



Luster kommune



# NYTT UNDER STOREN 1-17

## Internavis for Luster kommune

### Gode medarbeidar.

Denne delen av kommuneåret er prega av at me gjer oss ferdige med oppsummering av fjordåret. Samstundes skal me vere i godt inngrep med dagleg drift, forvaltning og ikkje minst utviklingsarbeid som me har fått som oppgåve for 2017.

Vis a vis her så skriv me om nokre hovudpunkt frå 2016, jf. og årsrapporten som kjem. I nytt under Storen i des.-16 så skreiv me ein del om budsjettarbeidet og arbeidsoppgåvene som ligg framføre oss. Det vert mykje og krevjande arbeid.

På nyåret har me har gjennomført medarbeiderundersøking. (10-faktor.) Det var bra oppslutnad med ein samla svarprosent på 72. Resultata er og bra, men litt lågare enn snittet for kommunane som har brukt denne undersøkinga. Rådmann tek inn over seg at me framover må ha fokus på leing, arbeidsmiljø og kompetanseheving – slik at me kan få eit enno betre resultat neste gong.

I undersøkinga kjem det fram klare skilnader mellom tenestemråda. Områda utfordra på endringar, omstillingar og press på økonomien kjem dårlegast ut. Sjølv om rådmann er trygg på at det er nødvendige endringar me har vore gjennom så er det eit signal om at informasjonsarbeidet samt det å skape forståing og oppslutnad om endringar er krevjande. Me tek med oss dette som eit forbettringsområde når me no går inn i vidare krevjande endrings- og tiltaksarbeid.

I undersøkinga finn me fleire resultat som utmerkar seg positivt. Desse gode resultat må tena som gode eksempel som fleire leiarar kan nytta i sitt arbeid. Me har og i undersøkinga fått mange gode og konstruktive skriftlege kommentarar frå tilsette som me vil ta med oss i det vidare arbeidet.

Etterarbeidet og oppfylginga av resultatata ute på den enkelte arbeidsplass er viktige og vil bli fylgt opp av rådmann. Leiarane, tillitsvalte og tilsette er alle ansvarlege for at det blir gode prosessar.

Innstrammingar og omstillingsarbeid er ikkje nødvendigvis det beste utgangspunktet for å oppnå og oppretthalde eit godt arbeidsmiljø. Med god informasjon til rett tid og høve til innspel og medverknad håpar me å lukkast med å vidareutvikle og gjere arbeidsmiljøet vårt enno betre – samt ta vare på kvar einskild medarbeidar.



*Garte Skarbu*

### Gode rekneskapstal i Luster kommune 2016, men...

Kommunerekneskapen i Luster syner eit netto driftsresultat på 19,7 million kroner. Det er 3,8 % av driftsinntektene og isolert sett eit godt resultat.

Imidlertid er ekstraordinær tilbakebetaling av lån ytt til næringslivet og også mindre utlån til næringslivet enn budsjettert, tilsaman 10,6 million kroner, den viktigaste grunnen til dette resultatet.

Når ein set av dette resultatet på næringsfondet og summerar opp anna avsetjing og bruk av fond så sit ein igjen med eit rekneskapsmessige mindreforbruk på 7,4 mill.

Auka skatteinntekter nær på 3,5 million meir enn budsjettert er den viktigaste plussposten i dette resultatet. Samla sett leverar og drifta eit litt betre resultat enn budsjettert. Dette vert styrka av lågare avrekning pensjon og meir statstilskot i både flyktingtenesta og omsorgstenesta enn det som var budsjettert.

Rekneskapsmessig mindreforbruk på 7,4 million kroner er 1,2 million dårlegare enn 2015 og reelt sett enno noko svakare då det før rekning av resultatet i fjor var avsett pengar til flyktingearbeid. Dette er ikkje gjort i årets resultat.

Utgifter og inntekter i driftsrekneskapen syner godt samsvar med det som var budsjettert og planlagt. Me har eit visst meirforbruk innan barnehage og mindreforbruk innan kulturområdet når ein ser på kvar det er relativt størst avvik i høve det som var budsjettert.

Investeringane i 2015 er og om lag som budsjettert der utbygging av Hafslo barne og ungdomskule, renovering av Rådhuset og tilrettelegging for bustadbygging er dei store tiltaka.

Finansiering av investeringane avvik imidlertid frå plan. Me har siste åra opparbeidd mange bustadtomtar der planane er at salsinntektene skal vere med å finansiere større delar av utbyggingane. Sal av bustadtomtar har i 2016 ikkje har svart til forventningane. Kun 2-3 tomtar har gitt salsinntekter i 2016, men om lag 10 er reservert og vil gi inntekter når dei vert bebygde. Kommunen har og finansiert manglande refusjon av mva til Lustrabadet med lån. Lånefinansieringa i investeringsrekneskapen er derfor vesentleg høgare enn planlagt.

Så sjølv om resultatet i 2016 synes vere bra så er me noko pressa. I 2017 forsvinn det inntekter og arbeidet med korleis balansen kan betrast med 20 million kroner er no i fullt arbeid.

Om kommunestyret vil utvida eigeomsskatteordninga så vil det kunne gi noko av denne summen. Det ligg likevel ein klar føresetnad frå kommunestyret på at me nøye skal vurdere utgiftssida for å spare driftsutgifter. Det er to arbeid som skal gi grunnlag for vurderingar her. Det eine er ein Kostra-analyse som ser på våre kostnadar samanlikna med andre kommunar, på nær sagt alle område. Det andre er analyse av skulestrukturen vår. Grunnskule er kanskje det område der me skil oss mest frå andre kommunar med små skular og desentralisert skulestruktur. Vedtak her vert krevjande og me arbeider no med å sikra eit best mogeleg grunnlag for å drøfta desse sakene.

Rekneskapen er under revisjon og det kan verte mindre endringar. Me viser elles til at me arbeider med den ordinære årsrapporten for 2016.

# PERSONALNYTT

Byrja og slutta i Luster kommune (fast tilsette),  
perioden 01.01.2017 - 28.02.2017

## Velkomen!

### Luster legekantor:

Mariann Fuglesteg - Sjukepleiar

### Plan / Oppmåling:

Ole Morten Mjelstad – Ingeniør

## Takk for innsatsen!

### Grandmo busenter:

Silje Gassert – Miljøterapeut

Lena Olstad – Miljøterapeut

### Hafslo omsorgssenter:

Lena Aase Kalhagen – Hjelpepleiar

### Luster legekantor:

Kari Schönberg – Sjukepleiar

### Hafslo barne- og ungdomsskule:

Björg Bremer Brynjulfsen – Adjunkt

 **Sjekk din kommunale e-post:** 

**Nyttig informasjon  
kan gå tapt for deg!  
Hugs å lese den  
kommunale e-posten din.**



## Du kan følge Luster kommune på Facebook

**facebook**

Over 2200 likar no Facebooksida til kommunen.

Her legg me ut informasjon som er nyttig å få med seg.

Me set pris på om du òg vil like sida vår



# Informasjon

## Referat frå Arbeidsmiljøutval og HTV-møte:

Du finn protokollar og referat frå møta på LKK. Framover vil referata og bli lagt ut på heimesida til Luster kommune under fana «For tilsette».

## Handlingsplan 2017 for Helse-Miljø-Tryggleik(HMT), Bedrifts Helse Teneste (BHT) og Plan for inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen):

Du finn planane i LKK.

Me samarbeider med Stamina og Arbeidslivssenteret om planane og tiltaka som går fram der.

## Strategi for rekruttering og kompetanseutvikling:

Denne 4 årige strategien skal no reviderast.

Ei arbeidsgruppe med to frå personal og to hovudtillitsvalte er i gang med arbeidet.

Me tek sikte på behandling i kommunestyret før sommarferien.

## Heiltidskultur:

Kartlegging av uønska deltid låg ute med registreringsfrist 31.12.16.

Me fekk signal om at mange ikkje fekk med seg dette og difor ikkje registrerte ønske om auka stilling. Kartlegginga vart difor lagt ut på ny med frist 19.03.17. Dette syner kor viktig det er at alle tilsette jamleg sjekkar sin kommunale epost.

## Medarbeidarundersøking 2017

Samla svarprosent for undersøkinga vart på 72 %, noko me er nøgde med.

Men det er store variasjonar mellom einingane.

Einingsleiarane er gjort kjende med resultatata og skal gå gjennom dei med sine tilsette.

Leiarane saman med tillitsvalte har ansvar for gjennomføring av informasjon og prosess ute på einingane. I lag skal ein kome fram til tiltak ein vil jobba vidare med fram mot neste medarbeidarundersøking vinteren 2018/19.

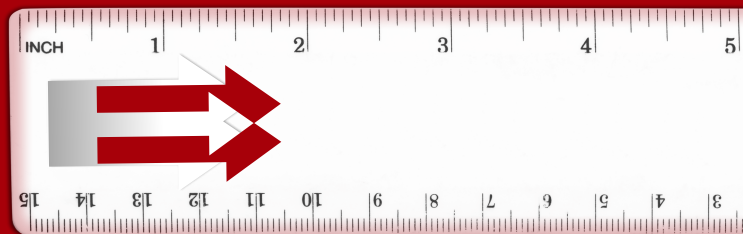
Under er resultatata for Luster kommune samla

Faktor	Snitt Luster	Snitt Norge
Oppgåvemotivasjon	4,0	4,3
Meistringstru	4,1	4,3
Sjølvtstende	4,0	4,2
Bruk av kompetanse	4,0	4,2
Meistringsorientert leiing	3,8	3,9
Rolleklarheit	4,0	4,3
Relevant kompetanseutvikling	3,6	3,7
Fleksibilitetsvilje	4,2	4,5
Meistringsklima	3,8	4,1
Nytteorientert motivasjon	4,5	4,7
<b>Snitt totalt</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>

# KOMPETANSE / REKRUTTERING

# KVALITETSARBEID

# ORGANISASJONSUTVIKLING



## Sogn opplæringskontor nytt opplæringskontor for lærlingar

Frå 1. mars skifta Luster kommune frå OKOS (Opplæringskontoret for offentlege tenester) til Sogn opplæringskontor.

### Informasjonssamling 1 mars:

1 mars vart det og gjennomført informasjonssamling for noverande lærlingar, faglege leiarar og instruktørar. Det vart informert om plikter og rettar lærlingen har, fagleiar og instruktørar sin rolle, fråvær, fordelinga med 50% opplæring og forventning om 50% verdiskaping til bedrifta ein er lærling i. Det var kort gjennomgang av OLKWEB – det nye digitale registrerings og oppfølgingsverktøyet som faglege leiarar, instruktørar og lærlingar skal bruke.

### Neste kursdagar:

Den 21-22 mars blir det nytt kurs for noverande og nye faglege leiarar og instruktørar.

Der blir det opplæring i bruk av det digitale oppfølgingsverktøyet – OLKWEB - som no skal nyttast i oppfølginga av lærlingane.

### Lærlingepptak 2017:

Det er mange og gode søkjarar til dei utlyste lærlingeplassane frå hausten 2017. Samtale er gjennomført og tilbod om læreplass går no ut til dei aktuelle.

Det blir teke inn to nye lærlingar i barne – og ungdomsarbeidarfaget, to i helse og omsorgsfaget og ein ny IKT – lærling.



Sogn opplæringskontor syner fram det nye digitale oppfølgingsverktøyet - OLKWEB, under informasjonssamlinga 1. Mars.

## TRK - Tiltaksplan for rekruttering og kompetansutvikling 2017

### 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. Den overordna strategien skal rullerast i løpet av 2017.

### 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/tilsette sine representantar kan koma med innspel på Einingsnivå. Dette gjeld både ved utarbeiding av eininga sin tenesteplan og eventuelt i høringsrunden.

### Samla fordeling av midlar 2017:

Tildelt til / tenesteområde	Sum
Overordna fellestiltak	115 000,-
Oppvekst/bibliotek	145 000,-
Omsorg/Helse/ATS/Folkehelse/NAV/IKT	365 000,-
Plan	30 000,-
Teknisk, næring og naturforvaltning	25 000,-
Økonomi	20 000,-
<b>Sum totalt</b>	<b>700 000,-</b>



For fleire detaljar om kva tiltak innanfor dei ulike tenesteområda midlane skal brukast på finn du i Tiltaksplan for rekruttering og kompetanseutvikling 2016. Nytt lenkje til tiltaksplanen under.

[Lenkje til tiltaksplanen i LKK](#)



ID: 4737-2

## Vernerundeskjema - mal

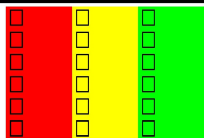


Prosess Felles / HMT(A), Interkontroll / HMT  
 Godkjent dato 13.04.2016 (John Olaf Rønne)  
 Endret dato 29.03.2016, (Trond Helge Eide)

Dokumentkategori Skjema  
 Siste revisjon 29.03.2016  
 Neste revisjonsdato 29.03.2017  
 Ansvarlig Trond Helge Eide

## 1. Orden, vedlikehold, reinhold, kjeldesortering

- 1.1 Kvaliteten på reinholdet generelt  
 1.2 Orden, slik at reinholdet kan utføres skikkelig  
 1.3 Stov på opne flater  
 1.4 Leidningar på golvet  
 1.5 Risiko for snubling  
 1.6 Rutinar for gjennomføring av kjeldesortering  
 1.7 Forslag til eventuelle tiltak:



## Vernerunden 2017

I følgje overordna årshjul skal vernerundane gjennomførast kvart år i perioden 1. april – 1. juni.

**7. Mars var det opplæring i gjennomføring av vernerunde**  
 Eit av HMT/BHT tiltaka i år er opplæring av leiarar og verneombod i gjennomføring av vernerunde. Kurs i samarbeid med Stamina vart gjennomført på rådhuset 07. mars. Einingsleiarane har ansvar for å ta initiativ til gjennomføring av vernerunde.

Lukke til med årets gjennomføring !



## Heider til kommunalt tilsette

Den 16. februar var det samling i Bremerfjøsena på Hafslø med markering av tilsette med 25 år og 40 års fartstid i Luster kommune.

## 25 års jubilarar:



## Framme frå venstre:

Sissel Olstad Morken, Gerd Høyum, Katy Marie Hilleren, Heidi Karin Teigen Njøs, Ingrun Søhoel, Gerd R. Høyum, Siv Lise Brun, Aud Karin Stuppelshaug, Gyda Hauge Alme, Anne Marie Alme

## Bak frå venstre:

Ordførar Ivar Kvalen, Else Marie Haugen, Marianne Hansen, Torstein Lomheim, Kjell Inge Nedberge, Gro M. Kvalsvik, Gunn Beate Thorsnes Lefdal, Oddny Nornes, Venke Alme, Arve Bjørn Røneid, Gunn Wenche Bukve, rådmann Jarle Skartun

## 40 års jubilarar:



## Frå venstre:

Berit Marie Hauge, Ordførar Ivar Kvalen, Kjell Skjolden, Bjørg Molland, Rådmann Jarle Skartun, Else Karin Vigdal

## Årshjulstiltak 2017



## Gjennomførte tiltak:

- Kostra rapportering
- Rekneskap og årsmelding
- Medarbeidarundersøking

## Igangsette tiltak:

- Leiardialogen

## Komande tiltak:

- Tertialrapport T1
- Vernerunde
- Medarbeidarsamtale
- Tenesteplan
- Introduksjonsseminar
- Budsjett og økonomiplan
- Brukarundersøking Omsorg

## Arbeidslivssenteret, NAV - oppfølgingsarbeid og IA-avtalen

Samarbeidet med og dei jamlege møta med Arbeidslivssenteret er tekne opp att. Tema på desse møta er oppfølging av innhaldet i IA-avtalen/Luster kommune sine forplikningar som IA-bedrift. Me er og komne i gang att med jamlege møte med vårt lokale NAV kontor. Tema her er oppfølging av sjukmelde, erfaringsutveksling i oppfølgingsarbeidet rundt sjukmelde, tilrettelegging osv.

## AMU kurs

Medlemmane i Arbeidsmiljøutvalet har fått tilbod om dagskurs. Kurset tek for seg utvalet sin rolle og arbeid. Kurset er i Sogndal den 30 mars.

