



Luster kommune



NYTT UNDER STOREN 1-15

Internavis for Luster kommune

Gode medarbeidar - God Påske.

Når det no stundar til påske så er me stort sett ferdige med å oppsummera 2014.

Me står midt opp i dagleg drift i 2015, utviklingsarbeid og me skal snart til å planleggja 2016.

I det store og det heile var 2014 eit greitt og godt år for drifta i Luster kommune. Tilbod og tenester er vidareført og utvikla i samsvar med planane, og i drifta har me greitt oss innanfor dei økonomiske råmene som var i budsjettet. Utbygging og investeringar er om lag i rute. Det er lagt ned mykje arbeid i å planlegge framtidig arealbruk i arbeidet med ny arealplan og næringsutviklingsarbeidet kan og omtalast som eit normalår.

Rådmannen er godt fornøgd med innsatsen og vel utført arbeid, så takk til alle.

I og med at det gjekk som planlagt i 2014 har me og ein god kurs inn i 2015 og kan arbeide med å få på plass det me har vedteke skal gjerast i år.

Så langt ser det bra ut, drifta går som planlagt og rådmann ser ikkje anna råd enn å halde fram med å prate og skrive om økonomi og endringsarbeid. Slik er no rollane.

God påske til alle.



Jarle Skarstein

Nye etiske retningslinjer i kommunen

Kommunestyret har i vinter vedteke etiske retningslinjer som gjeld for alle tilsette og folkevalde i Luster kommune og kommunale føretak.

Dei legg vekt på at me skal utføre arbeidet vårt på ein etisk forsvarleg måte, viser rettferd, er lojale, opne ærlege og pålitelege.

Både folkevalde og tilsette skal ta omsyn til innbyggjarane sine interesser, arbeide for likebehandling og opptre med respekt for andre menneskje.

Overskriftene i retningslinjene er desse:

- Omdøme
- Lojalitet
- Integritet, interessekonflikar, habilitet
- Teieplikt
- Open forvaltning
- Varsling
- Forvaltning av kommunen sine ressursar
- Innkjøp
- Bruk av utstyr
- Gåver
- Kurs, føredrag eller anna løna oppdrag



Rådmannen ber om at alle les gjennom retningslinjene og at de tek etiske diskusjonar på personalmøte på arbeidsplassane i kommunen.

- Møte andre slik du sjølv ynskjer å bli møtt!

[Her er lenkje til Etiske retningslinjer \(ligg i LKK\)](#)

Nye retningslinjer for varsling:

Etter ein intern prosess har administrasjonsutvalet i møte 15. mars i år vedteke nye Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Som ein del av oppfølginga vil det bli utarbeidd eige enkel prosedyre/skjema for varsling.

Dei nye retningslinjene erstattar ordninga med varslarombod og må sjåast i samanheng med nye etiske retningslinjer.

Så snart det er utarbeidd eige prosedyre/ skjema vil retningslinjer og prosedyre/skjema bli lagt ut i LKK.

Det vil deretter bli informert nærare om retningslinjene i heile organisasjonen, og det vil bli eit eige punkt i kommunen sitt introduksjonsprogram.

PERSONALNYTT

Byrja og slutta i Luster kommune,
perioden 01.01.2015 - 31.03.2015

Velkomen!

Landbruk og naturforvaltning

Are Endal Rognes - fjelloppsyn

Luster heimeteneste

Turid Ylvisåker – miljøterapeut

Aleksander Loftesnes - miljøterapeut

Björg Helen Skjerven - heimehjelp

Ann-Kristin Teigen - heimehjelp

Takk for innsatsen!

Eigedom

Geir Afdal - ingeniør

Luster sjukeheimsteneste

Marit Solakovic - aktivtør

Luster heimeteneste

Marthe Elisa Frantzen - heimehjelp

Teknisk drift

Hildegunn Krokgelet - reinhaldar

Um å bera:

Skapte er vi te bera
og lette børenne for kvarandre.
Til fånytt lever ingen

Men våre eigne bører
skal vi bera åleine

Stor og verdifull er sorgi
som ikkje kan delast av andre.

Men fattigsleg, liti og arm
Er den glede
som du vil ha åleine

Hjelpelaus er den
som ikkje har nokon å hjelpe,
og vera god mot.

Lik tre utan sevjestraum
turkast han inn - -

Den mannen ber tyngste bóri
som ingenting har å bera.

*-Jan-Magnus Bruheim
På Skålvekti*

Likestillingsarbeidet i kommunen har fokus:

Avtaleverket vert fylgt opp slik at lønspolitikken ivaretek og fremjer likestilling, og det vert arbeidd for å få fleire menn i barnehagar og skular.

Me har eit planmessig arbeid for å redusere uønska deltid.

Rekruttering av kvinnelege leiarar bør få auka fokus.

Rekruttering og kompetanseutvikling har og skal ha stor merksemd framover (jf. også Strategi for rekruttering og kompetanseutvikling-)

God utvikling i folketallet:

Luster kommune hadde også i 2014 positiv folketalsutvikling ved at innbyggjartalet auka frå 5.089 til 5.118.

Flytting er i balanse, 197 inn og 197 ut, og det er eit fødselsoverskot på 29.

Meir om utvikling og resultat 2014

Det økonomiske resultatet kan omtalast med to ulike fortegn.

Netto driftsresultat i kommunen bør syne eit resultat på 2,5-3%, eller målt i pengar eit overskot mellom 10 og 15 million kroner pr. år.

Me har på papiret eit netto driftsresultat på 1,3 prosent i 2014, eller 6,2 mill. kroner. I det lange løp er 1,3 % absolutt ikkje godt nok. Budsjettet hadde mål om eit nullresultat inkludert bruk av 5-6 million kroner frå fond.

Resultatet er betre enn dette, inkludert diverse korrigeringar kan resultatet omtalast som eit nullresultat, men då utan å bruke av oppsparte midlar. Altså er resultatet betre enn budsjettet, men det er dårlegare enn fjordåret og ikkje godt nok.

Det at resultatet vert såpass mykje betre enn budsjettet heng saman med eksterne forhold som lågare kostnad med pensjonsfond, høg avkastning på eigne fond og låge renter.

Det mest positive er likevel at me synes å ha god kontroll over drifta og har klart å halda den samla budsjetttråma for eiga drift.

Me har i 2014 sett i verk fleire tiltak for å få betre balanse i økonomien, me hadde rekna dei til 4-5 million kroner.

Effekten av tiltaka har vore bra, men me kom gjerne ikkje heilt i mål og samstundes har det dukka opp nye utfordringar som krev auka økonomiske midlar – likevel greier me vedteken budsjettbalanse.

Aktiviteten er stor både når det gjeld drift og investeringar. I drifta leverar me gode tenester. Det er god budsjett disiplin og det vert aktivt teke tak i driftsmessige utfordringar.

Kort om kraftinntekter

Luster kommune hadde i 2014 samla kraftrelaterte inntekter på 122 mill kroner. Dette er omlag 7 mill kroner lågare enn i 2013.

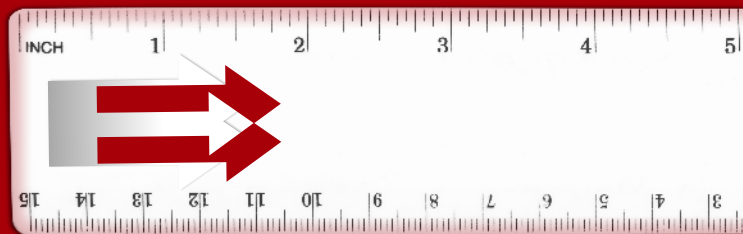
Dersom kraftprisane fortsatt blir liggande lågt, vil nedgangen i inntektene gå ytterlegare ned grunna påverknaden på eigedomsskatten.



KOMPETANSE / REKRUTTERING

KVALITETSARBEID

ORGANISASJONSUTVIKLING



Måloppnåing - Kommunale styringsmål

Gjennom årsrapporten prøver me å gje eit bilete av utvikling og resultat på viktige område. På dei ulike tenesteområda finn ein meir detaljerte vurderingar.

Tenesteområde/ styringsmål	Nådde vi måla i 2014?		
	Ikkje heilt	Så godt som	Og vel så det
Økonomisk resultat - god økonomi	X		
Driftsresultat			X
Budsjettkontroll drift		X	
Budsjettkontroll investeringar	X		
Pleie og omsorg, økonomi			X
Tiltaksarbeid økonomi, fornying, endringar, gevinstrealisering	X		
Medarbeiderundersøking trivsel			X
Tilsette - sjukefråvær		X	
Pleie og omsorg - sjukefråvær	X		
Klagesaker med omgjering		X	
Barnehage - brukarundersøking			X
Grunnskulepoeng			X
Grunnskulen - trivsel og motivasjon 7. og 10. Klasse		X	
Grunnskulen - eksamen 10 klasse		X	
Sosiale tenester - barnevernet	X		
Utviklingsarbeid inkl. IKT utvikling innan helse og pleie og omsorg			X
KA-tilbodet			X
ATS - tilbod og resultat			X
Tilrettelegging for friluftsliv, naturarven i skule og lokalsamfunn			X

Årshjulstiltak 2015



Gjennomførte tiltak:

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

Igangsette tiltak:

- Medarbeidersamtalar
- Brukarundersøking PLO
- Rekneskap og årsmelding (rådmannen)
- Brukarundersøking Kulturskulen

Komande tiltak:

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

TRK - Tiltaksplan for rekruttering og kompetansutvikling 2015

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):

Fyrste 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.

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.

2015:

Det vert vist til kommunen sin overordna Strategi for rekruttering og kompetanseutvikling og at dette er andre året det vert utarbeidd ein slik tiltaksplan (TRK). Kva tiltak som vert prioritert i 2015 avheng mellom anna av innspel frå einingsleiarane (via tenesteplan).

Tidlegare har pleie og omsorg vore prioritert, og i 2015 får oppvekst ein viss prioritet. Det vert understreka at einingane gjennomfører mange tiltak i eigen regi, som vert dekkja av einingane sine egne budsjettmidlar. I sum er den samla aktiviteten innan dette område høg og det er svært positivt. Tiltaksplanen har vore drøfta i AMU, og det vart mellom anna peika på at arbeid med leiarutvikling i pleie og omsorg bør prioriterast høgare i framtida.



[Lenkje til tiltaksplanen i LKK](#)

Anita Bjørk Ruud er nytt personvernombod i kommunen



Eit personvernombod er ein ressursperson som styrker verksemda sin kunnskap og kompetanse om personvern. Personvernombodet rettleiar verksemda slik at personopplysningar vert handsama på ein god måte og i tråd med regelverket

Personvernombodet har som oppgåve å:

- føre oversikt over verksemda sine handsamingar av personopplysningar
- passe på at leiinga i verksemda har etablert eit system for internkontroll
- rettleie personer som er registrert hos verksemda (kundar/borgarar)
- svare på spørsmål om personvern internt i verksemda
- vere rådgjevar for den ansvarlege for handsaming av personopplysningane
- peike på brot på personopplysningslova overfor leiinga
- vere ein kontaktperson ved kontakt frå Datatilsynet
- halde seg orientert om utviklinga innan personvern

Me vil ut!!

I år er det friluftslivets år, også for oss kommunetilsette.

Dei fleste av oss jobbar inne og me treng jammen å komme oss ut. Me oppmodar difor til kollegaturar ute i terrenget. Ver guidar for kvarandre slik at alle får oppleve å kome på nye og ukjende stiar.

Karta me fekk i jubileumsgåve hos kommunen er også inspirerende og kjekt å ha med på tur.

Me på rådhuset hadde fleire ettermiddagsturar i fjor sommar og haust, og er i gang med å planlegge årets turar. Ta initiativ til å gjere det same på din arbeidsplass!



Gode kollegar på kveldstur til Fivla i september 2014.

Godt for kropp, sjel og arbeidsmiljøet!

Vernerunden 2015

Vernerundar skal gjennomførast minimum ein gong pr. år i kvart verneområde i tidsrommet 01.04 – 01.06.

I særskilde tilfelle, og etter særskild vurdering, kan det gjennomførast vernerunde oftare.

Vernerunden er ei årleg vurdering av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på den einkilde arbeidsplassen, utført av lokal leiar og verneombod (+ varaverneombod og vaktmeister etter behov)

Representant frå bedriftshelsetenesta kan delta etter behov på arbeidsplassar der tilsette er innmelde.

Einingsleiar, eller den han gjev mynde, er ansvarleg for kunngjering/innkalling og gjennomføring av vernerunden. I rådhuset er det peika ut eigen person med ansvar for gjennomføring av vernerundar i heile huset.

NB!

Leiar som gjennomfører vernerunden er ansvarleg for oppfølging av tiltaksplan, samt innmelding av tiltak til eininga sin tenesteplan (TP).

[Lenkje til vernerundeskjema \(kladd\)](#)

Sjukefråvær i Luster kommune

