Selro bo- og aktivitetssenter. Det er 16 leiligheter ved Heidalstun bo- og aktivitetssenter. I tillegg er det 5 frittstående boliger her. Det er ytterligere 32 boliger som er plassert forskjellige steder i kommunen.

Sel sjukeheim har 46 rom, 16 av disse er i et bokollektiv for demente. I tillegg er det 6 rom i bokollektiv for demente på Heidalstun. Det ble i 2016 vedtatt å bygge på ytterligere to rom ved bokollektivet dersom skal ferdigstilles i 2017. Sel sjukeheim har langtidsplassene og avlastningsplassene i kommunen. På sjukeheimen og ved Heidalstun er det eget vaskeri og kjøkken.

På sjukeheimen er det 54,08 årsverk, dette er inkludert kjøkken, vaskeri og aktivitetstilbud.

NGLMS har 6 rom beregnet for korttidsopphold. Det er 6 intermediaære og tre KAD plasser ved NGLMS. Det er 49,42 årsverk her inkludert lege, fysio- og ergoterapeut og en som betjener kjøkkenet.

Tildelingskontoret har 2,7 årsverk som saksbehandler og 0,6 årsverk som merkantil. Det er tildelingskontoret som er koordinerende enhet og har ansvaret for BPA ordningen i kommunen.

Tjenesteområde for funksjonshemmede har brukere ved Elvebakken bofellesskap med 6 leiligheter, Loftgårdsbakken bofellesskap med 3 leiligheter og Selsrogata bofellesskap med 6 leiligheter. Det er også noen brukere som bor i egen bolig

som har tjenester fra dette virksomhetsområdet. I tillegg til disse er det en avlastningsbolig på Selsverket og et aktivitetssenter ved Elvebakken.

Tjenesteområde for funksjonshemmede hadde i 2016 til sammen 55,52 årsverk.

I 2016 var det 85 brukere som hadde tjenesten støttekontakt.

Familie og velferd organiserer psykisk helsearbeid, helsestasjonen, avdeling for fysio- og ergoterapi. I tillegg barneverntjenesten som er interkommunal Sel/Vågå.

Til sammen er det 21,9 årsverk innen familie og velferd.

HJEMMEBASERT OMSORG

Virksomhetsleder Anne Marie Bråtesveen
Antall årsverk: 54,081

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 39 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 44 % i 2015 og 54 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5 og resultatet ble 4,9, noe virksomheten må se seg godt tilfreds med. Resultatene som utmerker seg positivt er brukermedvirkning, respektfull behandling, tilgjengelighet og informasjon.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 51 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,1 og resultatet ble 4,1. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Spørsmål om overordnet og nærmeste leder er de områder med lavest resultat og her er det flere faktorer som kan spille inn.

Sykefraværet var 7,9 %. Det er det samme prosenten som i 2015, men fordelingen innen de ulike arbeidsområder er forskjellig fra 2015 til 2016. Det er hovedsakelig langtidsfraværet som trekker prosenten opp.



Kokkelærning Inger Lise Dahlen.

Økonomi

Virksomheten har et samlet merforbruk på 2 % som utgjør kr 744 000. Dette skyldes i hovedsak lønnsutgifter på grunn av økt tjenesteomfang.

HJEMMEBASERT OMSORG MÅLEKORT

	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	4,6	5,0	4,9
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	7,9 %	7,0 %	7,9 %
Medarbeidertilfredshet	3,9	4,1	4,1
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-1,27 %	0 %	2 %

SEL SJUKEHEIM

Virksomhetsleder Svein Helge Synstnes
Antall årsverk: 59,1

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 37 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 13 % i 2015 og 41 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 1,9 og resultatet ble 1,9, noe virksomheten er svært tilfreds med. Resultatet viser at av de brukerne som har deltatt i undersøkelsen er de godt tilfredse med den tjenesten de mottar.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 52 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,5 og resultatet ble 4,3. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Resultatet er dårligere på fysiske arbeidsforhold, overordnet ledelse og system for lønn/arbeids-tidsordninger. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan

være at det har vært store utfordringer i forhold til inneklima i noen avdelinger. Det er gjort tiltak for å bedre dette. Dårlig resultat i forhold til lønn og arbeidstidsordninger kan ha sammenheng med at mange går i ufrivillig deltid. Tiltak som er gjort i forhold til dette er bl.a. opprettelse av vikarpool i kommunen.

Sykefraværet var 6,7 %. Dette er en nedgang fra 2015 da sykefraværet var 9,7 %. Det er vanskelig å peke på én konkret årsak til nedgangen, men høy grad av trivsel på arbeidsplassen og at virksomheten jobber kontinuerlig med tett oppfølging i tidlig fase av en sykmelding kan være årsaker.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindreforbruk på 4 % som utgjør kr 1 555 000. Dette skyldes i hovedsak mindre utgifter enn budsjettert til KLP-pensjon, arbeidsgiveravgift, sykelønnsrefusjon, oppholdsbetaling grunnet høyt belegg og god budsjett disiplin i alle ledd i virksomheten.

SEL SJUKEHEIM MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	3,3	1,9	1,9
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	9,7 % 3,9	5 % 4,5	6,7 % 4,3
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-2,86 %	0 %	-4 %

NGLMS

Virksomhetsleder Rita Randen
Antall årsverk: 49,42

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen, i 2016 var 31 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 48,5 % i 2015 og 52 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,3 og resultatet ble 5,3, noe virksomheten er svært tilfreds med.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 40 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4 og resultatet ble 4,4. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene, og vi har en markant forbedring fra 2015.

Sykefraværet var 6,3 %. Dette er en stor nedgang fra 2015 da sykefraværet var 11,6 %. Utstrakt bruk av vikarbyrå har medført at presset på fast ansatte har blitt mindre.

Økonomi

Virksomheten har et samlet merforbruk på 0,55 % som utgjør kr 122 681. Dette skyldes i hovedsak en feilbudsjettering i både 2015 og 2016 på kr 270 000 som utgjorde tap på fordring i regnskapet for 2016.

NGLMS MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	5,3	5,3	5,3
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	11,6 % 3,1	6 % 4	6,3 % 4,4
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	0,35 %	0 %	0,55 %

TJENESTER FOR FUNKSJONSHEMMA

Virksomhetsleder Ingrid Bakken
Antall årsverk: 56,64

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 56 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 70 % i 2015 og 73 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 1,1 og resultatet ble 1,0, noe virksomheten er svært tilfreds med. Under helhetsvurderingen går det fram at 100 % er fornøyde med tjenesten totalt sett. Det er brukt forenkla utgave av brukerundersøkelser for denne tjenesten. I den forenkla utgaven er svarmulighetene «ja» for de som er fornøyde og «nei» for de som ikke er fornøyde. Det er også mulig å svare «vet ikke». Det er derfor ikke mulig å sammenligne tjenestene der det er brukt forenkla utgave, med andre tjenester i samme kommune, eller med landet for øvrig.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 30 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,3 og resultatet ble 4,5. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene og stolthet over egen arbeidsplass. Det som trekker ned er fysiske arbeidsforhold som gir et snitt på 3,6. Virksomhetsleder mener at årsaken til økningen fra 2015 kan være at vi gjennomførte alle medarbeidersamtalene før medarbeiderundersøkelsen.

Sykefraværet i 2016 var 8,7 %. Dette er en økning fra 2015, da sykefraværet var 7 %. Det er vanskelig å vite hva som er årsaken til økningen.

Økonomi

Virksomheten har et samlet mindre forbruk på 7,2 % som utgjør kr 2 131 190. Dette skyldes i hovedsak at tjenesten har fått refundert mer fra staten på ordningen særlige ressurskrevende brukere.

TJENESTER FOR FUNKSJONSHEMMA MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	1,1	1,1	1,0
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	7 % 4,3	6 % 4,3	8,7 % 4,5
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-0,15 %	0 %	-7,2 %

FAMILIE OG VELFERD

Familie og velferd består i dag av psykiskhelse arbeid, dagsenteret Hjerterom, helsestasjon og interkommunal barneverntjeneste. Avdelingene fysioterapi og ergoterapi ble per 01.01.16 lagt innunder leder for LMS.

Virksomhetsleder Kristin Kalbakk
Antall årsverk: 21,9

Virksomheten hadde i 2016 5 28 ansatte fordelt på 21,9 årsverk, inkludert virksomhetsleder, prosjektstillingene knyttet til innføring Kvello-modellen (20 %), Tidlig Innsats (20 % - halvt-års virkning) og Ung i Nord-Gudbrandsdalen (50 % + 10 %).

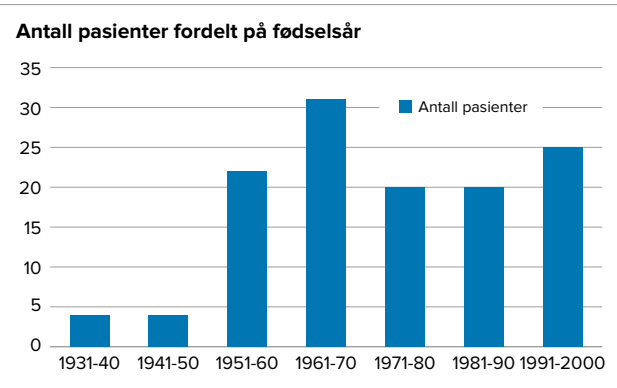
Helsestasjonen holder til i Otta beredskapssenter. Psykisk helsearbeid og barneverntjenesten har kontor på rådhuset i Sel. Barnevernet har i tillegg kontor på helsesenteret i Vågå. Hjerterom disponerer lokalene på Skansen kafe, som en midlertidig løsning til et eventuelt nytt aktivitetssenter står klart.

I 2016 ble det montert alarmer på psykisk helsearbeid, slik at alle avdelingene nå er utstyrt med alarm. I tillegg har en sikret rømningsveien mellom psykisk helsearbeid og barnevern.

Helsestasjonen og barnevern har også i 2016 vært sentrale i innføringen av Kvello-modellen og TIBIR (Tidlig innsats for barn i risiko). I tillegg har skolehelsetjenesten og barnevernet samarbeidet med Gudbrandsdal Kriesenter om et felles undervisningsopplegg i 6. klasse på Otta skole om vold i nære relasjoner.

Psykisk helsearbeid har 5 årsverk. Synnøve Solstad er fagleder. Avdelingen tilbyr lavterskeltilbud i form av samtaler og dagtilbudet/aktivitetssenteret, Hjerterom. Hovedtyngden ligger likevel på brukere som følges tett opp og får behandling over en lengere periode. Økt fokus og endret holdning til psykisk helse har ført til at etterspørselen både fra befolkningen, men også det øvrige tjenesteapparatet har økt. I 2017 skal tjenesten være en del av Hverdagsrehabilitering. Antall pasienter er sterkt økende, og ved utgangen av 2016 var det 126 innbyggere i Sel som fikk bistand fra psykisk helsearbeid. Avdelingen opplever at antall bruker og veiledning bistand til andre tjenester ikke står i samsvar med antall årsverk.

I 2016 har antall brukere under 30 år vært økende. Mange av disse har sammensatte og alvorlige utfordringer. Gjennomgående er det at brukerne forteller om utfordringer i oppveksten, utenforskap, vanskelig skolegang og mobbing.



På tross av at deler av den varslete samhandlingsreformen innen psykiatri ikke er iverksatt, har avdelingen merket at spesialisthelsetjenesten tilpasser sitt tilbud i tråd med endringene i den nye reformen. Det framstår for kommunene at pasienter ved DPS blir kartlagt og raskere overført til kommunen enn tidligere. Dette medfører at brukere som blir henvist fra spesialisthelsetjenestene er langt sykere, og færre får tilbud om heldøgns plasser. Det blir viktig at kommunen ruster opp tilbudet for denne gruppen, både hva angår kompetanseheving og utvikling av tiltak. To ansatte startet høsten 2015 på videreutdanning innen rus og psykiatri, i tillegg påbegynte 3 ansatte høsten 2016 desentralisert videreutdanning i rus.

Det har i 2016 blitt gjennomført et interkommunalt samarbeid for å utarbeide prosedyrer og rutiner for psykisk helsearbeid.

Avdelingen har miljøarbeider i 100 % stilling som arbeider både på Hjerterom og hjemme sammen med brukerne. Hjerterom har over tid opplevd en nedgang i bruker og aktivitet. Det har over tid vært arbeidet med å videreutvikle tilbudet i samarbeid med andre instanser, slik at det favner flere.



Fødselsår	1931–40	1941–50	1951–60	1961–70	1971–80	1981–90	1991–2000
antall pasienter	4	4	22	31	20	20	25

Helsestasjonen har 7,9 årsverk fordelt på 12 ansatte av disse er det miljøterapeuter, jordmor, helsesøstre, helsestasjonslege, merkantil og 3 prosjektstillinger. Anne Enkerud Lien er avdelingsleder. Helsestasjonen har hatt noe vakans i stillinger også i 2016, og opplever det svært utfordrende å få rekruttert helsesøstre. Helsestasjonen har de siste to årene opplevd noe utskifting i personalet. Kommunen har ikke lyktes i å rekruttere nye helsesøstre og har derfor ansatt sykepleier med krav om påbegynt utdanning innen 2 år. Høsten 2016 startet en miljøterapeut helsesøsterutdanning, noe som er svært positivt med tanke på å sikre riktig kompetanse og stabilitet ved helsestasjonen.

Helsestasjonen fikk ved opprettelse av Sel statlige mottak i 2011 styrket bemanning. Høsten 2016 ble det kjent at mottaket skulle legges ned, og ble det gjort en grundig kartlegging av kompetansebehov videre. Det ble på bakgrunn av denne

besluttet å redusere bemanningen med en miljøterapeut i 50 % stilling med virkning fra 1. januar 2017 (utsatt til mars grunnet vakans på helsestasjon).

Helsestasjonen har ansvar for både fysisk- og psykiskhelse til barn i alderen 0–20 år. Det var i 2016 1171 barn i aldersgruppa 0–17 år, disse var i kontakt med helsestasjonen gjennom de ulike barnekontroller og skolehelsetjenesten. Helsestasjonen arbeider både med primær, sekundær og tertiær forebygging, og kan tilby tiltak både i forhold til fysisk- og psykiske utfordringer. Mange barn og foreldre får oppfølging utover det som ligger i den «ordinære» oppfølgingen fra helsestasjonen. Samtlige ansatte på helsestasjon er kurset i foreldre veiledningsprogrammene COSP eller PMTO, slik at en kan gi god hjelp på tidligst mulig. De nye lokalene har ført til at en i langt større grad kan få andre instanser inn på helsestasjon,

slik at et oppnår større grad av flerfaglig tjeneste for innbyggerne. Fysioterapeut, lege og barnevern har nå faste dager på helsestasjonen.

Nytt i 2016 var at det også i Heidal ble gjennomført «Helseuke» i 10. klasse.

Helsestasjon underviste 2 barnehager i kommunen i Trygghetssirkelen.

Helsestasjonen har i 2016 vært med i pilotprosjektet «Ung seksualitet». Prosjektet fikk navnet «Ung i Nord-Gudbrandsdalen» da de ulike helsestasjonene og helserådgiver på videregående skolene i regionen har deltatt. Det ble ansatt en lege i 10 % stilling og sykepleier i 50 % stilling. Prosjektet har resultert i at ansatte har fått ny kompetanse i forhold til ulike seksualitet, forebygging av kjønnssykdommer og uønsket graviditet.

Det er «Ungdomshelsestasjon» hver tirsdagsettermiddag. Dette er et lavterskeltilbud, der unge kan komme i kontakt med både lege og helsesøster uten timeavtale. Tilbudet ble utvidet i 2015 med lengere åpningstid, samt endret aldersgruppa fra 13 til 25 år. Etter at tilbudet ble utvidet har det vært en markant økning i antall besøk.

Det var 49 fødsler i Sel. Nye retningslinjer medfører at alle skal ha tilbud om hjemmebesøk 48 timer etter hjemkomst.

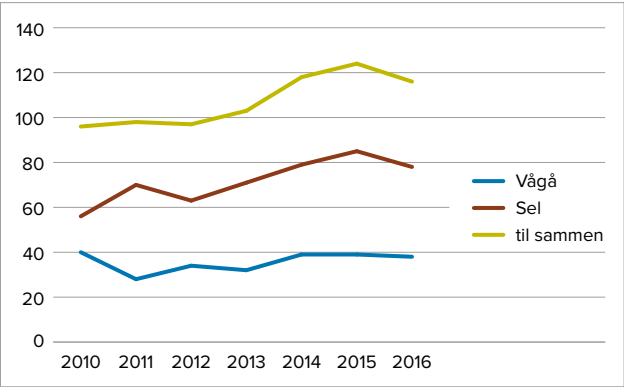
Barneverntjenesten er interkommunal mellom Vågå og Sel. Barneverntjeneste hadde i inngangen av 2016 8 årsverk fordelt på 10 ansatte, i mars besluttet kommunestyre i Sel og styrke tjenesten med en 50 % stilling på bakgrunn av høy aktivitet. 7 årsverk jobber (inkludert fagleder) som saksbehandlere etter lov barneverntjenester. Avdelingen har en PMTO- foreldreveileder i 50 % stilling samt en miljøarbeider i 60 %. I tillegg har avdelingen merkantil i 40 % stilling.

Tjenesten opplever økt arbeidspress med flere saker som er i behov for tett oppfølging over tid. Samtidig som det er flere barn og familier mottar omfattende hjelp i hjemmet, noe som krever mer ressurser for å utføre, følge opp og tilrettelegge for gode tiltak. To ansatte i tjenestene påbegynte i 2016 ICDP-rådgiver kursing (foreldreveiledning) for å gi flere foreldre god veiledning, og da særlig med tanke på de med flerkulturell bakgrunn.

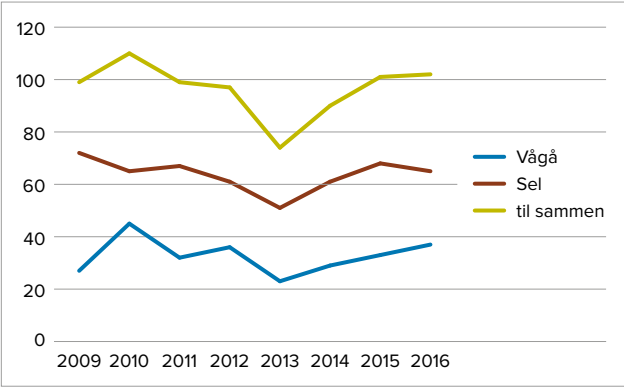
Stenge krav til oppfølging i fosterhjem, samt tilsyn under samvær fører til at barnevernet har mye reisevirksomhet. Undersøkelsesarbeidet er mer basert på kartleggingsverktøy enn tidligere, noe som gjør arbeidet ressurskrevende. Kravet til kvalitet, samt strengere tidsfrister i alle deler av arbeidet, sammen med økt saksmengde har satt tjenesten under kraftig press. Avdelingen har hatt stort fokus på å overholde frister, og har utarbeidet gode rutiner for og best mulig ivareta alle lovkrav.

Barnevernet mottok 116 nye meldinger i 2016. Det er nedgang sammenlignet med 2015, men likevel høyt sette i et lengere perspektiv. Samtidig gikk flere meldinger til undersøkelse.

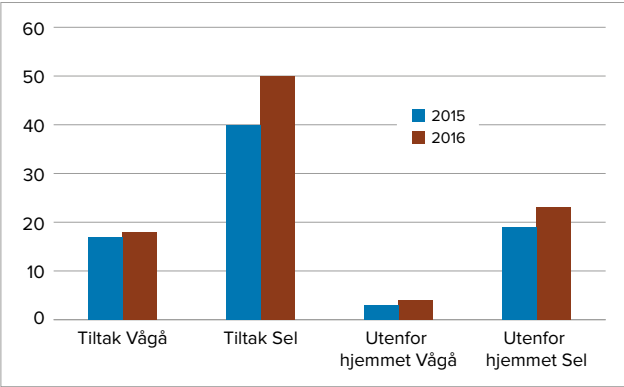
Antall meldinger							
	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Vågå	38	39	39	32	34	28	40
Sel	78	85	79	71	63	70	56
Til sammen	116	124	119	103	97	98	96



Antall startete undersøkelser i Sel og Vågå:			
	Vågå	Sel	Til sammen
2014	29	61	90
2015	33	68	101
2016	37	65	102



Antall barn med tiltak pr. 31.12. (inkluderer plasseringer):
86 (70) barn i Sel og Vågå mottok pr. 31.12. tiltak i eller utenfor hjemmet. 27 barn bodde utenfor hjemmet enten med eller uten foreldrenes samtykke.



1) Økonomi
Familie og Velferd har et «overforbruk» på 4,14 % noe som skyldes økte utgifter grunnet plasseringer og utredninger i barnevernet. Dette overforbruket ble varslet i tertialrapporteringen.

Brukertilfredshet
Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 9,6 %. Undersøkelsen er derfor ikke valid. Redusert svarprosent skyldes også at fysio- og ergoterapitjenesten ikke lenger er en del av Familie og Velferd, da brukerne av disse tjenesten erfaringsvis har relativ høy svarprosent.

Medarbeidertilfredshet
Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 67 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 4,7 og resultatet ble 4,9. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene. Avdelingene scorer ulikt og det er derfor viktig å se på undersøkelsene avdelingsvis. Virksomhetsleder mener at årsaken til dette kan være at avdelingene har ulike arbeidsområder og oppgaver.

Sykefraværet var 6 %. Dette er en økning fra 2015 da sykefraværet var 3,5 %. Fraværet fordelte seg slik på avdelingen 2,1 %, 3,6 % og 16,7 %. Økning i fravær skyldes langtdis sykemelding.

Økonomi
Virksomheten har et samlet merforbuk på 4,14 % som utgjør kr 782 487. Dette skyldes i hovedsak flere tiltak i hjemmet, plassering og utredninger i barneverntjenesten.

FAMILIE OG VELFERD MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere			
– Gode tjenestetilbud			
Brukertilfredshet	4,5	4,6	0 *)
Medarbeidere			
– Godt arbeidsmiljø			
Sykefravær	3,5 %	0 %	6 %
Medarbeidertilfredshet	4,6	4,7	4,9
Økonomi			
– God økonomistyring			
Avvik i forhold til budsjett	-3,82 %	0 %	4,14 %

*) de ulike undersøkelsene var sendt ut til 166 av disse svarte 16 som tilsvare 9,6 %. Undersøkelsen er derfor ikke valid. Redusert svarprosent skyldes også at fysio- og ergoterapitjenesten ikke lenger er en del av Familie og Velferd.

PLAN OG TEKNISK, EIENDOM

PLAN OG TEKNISK

Virksomhetsleder Ola Inge Næprud
Antall årsverk: 23,5

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen for byggesak i 2016 var 23 %. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 20 % i 2015 og 23 % i 2014. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 4,7 og resultatet ble 4,9. Gjennomgående tilfredsstillende resultat på samme nivå målt i perioden 2014–2016. Det er forhold knyttet til informasjon som er den enkeltfaktoren som gjennomgående er mest krevende. Svarprosenten på brukerundersøkelse for feiing og tilsyn var 17 % i 2016. De to foregående årene har svarprosenten ligget på 14 %. Målet for snitt brukertilfredshet i 2016 var 5,1 og resultatet ble 5,3. Gjennomgående tilfredsstillende resultat med en svak økning i brukertilfredsheten i perioden 2014–2016. Det er forhold knyttet til brukerrettigheter (informasjon)som, målt over flere år, er den enkeltfaktoren som også her er mest krevende.

Medarbeidertilfredshet

Svarprosenten for medarbeiderundersøkelsen var 54 %. Målet for snitt medarbeidertilfredshet var 5,3 og resultatet ble 4,5. Svarprosenten er 100 %, med unntak av brannvesenet der svarprosenten er 5 %. Resultatet viser at medarbeiderne opplever stor grad av samarbeid og trivsel med kollegene, positivt innhold i jobben og faglig og personlig utvikling. Organisering av arbeid, overordnet ledelse, medarbeidersamtale og forholdet til nærmeste leder er forhold som må ha fokus fremover. Virksomhetsleder mener at medarbeiderundersøkelsen i noen

grad gjenspeiler situasjon første året etter at to ulike virksomhetsområder ble slått sammen til en ny virksomhet. Nye roller og ny struktur må innarbeides.

Sykefraværet var 6,3 %. Dette er en økning fra 2015 da sykefraværet var 2,3 %. Årsaken til den markerte økningen i sykefraværet er flere langtidssykemeldinger i 2016.

Økonomi

Virksomheten har et samlet merforbruk på 11,33 % som utgjør kr 2 178 979. Dette skyldes i hovedsak at ansvar «661 kommunale veier» har et merforbruk på kr 2 570 000. Rådmanen fikk fullmakt til å gjennomføre strakstiltak til ca. 1 mill kr på det kommunale vegnettet i formannskapetets møte 21.09.16, gjennomføring ble rapportert i formannskapetets møte 17.10.16, jf. protokoll fra møtene. Fullmakten ble ikke budsjettjustert inn ved budsjettjustering 2016. Til tross for denne justeringen har vegvedlikehold på kommunalt vegnett et merforbruk på ca. 1,5 mill kr i 2016, noe som skyldes mengdebasert vintervedlikehold, dvs. brøyting og strøing. På «ansvar 611 naturskader» var det budsjettert med en inntekt på kr 640 000 som samtidig var ført som et utestående krav i balanseregnskapet.

EIENDOM

Virksomhetsleder Leif Hagen
Antall årsverk: 37,63

Kommunal Eiendom har 37,6 årsverk fordelt på 49 ansatte. Av disse er 69 % kvinner og 31 % menn. Gjennomgående er det renholdere og badevakter som har deltidstillinger.

Det ble gjennomført generelle stillingskutt i 2015, som i hovedsak ble gjort ved strukturendringer innenfor renhold (totalt ca. 1,6 stilling). Samtidig ble det kuttet lønnsmidler til en hel vaktmesterstilling (rørlegger) med helårsvirkning. Dette var den ene av to stillinger i et vedlikeholdsteam som hovedsakelig er øremerket til bygg. Fraværet har bl.a. bidratt til dårligere driftssikkerhet i svømmehallene. Over tid har bemanningen blitt så lav, at det nærmer seg uforsvarlig å drifte mer enn én svømmehall.

Brukertilfredshet

Svarprosenten for brukerundersøkelsen i 2016 var 60 %. Underøkelsen er delt i tre hovedområder, og spesielt renholds- og vaktmestertjenestene har kommet godt ut sammenlignet med landet forøvrig. Resultatet har likevel vist en avtagende tendens



de siste tre årene, og kan kanskje være et uttrykk for gjennomførte kutt i tilgjengelige ressurser og kapasitet.

Medarbeidertilfredshet

Resultatet av medarbeiderundersøkelsen i 2016 ble litt bedre enn i 2015, men her har det vært kun små variasjoner de siste årene. Dette indikerer at arbeidsmiljøet er jevnt over bra og stabilt.

Sykefravær

Sykefraværet har gått ned fra 10 % i 2014 til 8,4 % i 2015, og 5,6 % 2016. Den største andelen er fortsatt innenfor renhold, og skyldes mest sannsynlig den store slitasjen som tradisjonelt har vært i dette yrket. Likevel er det en betydelig nedgang i 2016, og denne er hovedsakelig et resultat av mindre andel langtidssykefravær.

Økonomi

Virksomheten hadde et samlet merforbruk på 2,19 %, som utgjør kr 567 000. Dette skyldes bl.a. at et helt kvartal med renovasjonsavgifter for 2015 ble etterfakturert med ca. 300 000 på våren 2016, etter at regnskapet var avsluttet. Videre kom det noen store og kostbare utbedringer av heiser, samt retting av

mangler etter branntilsyn og el-tilsyn. Disse ble en del større enn avsatt i budsjettet. Det ble også forskuttet kr 100 000 for ekstern bistand til ENØK-kartlegging, mens støtten fra ENOVA blir utbetalt i 2017.

PLAN OG TEKNISK MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	4,8	5,1	5,0
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	2,5 % 4,7	5 % 5,3	6,3 % 4,5
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-0,63 %	0 %	11,33 %

EIENDOM MÅLEKORT	Resultat 2015	Mål 2016	Resultat 2016
Brukere – Gode tjenestetilbud Brukertilfredshet	4,9	5,0	4,6
Medarbeidere – Godt arbeidsmiljø Sykefravær Medarbeidertilfredshet	8,4 % 4,3	8,0 % 4,4	5,6 % 4,6
Økonomi – God økonomistyring Avvik i forhold til budsjett	-2,8 %	0 %	2,2 %



SEL KOMMUNE