



# NYTT UNDER STOREN 1-14

## Internavis for Luster kommune

### Gode medarbeidar.

Me sender no ut første utgåva av internavisa «Nytt under Storen» for tilsette i Luster kommune.

I kommunen har me heimeside, og etter kvart gjerne og eit forbetra intranett, som me nyttar til informasjon. I tillegg vil me prøva med ei internavis for medarbeidarane i Luster kommune. Dette er første utgåve av denne avisa som vert nettbasert og vert sendt til den kommunale e-postadressa som alle no får, 3-4 gonger kvart år. Ev kan det bli sendt ekstra utgåver om det kjem opp spesielle saker.

Me håpar å nå fram med relevant og nyttig informasjon til medarbeidarane og dekke eit behov i dialogen mellom tilsette og leiinga. Slik håpar me og at me på ein del saker kan forklara nærare og unngå kommentarar om at dette har me ikkje høyrte noko om eller dette er ikkje råd å forstå.

Gjennom avisa vil det bli formidla informasjon om aktuelle kommunale saker som me meiner vil vera av interesse for dei tilsette. Me vil prioritera informasjon om utviklings-/endringsarbeid og personalområdet.

Så, har du innspel til stoff, kommentarar til internavisa, ris eller ros om den eller anna så er det råd å senda svar på denne e-posten eller ta anna kontakt.



*Jarle Skarstein*

### Korleis gjekk det med Luster kommune i 2013?

Me nærmar oss no slutføring av årsrapporten for 2013. Som før vert det laga eit eige hefte med årsrekneskap og årsmelding – så les gjerne det for å få nærare informasjon.

Som tidlegare år har aktiviteten i kommunen vore høg. I drifta leverer me gode tenester, investeringsnivået er høgt og me driv aktivt utviklingsarbeid av tenester, næring og lokalsamfunn. Alle tilsette gjer ein flott jobb for å få dette til.

Dersom me skal ha ein sunn kommuneøkonomi, med rom for investeringar og utvikling, bør me ha eit «overskot» på 3%. Det vil seie at me må sikta mot eit resultat på opp mot 15 million kroner. I 2013 kan me seia at me oppnår om lag halvparten av dette, og det med stor hjelp av gode aksjegevinstar både på eigne pengar og pensjonsfond. Me har i 2013 fått til ein del innsparingar i drifta. Kommunal ressursbruk via vedtekne tiltak er regulert ned med mellom 9 og 10 million kroner.

Det er likevel slik at andre tiltak, nye tiltak og auka behov har reist igjen med om lag halvparten av denne gevinsten. Slik utvikling er naturleg, men det positive i 2013, ut frå eit kommunerekneskap synspunkt er at me får til ei netto driftsinnsparing på opp mot 5 mill. Å få til ei slik utvikling framover er heilt avgjerande for ei positiv utvikling og for å få handlingsrom i økonomien i kommunen.

Eit betre økonomisk resultat er og nødvendig for å makta å gjennomføra dei vedtekne investeringane framover. I 2013 har me klargjort bustadfeltet i Borhaug Solvorn for utbygging, me har bygt veg til Verket inkl fornying av VA nett og me er godt i gang med utviding av barnehagen på Hafslo og Gaupne omsorgssenter. Altså, aktiviteten er stor både når det gjeld drift og investeringar, rekneskapet er betre enn budsjettet, men ikkje så bra som det bør vera og ikkje fullt så bra som me håpa på.

[Her er lenkje til årsrapportane](#)

### Kommunalt brukarnamn og e-postadresse til alle

IT avdelinga har no fullført prosjektet med å lisensiera, oppretta og tildela kommunale brukarnamn og kommunal e-post adresse til alle fast tilsette i Luster kommune.

Du som tilsett skal bruka desse til mellom anna:

- Logga på LKK(kvalitetssystemet) med kommunalt brukarnamn og passord.
- Motta lønsseddelen din på den kommunale e-posten.

- Motta internavisa og anna relevant informasjon på kommunal e-post.
- Få tilgang til Intranettet ved pålogging med kommunalt brukarnamn.
- Tilgang til WebMail (lese e-post heimanfrå, lenkje frå heimesida til kommunen - For tilsette)
- med meir...

Du som tilsett vil få ditt kommunale brukarnamn og e-post frå leiar på di eining.

# PERSONALNYTT

Byrja og slutta i Luster kommune,  
perioden 01.01.2014 - 10.03.2014

Velkomen!

## Luster sjukeheimsteneste

Karin Vatne – hjelpeleiar

## Luster heimeteneste

Bjørn Ove Nytnun Leirdal –  
ergoterapeut

Anne Britt Fredheim – heimhjelp  
Olav Alme – heimhjelp

## ATS

Kjetil Nyland Fardal –  
arbeidsterapeut

Takk for innsatsen!

## Luster kommune

Ingeborg Bråten Eikeberg –  
HTV Fagforbundet

## Luster sjukeheimsteneste

Kine Sunniva Eggen – sjukeleiar  
Inger Johanne Heltne –  
hjelpeleiar

## Skjolden oppvekstsenter

Sima-Therese Førde – fagarbeidar

## Teknisk drift

Magni Ugulen - reinhaldar

## Nytt introduksjonsprogram:

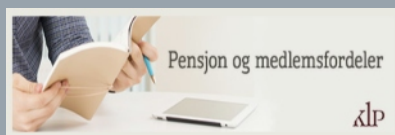
Ved årsskiftet vart det teke i bruk eit nytt introduksjonsprogram for nye fast tilsette i kommunen.

Viktige moment her er ei ny sjekklister som einingsleiarar skal nytta når dei får nye tilsette i si eining samt eit årleg seminar for alle nye tilsette på kommunestyresalen siste veka i august.

Introduksjonsprogrammet er utarbeidd som del 2 av prosjektet Saman om ein betre kommune.

[Her er lenkje til den nye sjekklister \(LKK\)](#)

## Medlemsfordelar KLP:



Med pensjonsordning i KLP får du fleire gode medlemsfordelar. Alle som blir meldt inn i pensjonsordninga får eit forsikringsbevis tilsendt i posten, og dette er stadfestinga på at du er medlem i KLP.

Døme på medlemsfordelar:

- Sjekk kva DU får i pensjon (MinSide)
- Skadeforsikring (gode prisar)
- Banktenester (gode renter)
- Fondsparing

[Her er lenkje til alle medlemsfordelane](#)



## PÅMINNING - SØKNAD OM REDUSERT STILLING

Er det tilsette som har gløymt å søka om redusert stilling,  
(omsorg for barn under 10 år mm)  
ber vi om at dette vert gjort snarast.

## Å få endane til å møtast i 2014...

Ikkje alle skjønner, eller er med på, at rådmannen si største utfordring er å få økonomien i Luster kommune til å strekkja til slik at utgifter og inntekter går i hop. Men slik er det faktisk og fleire og fleire syner forståing for at den gode kommuneøkonomien i Luster er under press.

I 2014 er det lite truleg at me greier å oppnå balanse i økonomien. Svikt i inntekter frå vasskrafta og aukande pensjonsutgifter er hovudforklaring på dette.

I lys av dette arbeider me aktivt med tiltak som kan skapa betre balanse i økonomien. 2013 var ein god start, men me må halda fram arbeidet i 2014 og vidare i økonomiplanperioden....

Det handlar både om å auka inntekter og å redusera utgifter. Forslag frå administrasjon og rådmann vert vurdert av formannskapet og godkjent eller avvist av kommunestyret.

Me arbeider med innstramming i drifta, strukturendringar og auka betalingssatsar for tenester og tilbod.

Det er ynskjeleg, og politisk målsetjing, at me i Luster skal ha eit moderat nøkternt nivå på betalingssatsar. Samtidig er det nasjonal politikk at fleire og fleire område skal ha betaling til sjølvkostnivå. Om me ikkje føl dette, må me subsidiera med kommunale midlar. Når me har mindre midlar tilgjengeleg, vert det eit naturleg val å regulera opp betalingssatsane. Det vart gjort i 2013 og er òg vedteke for 2014 på område der Luster har hatt låge satsar samanlikna med andre kommunar og sjølvkostnivå.

Det er politisk vedteke at me skal bruka økonomiske ressursar for å halda oppe den desentraliserte strukturen på kommunale tenester. Spesielt er dette prioritert innan skule og barnehage. Dette kostar, og rådmannen meiner me må sjå på strukturelle forhold dersom det skal vera råd å betra balansen i økonomien. Det er i slik samanheng at diskusjonen om kjøkendrifta på institusjonane har kome opp. Når det finst vesentleg rimelegare alternativ, med sentralkjøken, som løyser mattilbodet på ein kvalitativt god måte, meiner rådmannen dette må gjennomførast. Kommunestyret skal før ferien ta nærare stilling til saka. Me skal òg sjå på andre strukturtiltak innan pleie og omsorg og mest aktuelt er det å sjå nærare på korleis me organiserer institusjonstilbodet i åra framover.

I jakta på innsparingar ser me òg på generell innstramming på fleire område. Me senkar driftsnivået på drift og vedlikehald, td vaktmeister og reinhald, me skal verta meir sparsame med bruk av vikarar og me stramar inn på administrative ressursar og stillingar. Me hentar ut gevinstar ved at me har etablert korttidsavdelinga ved Gaupne omsorgssenter, noko som opnar for mindre kjøp av sjukehusenester.

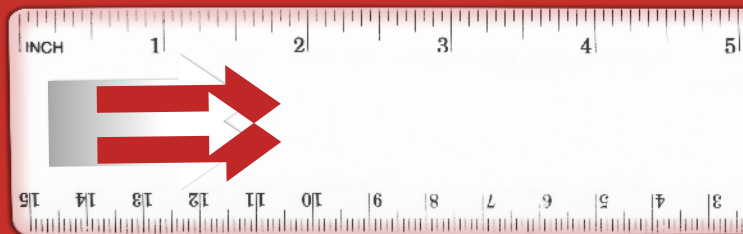
I sum skal dette gi innsparingar og meirinntekter på om lag fem million kroner i 2014 og meir framover. Elles håpar me at det ikkje vert for mange andre oppgåver som utviklar seg slik at dei krev for mykje nye ressursar.

Rådmannen håpar me kan få til gode prosessar for tiltaksarbeidet framover. Det er krevjande - det hadde vore enklare å sleppe, men slik vert ikkje kvardagen framover.

# KOMPETANSE / REKRUTTERING

# KVALITETSARBEID

# ORGANISASJONSUTVIKLING



## TRK - Tiltaksplan for rekruttering og kompetansutvikling 2014

### System:

Frå 2013 er kommunen sitt system for arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling lagt om. Det nye systemet er slik:

### Fireårig strategi – Strategi for rekruttering og kompetanseutvikling (SRK):

Første året i kvar valperiode vedtek kommunestyret ein fireårig Strategi for rekruttering og kompetanseutvikling (SRK). SRK har i seg ein kompetanseanalyse og gjev overordna føringar for arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling.

### Årleg arbeid – Tiltaksplan for rekruttering og kompetanseutvikling (TRK):

Det årlege arbeidet for utarbeiding av TRK følgjer kommunen sitt årshjul – slik:

1. Einingsleiarane legg innan medio september inn ynskje om tiltak i sine tenesteplanar. Det skal i dette arbeidet takast omsyn til føringar i SRK.
2. I oktober/november vert alle innmelde tiltak vurdert på rådmannsnivå.
3. Innan utgangen av året vert det utarbeidd eit forslag til TRK som vert sendt einingane/einingsleiar til uttale.
4. Det vert lagt til grunn at tilsette og/eller tilsette sine representantar kan koma med innspel på einingsnivå. Dette gjeld både ved utarbeiding av eininga sin tenesteplan og eventuelt i høyringsrunden.
5. TRK vert vedteke etter handsaming i arbeidsmiljøutvalet i januar/februar.

### Formelle føringar:

- Arbeidsmiljølova (AML) §§ 3-2 og 4-2 gjev formelle føringar i høve kompetanseutvikling. AML § 12-11 regulerer rett til utdanningspermisjon, som igjen er fylgt opp i hovudtariffavtala (HTA) § 14 – og i kommunen sitt permisjonsreglement.
- I tillegg finn ein i HTA kap. 3 pkt. 3-3 eit eige avsnitt om kompetanse – læring og utvikling. Det vert her lagt til grunn at arbeidsgjevar og arbeidstakar – kvar for seg og i fellesskap – har eit ansvar for å ivareta kompetanseutviklinga.
- Arbeidsgjevar har eit særskild ansvar for å kartleggja tilsette sin kompetanse, analysa kommunen sine kompetansebehov og – etter drøfting med tillitsvalde – utarbeida ein plan for gjennomføring av kompetanseheevande tiltak.
- Strategi for rekruttering og kompetanseutvikling (SRK) gjev overordna formelle føringar for ein fireårsperiode for kva tiltak som skal prioriterast i den årlege tiltaksplanen (TRK).
- Vedteken strategi (SRK) og tiltaksplan (TRK) er formelle dokument som skal leggjast til grunn ved vurdering av permisjon for tilsette for gjennomføring av kompetanseutvikling.

### Økonomiske rammer:

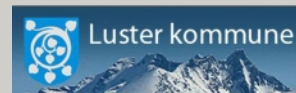
Det vert budsjettert midlar til kompetanseutvikling på to budsjettområde: Ein overordna fellepost og eigen budsjettpost i den einskilde eining. Tiltak som vert prioritert i TRK vert dekkja av fellepost. Det vert ikkje gjeve overordna føringar for bruk av einingane sine budsjetterte midlar. Disponering av desse ligg til eininga ved einingsleiar.

### Rapportering:

Når tiltak som er prioritert i TRK er gjennomført, skal ansvarleg einingsleiar, ev. den som er sett opp som ansvarleg for tiltaket, rapportera dette til PO. Midlar som er sett av til tiltak som er gjennomført vil deretter bli overført til eininga.

[Lenkje til vedteken plan med tiltak \(ligg i LKK\)](#)

## Årshjulstiltak 2014



### Gjennomførte tiltak:

- Kostra rapportering
- Rekneskap og årsmelding (frå einingane)
- Leiardialogen

### Igangsette tiltak:

- Medarbeidersamtalar
- Brukarundersøking barnehage
- Rekneskap og årsmelding (rådmannen)

### Komande tiltak:

- Brukarundersøking skule (mars)
- Tertialrapport T1 (april)
- Vernerunde (april)

## Overgang til ny LKK



### Overgang til ny LKK

(Luster kommune sitt kvalitetssystem) er i gang.

Når du skal logga deg inn i nye LKK må du ha eit brukarnamn og eit passord.

Det kommunale brukarnamnet og den kommunale e-post adressa di er lagt inn i LKK.

Når du som tilsett loggar på nye LKK vil du koma til sida for di eining.

Her vil du kunne finna alle prosedyrar, reglement, skjema, handbøker, planar mm som du har behov for i jobben din.

Du skal og nytta LKK til å melda hendingar (avvik, observasjon og forbetningsframlegg).

Melding om hendingar vil gå direkte til din næraste leiar.

Nærare informasjon om når nye LKK vert sett i drift kjem.

# Ny og forenkla IA-avtale for oppfølging av sjukmelde

Framlegg til regelendringar går ut på høyring 4. mars.

Regjeringen tar sikte på at endringane kan tre i kraft 1. juli i år.



Hovudendringar i framlegget:

- Forenklingar i reglane for oppfølging av sjukmelde
- Fjernar fleire sanksjonar
- Forsterka innsats for personar med nedsett funksjonsevne
- Satsar meir på kunnskapsutvikling og forsøk
- Vektlegga førebygging

[Lenkje til regjeringen.no med meir om dei einkilde tiltaka](#)

## Verneorganisasjonen i kommunen

Nr.	Stad	Verneombod
01	Skjolden oppvekstsenter	Svein Bjarne Steig
02	Luster omsorgssenter	Signy Feigum vara: Søvrina Hauge
03	Luster oppvekstsenter	Else K Vigdal vara: Britt K. Schmidt
04	Gaupne barnehage	Anne Iren Falkgjerdet vara: Anne Margrethe Veum
05	Luster ungdomsskule, Gaupne skule	Mai I. Navarsete vara: Heidi Ugulen (Ingeborg B. Eikeberg)
06	Luster rådhus, Helsesenteret, Biblioteket avd. Gaupne	Skal veljast ny
07	Teknisk drift, ATS, Idrettshallen	Kjell Skjolden vara: Melchior Kalhagen
08	Gaupne omsorgssenter	Erling Kvalsøren vara: Svanhild Teigen
09	Jostedal oppvekstsenter	Anne Kristin Halveg
10	Indre Hafslø oppvekstsenter	Ruth Aud Teigen vara: Anne Grete Vinda
11	Solvorn oppvekstsenter	Berit Haganes vara: Gro Anita Kvam
12	Gamlestova barnehage, Hafslø bhg	Jannicke Fossøy
13	Hafslø barne- og ungdomsskule, Veitastrand skule, Veitastrand bhg, Bibliotek avd. Hafslø	Gerd H. Lomheim vara: Kjersti Eikum Tang
14	Hafslø omsorgssenter	Steinar Teigen vara: Katy Marie Hilleren
<b>Hovudverneombod og Varslarombod</b>		<b>(Ingeborg B. Eikeberg)</b> Skal veljast ny, Willy Vigdal og Mary Karin Sagerøy deler på funksjonen inntil nyvalg

## Overordna HMT tiltak:

- Særskild rettleiing og tilrettelagd trening ved Luster treningscenter for sjukmelde og tilsette som står i fare for å bli sjukmeld. Kan og vere aktuelt m gruppetrening.
- Tilskot ved behandling hjå fysioterapeut, kiropraktor ol.
- Årleg tilbod om gratis influensavaksine
- Grunnpakke Sogn BHT, fast, årleg avgift. (Kontakte BHT etter behov, deltaking i AMU møte, støykurs for 15 tilsette, helsekonsultasjon for inntil 50 tilsette).
- Kjøp av tilleggstenester Sogn BHT.
- Tilskot til andre velferdstiltak/arr. Etter særskild vurdering.
- Merksemd, gaver mm. Jf. gjeldande retningsliner for påskjønning av tilsette.

HMT plan:

Del 1 - Overordna HMT tiltak

Del 2 - IA mål og tiltak

Del 3 - BHT tiltaksplan 2014-2016

[Lenkje til heile HMT-planen 2014](#)

## Sjukefråvær i Luster kommune

